



UNIVERSITA' DEGLI STUDI MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2022 – 2024**

Indice

Premessa.....	3
SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione	4
1.1 Scheda anagrafica	4
1.2 Presentazione.....	4
1.3 Ateneo in numeri.....	5
SEZIONE 2 - Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	7
2.1 Valore pubblico	7
2.2 Performance.....	17
2.2.1 Gli obiettivi di performance 2022	17
2.2.2 La performance individuale e organizzativa.....	25
2.2.3 Gli obiettivi del Direttore Generale.....	27
2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.....	28
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	30
2.3.1 Premessa	30
2.3.2 Oggetto e finalità: analisi del contesto esterno ed interno	31
2.3.3 Stato di attuazione del PTPCT 2021-2023 quali baseline per la programmazione delle attività - Processo di adozione e aggiornamento del PTPCT	36
2.3.4 Declinazione di particolari misure di prevenzione e monitoraggio	47
2.3.5 Obblighi di trasparenza	51
2.3.6 Relazione sull’attività svolta	52
2.3.7 Conclusioni	52
SEZIONE 3 - Sezione Organizzazione e capitale umano	53
3.1 Struttura organizzativa.....	53
3.2 Organizzazione lavoro agile.....	58
3.2.1 – Misure organizzative	59
3.2.2 – Programma di sviluppo	59
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale	60
SEZIONE 4 - Monitoraggio.....	68
ALLEGATO 1 – Schede Obiettivi operativi performance 2022	
ALLEGATO 2 – Piano Azioni Positive (PAP)	
ALLEGATO 3 – Rischi corruttivi e trasparenza	
ALLEGATO 4 – Regolamento lavoro agile e moduli A, B, C, D.	

Premessa

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. La norma citata rinvia a successivi provvedimenti l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO nonché l'adozione di un Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Dopo varie proroghe intervenute in merito alla tempistica di adozione del PIAO relativamente all'anno 2022, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato nella G.U. n. 151 del 30 giugno 2022, è stato approvato il *"Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*. Contestualmente, con il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 24 giugno 2022, sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del PIAO.

In fase di prima applicazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria prende spunto dai documenti programmatici già approvati dall'Ateneo, in particolare, il Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 09 e 10 marzo 2022, il Programma triennale MUR 2021-2023 dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, redatto ai sensi del Decreto Ministeriale 25 marzo 2021 n. 289, adottato con Decreto Rettorale n. 178 del 27 luglio 2021 e rimodulato con Decreto Rettorale n. 346 del 17.12.2021, gli obiettivi operativi relativi al Ciclo della performance 2022, approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 09 e 10 marzo 2022, il Piano di azioni positive 2021-2023, aggiornamento 2022, approvato nel corso delle sopra citate sedute e il Piano dei Fabbisogni di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per gli anni 2021-2022-2023, quale *"Appendice al Documento di indirizzo per il Piano dei fabbisogni di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria per il triennio 2021- 2023"*, approvato dal Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 07 ottobre 2021.

Dal prossimo ciclo di programmazione 2023-2025, i citati documenti programmatici nonché tutti gli altri richiamati nel presente documento saranno assorbiti in modo integrale e omogeneo nel PIAO.

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito con decreti del Direttore Generale n. 74/2022 e n. 103/2022 e così composto: Arcà Rosa Paola, Barillà Valeria, Casile Natalizia, Crupi Silvana Carmen, Libri Rita Teresa, Loria Giuseppina, Mazzitelli Vincenza, Monaca Alberto Melchiorre, Orlando Graziella, Quartuccio Antonietta, Romeo Anna, Saladino Giovanni Francesco, Santoro Marco, Zirilli Michele Roberto, nonché dalla Responsabile dell'Area Affari Generali e sistema Bibliotecario di Ateneo, Maria Giuseppa Tortorella, alla luce delle funzioni assegnate con DD n. 110/2022.

Si segnala, infine che, ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all' articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (*In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati...*), ferme restando quelle previste dall' articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Scheda anagrafica

Nome Amministrazione	Università degli studi <i>Mediterranea</i> di Reggio Calabria
Sede legale	Via dell'Università, 25 - 89124 - Reggio Calabria
Codice fiscale/partita iva	80006510806
Città	Reggio Calabria
Regione	Calabria
Contatti	Direzione Generale: Tel. 0965/1691365; E-mail: direzione.generale@unirc.it ; URP: urp@unirc.it
Sito Internet	www.unirc.it
Pec	amministrazione@pec.unirc.it

1.2 Presentazione

Il primo nucleo di avvio del sistema universitario della *Mediterranea* di Reggio Calabria risale al 6 dicembre 1967, con l'istanza del Commissario prefettizio del Consorzio per l'Istituto Universitario di Architettura di Reggio Calabria. Il Decreto del Presidente della Repubblica del 17 giugno 1968 n. 1543 sancisce la nascita del Libero Istituto Universitario di Architettura (IUSA).

Con Decreto del Presidente della Repubblica del 14 febbraio 1970 n. 750, il Libero Istituto Universitario di Architettura prende il nome di Istituto Universitario Statale di Architettura (I.U.S.A.).

Il passaggio dello I.U.S.A. ad Università Statale avviene a decorrere dall'a.a. 1982/1983. Con legge del 14 agosto 1982, n. 590, infatti, è stata istituita l'Università di Reggio Calabria, comprendendo le Facoltà di Agraria, Architettura e Ingegneria, con sede a Reggio Calabria e, di Giurisprudenza e di Medicina e Chirurgia, con sede a Catanzaro, alle quali si aggiunse, nel 1992, la Facoltà di Farmacia, anch'essa con sede a Catanzaro.

Con l'istituzione dell'Università degli Studi *Magna Græcia* di Catanzaro, dal 1° gennaio 1998, le Facoltà afferenti all'Ateneo di Reggio Calabria si riducevano alle tre di Agraria, Architettura e Ingegneria, con l'aggiunta di un polo didattico di Giurisprudenza che, nel 2001, si è distaccato dall'Ateneo di Catanzaro, per rientrare, dall'anno accademico 2001- 2002, quale quarta Facoltà dell'Università degli Studi di Reggio Calabria. Nel corso del 2001 la denominazione dell'Ateneo è stata modificata in Università degli Studi *Mediterranea* di Reggio Calabria. Nel 2012 l'attuazione della legge n. 240 del 30 dicembre 2010 ha condotto a ridisegnare la struttura dell'Ateneo con la disattivazione delle Facoltà e dei Dipartimenti ad esse collegati e l'attivazione dei seguenti 6 nuovi Dipartimenti di:

- Agraria;
- Architettura e Territorio (dArTe);
- Giurisprudenza ed Economia (DiGiEC), successivamente denominato Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Scienze Umane (DiGiES);
- Ingegneria Civile, dell'Energia, dell'Ambiente e dei Materiali (DICEAM);
- Ingegneria dell'Informazione, delle Infrastrutture e dell'Energia Sostenibile (DIIES);
- Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)

La Cittadella Universitaria, con le 6 Strutture Dipartimentali, l'Amministrazione centrale e le strutture di servizio, si sviluppa sulle colline di Feo di Vito.

Il corpo principale, con ampi ed accoglienti spazi a disposizione degli studenti dei Dipartimenti DiGiES, dArTe e PAU, ospita aule didattiche, laboratori, biblioteche, le aule magne "Antonio Quistelli" e "Ludovico Quaroni", laboratori di ricerca e didattici, tra cui un laboratorio multimediale, un elegante Atelier nel quale sono esposti alcuni interessanti reperti archeologici messi a disposizione

dalla Soprintendenza per i Beni Archeologici della Calabria. Nello stesso contesto, è presente un'ampia area dedicata agli studenti, ai servizi generali, alcune segreterie e gli uffici Orientamento e lo Sportello Disabilità.

A poca distanza dal corpo principale, collegata da apposito percorso pedonale, insiste l'area di Ingegneria, che ospita i Dipartimenti DICEAM e DIIES, l'Aula Magna "Italo Falcomatà" e due Biblioteche, con spazi accoglienti e ben strutturati.

Nella parte più alta della collina di Feo di Vito è ubicato il Dipartimento di AGRARIA, ospitato in un grande edificio con un ampio ed accogliente atrio, una grande corte in continuità con il paesaggio, un'aula seminari ed una biblioteca.

Al centro della città, lo storico Palazzo Zani è sede di una ricca biblioteca giuridica, assieme alle aule ricevimento dei docenti del Dipartimento DiGiES. Inoltre, sul lungomare di Reggio Calabria si trovano due importanti laboratori nei quali operarono professori, ricercatori e personale dei Dipartimenti DICEAM e DIIES, svolgendo innovative attività di ricerca nel campo dello sfruttamento delle energie rinnovabili in ambito marino. Le due strutture, il Natural Ocean Engineering Laboratory (NOEL) e il Laboratorio di Ricerca sulle Energie Rinnovabili Marine (RENEW-MEL), realizzate e potenziate grazie a rilevanti finanziamenti acquisiti attraverso la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali, hanno anche contribuito alla riqualificazione urbana di importanti aree della Città. Sono in corso d'attuazione interventi per l'ampliamento e l'ulteriore potenziamento della cittadella universitaria, finalizzati al miglioramento della qualità e della quantità delle infrastrutture e dei servizi offerti all'intera Comunità universitaria.

L'assetto organizzativo dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria è strutturato nell'Amministrazione Centrale, articolata in 8 Aree e 5 settori in staff, e in 6 Dipartimenti.

1.3 Ateneo in numeri

AREE DIDATTICHE E DIPARTIMENTI	
Numero di Macro-Aree Didattiche	7
Numero di Dipartimenti	6
PERSONALE E SETTORI SCIENTIFICO-DISCIPLINARI	
Professori	156
Ricercatori	124
Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario	158
Numero di settori scientifico-disciplinari strutturati	83
CORSI DI STUDIO DI I, II E III LIVELLO	
Corsi di Laurea triennale (Percorsi curriculari)	12 (28)
Corsi di Laurea Magistrale biennale (Percorsi curriculari)	9 (17)
Corsi di Laurea Magistrale quinquennale a ciclo unico (Percorsi curriculari)	3 (4)
Corsi di Laurea triennale, Laurea Magistrale biennale e Laurea Magistrale quinquennale a ciclo unico (Percorsi curriculari)	24 (49)
Corsi di Laurea triennale e di Laurea Magistrale biennale inter-ateneo, compresi nel complesso dei 24 corsi di studio (Percorsi curriculari)	3 (3)
Corsi di Dottorato di Ricerca	5
Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali	1
Altri Corsi di Specializzazione Post-Lauream	2
Corsi di Master di primo e di secondo livello	7
DIRITTO ALLO STUDIO	
Borse di studio erogate nell'a.a. 2021-2022	800

Accordi inter-istituzionali internazionali	100
Posti alloggio nelle residenze universitarie	150
AREE ATTREZZATE PER LA DIDATTICA	
Superficie adibita ad aule (Numero aule)	6.760 m ² (86)
Superficie adibita a laboratori (Numero laboratori)	1.725 m ² (80)
Superfici complementari	943 m ²
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO	
Superficie impegnata (Numero di strutture bibliotecarie)	1.555 m ² (7)
Volumi bibliografici	190.000
Collane di riviste elettroniche	19
RICERCA	
Progetti di ricerca in corso di svolgimento	105
Progetti finanziati da bandi competitivi internazionali (2021)	6
Accordi quadro internazionali	87
Laboratori	80
TERZA MISSIONE	
Nuove idee d'impresa (start-up e spin-off)	20
Procedure di brevettazione industriale attivate	40

SEZIONE 2 - Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria è richiamato dall'art. 1 dello Statuto di Ateneo, che individua la cosiddetta "Mission" e che *"Promuove lo sviluppo e il progresso della cultura e delle scienze attraverso la ricerca e la formazione, la qualità dei servizi agli studenti e al territorio, la trasmissione dei valori etici e civili, l'innovazione e il trasferimento tecnologico, in collaborazione con i soggetti economici e sociali, la cooperazione con Enti di ricerca e Istituzioni nazionali e internazionali. L'Università, fin dalla sua istituzione, è impegnata ad assumere un ruolo centrale nella crescita etica, civile, culturale, economica e nello sviluppo sostenibile della Calabria e del Paese attraverso il miglioramento delle proprie competenze, l'integrazione dei saperi, la collaborazione con la comunità scientifica nazionale e internazionale"*.

Il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) è lo strumento mediante il quale l'Ateneo intende attuare i valori sopra richiamati, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorando la qualità dei servizi erogati nei confronti dell'utenza e procedendo alla costante e progressiva semplificazione dei processi. Il PIAO è, inoltre, uno strumento funzionale per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In quest'ottica, il PIAO integra diversi documenti di programmazione, contestualmente abrogati per legge, semplificandone i contenuti per renderli più chiari ai cittadini e agli altri stakeholder.

Lo Statuto sopra richiamato, all'art. 3 – Programmazione - prevede che *"L'Università assume la pianificazione strategica e la programmazione esecutiva come strumenti di gestione e controllo delle proprie attività istituzionali, nel rispetto dei principi di autonomia e responsabilità"*; all'art. 4.3 - Modi di attuazione dei fini istituzionali - prevede, inoltre, che *"I processi di programmazione, rendicontazione, valutazione e controllo, secondo i criteri, le procedure e gli indicatori fissati a livello internazionale, nazionale e di Ateneo, riguardano tutte le strutture organizzative e le attività scientifiche, didattiche e di servizio"*.

In relazione a ciò, l'Università Mediterranea ha attivato un efficace processo di pianificazione strategica individuando azioni concrete volte a rendere sempre più incisivi la propria presenza e il proprio impatto nel contesto sociale ed economico territoriale.

Nelle sezioni in cui il presente PIAO è suddiviso vengono ricondotti i contenuti dei documenti di programmazione che l'Ateneo ha già definito nel corso degli scorsi anni, in coerenza con le strategie delineate nel Piano Strategico 2022-2024.

Nel dettaglio, il PIAO definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance (Rif. *Piano Performance*);
- la strategia di gestione delle risorse umane e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali (Rif. *Piano di Formazione, POLA, benessere organizzativo, ecc.*);
- strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, anche le percentuali destinate alle progressioni di carriera del personale (Rif. *Programmazione del fabbisogno di personale*);
- Anticorruzione e trasparenza dell'attività e dell'organizzazione (Rif. *Piano Anticorruzione e Trasparenza*);
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno mediante una sempre maggiore dematerializzazione anche sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività (*interventi di miglioramento organizzativo*);

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (*Interventi di maggiore accessibilità*);
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere (Rif. *Piano Azioni Positive*).

Al Piano strategico si riconducono e conformano tutti gli altri atti di pianificazione e programmazione di Ateneo, che, attraverso la guida, l'impulso e la vigilanza del Direttore Generale e dei Direttori di Dipartimento, concorrono, con il contributo delle Unità Organizzative di servizio dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti, alle azioni da porre in essere per il perseguimento degli obiettivi operativi e, in modo convergente e progressivo, degli obiettivi strategici da raggiungere nel triennio 2022-2024.

Tale pianificazione si articola in obiettivi e indicatori declinati nell'ambito di tre Missioni: A - Istruzione Universitaria; B - Ricerca, Innovazione e Terza Missione; C - Servizi Istituzionali e Generali.

Missione A - Istruzione Universitaria

Nell'ottica di un costante miglioramento della qualità della formazione, l'Ateneo pone particolare attenzione ai seguenti principi di sistema: centralità dei diritti della componente studentesca e delle sue aspettative, considerandola partner privilegiato e partecipativo alle attività che la riguardano; servizi utili per l'inclusione del maggior numero possibile di appartenenti alla componente studentesca raggiunta dall'offerta formativa; contenuti innovativi e avanzati della didattica e della formazione per lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze, delle abilità e dello sviluppo della persona, anche in relazione all'internazionalizzazione e ai corsi di dottorato di ricerca.

Coerentemente con tali principi, le linee strategiche che l'Ateneo intende continuare a perseguire nel triennio 2022-2024 sono definite in relazione: alla qualità dei percorsi formativi e alla progressione nell'apprendimento; al rafforzamento delle reti con rappresentanze studentesche e associazionistiche, scuola, imprese e mondo delle professioni; all'attrattività e all'internazionalizzazione dei corsi di studio.

Gli obiettivi che, nell'ambito di questa missione, l'Ateneo si pone per il prossimo triennio si articolano, fondamentalmente, sui seguenti percorsi:

- incentivare l'attrattività dei corsi di studio e favorire la regolarità degli studi, con efficaci iniziative di orientamento in ingresso e attività di revisione e riqualificazione dell'offerta formativa, supportata da analisi di dati statistici;
- progettare nuovi percorsi formativi, anche interateneo, che tengano conto del mercato del lavoro e delle specificità della Mediterranea e del suo territorio;
- organizzare di specifici percorsi di tutorato (corsi di recupero e potenziamento, corsi di preparazione, test di autovalutazione) in linea con il POT, per sostenere la componente studentesca nei momenti di difficoltà e consentire il conseguimento del titolo di studio nei tempi previsti;
- promuovere l'internazionalizzazione dei corsi di studio;
- favorire la mobilità internazionale della componente studentesca nell'ambito del programma Erasmus+;
- programmare corsi internazionali, nell'ambito della partnership con ASI-IAF ed estendendo gli accordi ad altre istituzioni/industrie;
- favorire l'inclusione della componente studentesca, mediante: la promozione della partecipazione attiva alle reti delle rappresentanze studentesche ed associazioni studentesche, l'organizzazione di attività con istituti scolastici, imprese e professionisti; ecc.;
- programmare percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento in linea con il POT.

MISSIONE A - ISTRUZIONE UNIVERSITARIA							
Linea strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Attrattività dei corsi di studio di primo e secondo livello	1 - Incremento del numero di immatricolati ai corsi di primo e secondo livello	25%	Rapporto tra il numero complessivo di iscritti regolari (con il versamento di tasse e contributi) al primo anno e la somma delle numerosità di riferimento massime delle classi	0,72	0,74	0,76	0,78
		25%	Numero percorsi di orientamento in ingresso	9	9	9	9
		25%	Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati	1,07%	2%	3%	3,5%
		25%	Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM	5,87%	5,90%	6%	6,20%
	2 - Incremento del monte-iscritti regolari in corso al primo e secondo livello	50%	Variatione del numero di iscritti regolari in corso al primo e secondo livello rispetto all'a.a. precedente	1,17%	1,2%	1,3%	1,4%
		50%	Rapporto tra il totale degli iscritti regolari in corso e il totale degli iscritti	69,48%	70,0%	70,8%	71,5%
Organizzazione dei corsi di laurea triennale, qualità dei per-corsi formativi e progressione nell'apprendimento	3 - Massimizzazione della quota di iscritti regolari in corso ai corsi di laurea triennale, anche nell'ottica di consentire il tempestivo ingresso nel mondo del lavoro o l'eventuale tempestivo accesso ai corsi di laurea magistrale biennali	20%	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU	36,66%	37,0%	37,5%	38,0%
		20%	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea (LM) avendo acquisito almeno 40 CFU	41,43%	41,6%	41,8%	42,0%
		20%	Proporzione di Laureati (L,LMCU) entro la durata normale del corso	31,34%	33%	34%	35%
		20%	Numero percorsi di tutorato attivati presso i Dipartimenti	5	12	16	20
		20%	Numero di rapporti di sintesi con analisi di indicatori utili al monitoraggio della qualità dell'offerta formativa	2	2	2	2
		4 - Elevare il numero di iscritti regolari internazionali al complesso dei corsi di studio di primo e secondo livello	100%	Proporzione di studenti iscritti regolari al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero	0,21%	0,40%	0,60%
5 - Sostenere la mobilità internazionale degli studenti dei corsi di studio di primo e secondo livello	25%	Percentuale studenti in mobilità "outgoing" sul totale degli studenti	0,49%	0,52%	0,60%	0,80%	

MISSIONE A - ISTRUZIONE UNIVERSITARIA							
Linea strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
	livello		iscritti				
		25%	Percentuale studenti in mobilità "ingoing" sul totale degli studenti iscritti	0,27%	0,30%	0,40%	0,60%
		25%	Proporzione di laureati (L, LM, LMCU) che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero entro la durata nominale dei corsi	6,06%	6,00%	6,10%	7,00%
		25%	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale"	0,06%	1%	2%	2,5%
	6 – Programmazione corsi internazionali attraverso partnership istituzionali a carattere internazionale	100%	Numero di studenti internazionali partecipanti a corsi estivi/invernali non curriculari	15	20	15	15
Rapporti con Scuola, Imprese e mondo delle Professioni	7 - Promuovere l'organizzazione di attività in collaborazione con gli Istituti scolastici di secondo grado	100	Numero di attività seminari/divulgative organizzate annualmente presso gli Istituti scolastici di secondo grado	20	21	23	24
	8 - Rafforzare i percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento con gli Istituti Scolastici di secondo grado	50%	Numero annuo di allievi delle quarte e quinte classi scolastiche coinvolti	2200	2300	2400	2500
		50%	Numero nuovi accordi con istituti scolastici	10	2	3	3
	9 - Rafforzare il contatto degli studenti con imprese e professionisti	100%	Numero di incontri degli studenti con rappresentanti delle imprese e del mondo professionale	nd	5	5	5

Missione B - Ricerca & Innovazione e Terza Missione

L'Ateneo intende sviluppare con sempre maggiore impegno le proprie attività legate alla ricerca, all'innovazione e alla Terza Missione, ponendo l'accento su: qualità della ricerca svolta; consolidamento delle infrastrutture di ricerca; rafforzamento dei corsi di dottorato di ricerca; internazionalizzazione.

In funzione a ciò, le linee strategiche individuate per il triennio 2022-2024 sono definite in relazione: alla qualità della ricerca e della produzione scientifica, incoraggiando pubblicazioni internazionali e in networking; alle infrastrutture e ai laboratori di ricerca, all'innovazione tecnologica, al trasferimento e ai brevetti, curando maggiormente i rapporti con le imprese, istituti scolastici, Enti e Istituzioni, società; alla cooperazione internazionale, alla definizione di una scuola di dottorato di ricerca.

Gli indirizzi strategici e corrispondenti indicatori si focalizzano soprattutto su:

- miglioramento della qualità della ricerca scientifica attraverso azioni volte a favorire le sinergie tra gruppi di ricerca, finalizzate alla produzione di pubblicazioni scientifiche di qualità;
- messa in rete delle infrastrutture e dei laboratori di ricerca, al fine di rafforzare la visibilità in ambito nazionale e internazionale, favorendo la creazione di reti tematiche stabili di lavoro;

- promozione di confronti tra Dipartimenti e imprese, reti di impresa, organismi di ricerca pubblici e privati per favorire lo scambio di know-how e lo sviluppo di progetti di terza missione in linea con le esigenze del territorio;
- promozione e visibilità di spin-off e start-up;
- incentivazione e supporto nella partecipazione a programmi di finanziamento comunitari, nazionali e regionali;
- partecipazione dell'Ateneo ai progetti di ricerca e innovazione nell'ambito della M4C2 del PNRR;
- rafforzamento e internazionalizzazione dei dottorati di ricerca, incoraggiando e favorendo lo svolgimento di periodi di studio e ricerca all'estero.

MISSIONE B - RICERCA & INNOVAZIONE E TERZA MISSIONE							
Linea strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Qualità della ricerca e della produzione scientifica	1 - Potenziare e valorizzare la ricerca di base, la ricerca applicata e la progettualità scientifica	20%	Numero annuo di pubblicazioni scientifiche nei quartili Q1 e Q2 (database Scimago SJR) e su riviste di classe A (Classificazione ANVUR)	nd	175	200	225
		20%	Numero annuo di pubblicazioni rese ad accesso libero sull'archivio digitale istituzionale di Ateneo in linea con la strategia dell'Open Science Europea	103	114	125	138
		20%	Numero di Progetti di Ecosistemi dell'Innovazione, di Centri Nazionali e di Partenariati estesi che includono la partecipazione della Mediterranea	0	4	-	-
		20%	Numero di progetti di ricerca presentati su bandi competitivi internazionali, nazionali, regionali	nd	40	40	40
		20%	Numero di progetti finanziati su bandi competitivi internazionali nazionali, regionali	nd	6	7	8
	2. Migliorare le infrastrutture e gli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee anche mediante risorse Ministeriali.	100%	Spazi destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo (Mq/docente)	45,265	45,5	47	47,2
	3 - Miglioramento dell'archivio istituzionale online dei prodotti della ricerca dell'Ateneo	100%	Approvazione di un documento sulla Policy di Ateneo sull'open access	0	1	-	-
Innovazione tecnologica, trasferimento e brevetti	4 - Valorizzare le ricadute innovative della sperimentazione e della ricerca	100%	Numero di brevetti depositati	0	2	2	2
	5- Promuovere la creazione e la visibilità di Spin-off e Start-up in coerenza con le loro finalità regolamentari	100%	Numero di Spin-off e Start-up attivati	0	2	2	2
	6 - Migliorare gli effetti dell'opera di razionalizzazione e gestione delle Partecipazioni di Ateneo	100%	Percentuale di procedure di dismissione di partecipate per le quali è stato avviato l'iter procedimentale come da "Piano Operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie" approvato nell'anno precedente	0%	50%	50%	50%
Infrastrutture e laboratori di ricerca	7 – Rafforzare la visibilità e la collaborazione in rete di infrastrutture e laboratori di ricerca	100%	Percentuale di realizzazione di n.1 catalogo delle infrastrutture e dei	80%	100%	-	-

MISSIONE B - RICERCA & INNOVAZIONE E TERZA MISSIONE							
Linea strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
			laboratori di ricerca				
	8 - Valorizzare le potenzialità di erogazione di servizi conto-terzi	100%	Numero di servizi conto-terzi resi	9	10	12	15
Pubblicazioni scientifiche in networking	9 - Incentivare la produzione scientifica pubblicata su riviste "quotate" e frutto di collaborazioni intersettoriali intra-Ateneo, di collaborazioni inter-Ateneo e internazionali	100%	Numero di incontri di reti tecnico-scientifiche tematiche di lavoro dedicati alla pubblicazione di lavori scientifici in networking	0	2	3	4
	10 – Incentivare la mobilità dei Visiting Professors	50%	Numero di Visiting Professors in entrata	nd	6	10	15
		50%	Numero di Visiting Professors in uscita	nd	6	10	15
Programmi comunitari e per la cooperazione internazionale	11- Facilitare e incentivare la partecipazione ai programmi di finanziamento comunitari e per la cooperazione internazionale	50%	Numero annuo di avvisi interni annuali per l'incentivazione alla partecipazione a programmi comunitari e per la cooperazione internazionale	0	1	1	1
		50%	Numero di incontri del costituendo gruppo di lavoro di Ateneo dedicato all'incentivazione alla partecipazione ai programmi di ricerca europei	0	1	2	3
Scuola di Dottorato di Ricerca (art. 47 dello Statuto di Ateneo), qualità e livello di internazionalizzazione dei dottorati di ricerca	12 - Rafforzare, anche attraverso l'impulso della Scuola di Dottorato di Ricerca, la preparazione dei dottorandi di ricerca (studenti di terzo livello) alla programmazione/progettazione delle attività di sperimentazione e ricerca e incoraggiare i periodi di studio e ricerca all'estero. Incrementare l'attrattività internazionale dei corsi di dottorato	20%	Numero annuo di corsi di preparazione di base (ad esempio sulle metodologie per lo svolgimento della ricerca, sulla ricerca bibliografica, sulla statistica applicata alla ricerca, etc.) rivolti ai dottorandi di ricerca iscritti al primo anno	1	2	2	4
		20%	Numero annuo di corsi specialistici trasversali rivolti ai dottorandi di ricerca iscritti al secondo e al terzo anno	1	2	2	2
		20%	Numero annuo di corsi di specializzazione europrogettazione e management della ricerca rivolti ai dottorandi di ricerca, agli assegnisti e al personale tecnico-amministrativo di settore	1	1	1	1
		20%	Quota di iscritti ai corsi di dottorato di ricerca che svolgono un periodo di studio e ricerca di almeno 3 mesi all'estero con riconoscimento di CFU	16,49%	20%	30%	35%
		20%	Proporzione degli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato nell'anno di riferimento provenienti da altra Regione o dall'estero	25,81%	27%	27,50%	28,00%

MISSIONE B - RICERCA & INNOVAZIONE E TERZA MISSIONE							
Linea strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Rapporti con le Imprese, Scuola, Enti e Istituzioni, Società	13 - Rafforzare i rapporti istituzionali con le imprese ai fini dello scambio di know-how	100%	Numero di imprese coinvolte (anche nel caso di loro delega per la presentazione di proposte progettuali)	nd	20	10	5
	14 - Rafforzamento dei rapporti istituzionali con altri Enti e Istituzioni	100%	Numero di accordi/convenzioni stipulati	5	3	1	1
	15 - Rafforzamento delle occasioni di contatto con il mondo delle associazioni e le famiglie nell'ambito del public engagement	100%	Numero di eventi culturali aperti al pubblico (anche online)	nd	4	4	4
FFO e Indicatori ex D.Lgs. 49/2012	16 - Divulgare i criteri di quantificazione del Fondo di Finanziamento Ordinario e degli Indicatori ex D.Lgs. 49/2012, promuovendo la loro ricaduta nella distribuzione interna delle risorse e rispetto alle iniziative e attività di didattica, ricerca e di terza missione	60%	Numero documenti per la divulgazione della conoscenza dei criteri di quantificazione del Fondo di Finanziamento Ordinario e degli Indicatori ex D.Lgs. 49/2012	0	1	1	1
		40%	Documento approvato dagli OO.CC. relativo ai criteri per la distribuzione del fondo annuale di funzionamento dei dipartimenti	0	1	0	0

Missione C - Servizi Istituzionali e Generali

La finalità generale della missione è il miglioramento della trasparenza, efficienza, efficacia, e tracciabilità dei servizi istituzionali e generali dell'Ateneo, nell'ottica di una governance capace di integrare istanze ed esigenze dell'utenza (corpo studentesco, personale, territorio) con le azioni di gestione atte a perseguire gli obiettivi istituzionali dell'Ateneo, anche attraverso organiche politiche di comunicazione. Il termine governance, che supera il semplice government, si riferisce proprio alla centralità che, nel processo di gestione dell'organizzazione, assume il requisito dell'efficacia, e con esso tutto ciò che ne deriva, intesa come capacità di definire e perseguire obiettivi strategici e di valutare le proprie azioni nella misura in cui esse sono in grado di avvicinare l'organizzazione all'orizzonte strategico.

Le linee strategiche che l'Ateneo intende perseguire nel triennio 2022-2024 sono definite in relazione: al miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini; alla comunicazione istituzionale; al miglioramento dei processi legati alle attività di rendicontazione dei finanziamenti; ai regolamenti, piani e programmi. Altre linee strategiche riguardano temi come il patrimonio edilizio, la sicurezza, l'azienda agraria.

Si considerano, inoltre, specifiche linee strategiche dedicate a servizi, quali: servizi per le fasce deboli, servizi bibliotecari, servizi per l'editoria, servizi sportivi, servizi culturali, servizi di presidio sanitario, servizi e strutture per l'ospitalità. È anche prevista l'attuazione di una serie di azioni positive in tema di pari opportunità e benessere organizzativo.

Per ciascuna delle linee strategiche il Piano prevede obiettivi di razionalizzazione, ottimizzazione, miglioramento ed irrobustimento, sulla base della consapevolezza che gli sforzi di un Ateneo moderno non possono limitarsi ai servizi primari, legati alla mission (didattica, ricerca e terza missione), ma devono necessariamente orientarsi verso i servizi di sussidio, che arricchiscono la realtà universitaria vista come cittadella, favorendo così la crescita globale e il benessere dei suoi abitanti.

MISSIONE C - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI							
Linea Strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Miglioramento dei servizi	1 - Miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia	100%	Numero di attività/servizi migliorati/implementati nel corso dell'anno	0	3	4	4
Comunicazione istituzionale	2 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia della comunicazione e della divulgazione delle iniziative e dei risultati delle attività istituzionali	100%	Percentuale di progettazione del nuovo sito web istituzionale, in italiano e in inglese	0%	50%	75%	100%
Regolamenti, Piani, Programmi	3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	100%	Numero regolamenti revisionati o di nuova adozione	5	4	4	4
Azienda Agraria	4 - Attivazione dell'Azienda agraria (art. 49 dello Statuto di Ateneo), anche attraverso intese interistituzionali e finanziamenti esterni	100%	Numero progetti di campi didattico-sperimentali nel settore agricolo, agroalimentare e agroambientale proposti	0	1	-	-
Edilizia, patrimonio immobiliare e sicurezza	5 - Censimento, manutenzione e integrazione del patrimonio edilizio e sua utilizzazione razionalizzata in condizioni di sicurezza	25%	Programma triennale delle opere pubbliche, con aggiornamento annuale	1	1	1	1
		25%	Numero piani intervento per la sicurezza nei luoghi di lavoro approvati	1	1	1	1
		25%	Numero di immobili acquisiti al patrimonio		1		
		25%	Numero di laboratori di ricerca che acquisiscono o rinnovano la certificazione ISO nell'anno di riferimento	0	1	1	1
Servizi di monitoraggio dell'impiego dei fondi ministeriali ed esterni di Ateneo soggetti a rendicontazione	6 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia di gestione delle attività di rendicontazione dei finanziamenti ministeriali ed esterni	100%	Stato avanzamento attività di coordinamento tra Amministrazione centrale e dipartimenti finalizzata alla gestione delle attività di rendicontazione	0	50%	75%	100%
Servizi per le fasce deboli	7 - Migliorare l'offerta di servizi per gli studenti con disabilità, DSA e le fasce deboli	25%	Creazione e implementazione di un Database volto a raccogliere le informazioni relative agli studenti/studentesse accreditati	0	1	1	1
		25%	Numero di accordi di collaborazione con associazioni rivolte ai servizi per gli studenti con disabilità/DSA.	0	2	2	2
		25%	Numero di collaborazioni con Aziende/Istituzioni. Favorire l'inserimento dei laureati con disabilità o con DSA nel mondo del lavoro	0	6	6	6
		25%	Redazione documento di ricognizione riguardante gli interventi da effettuare finalizzati a eliminare le barriere e migliorare l'accessibilità delle strutture didattiche	0	50%	100%	-

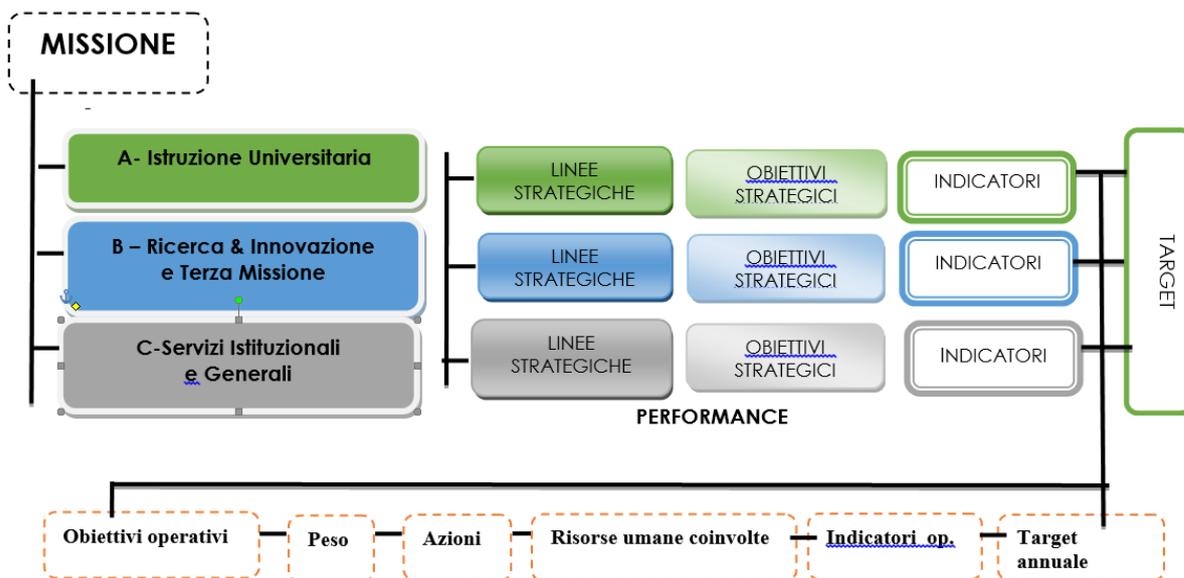
MISSIONE C - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI							
Linea Strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Sistema Bibliotecario di Ateneo	8 - Razionalizzazione del funzionamento e potenziamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo (art. 51 dello Statuto)	80%	Numero di incontri volti a favorire la fruizione dei servizi e delle risorse del SBA	0	4	7	10
		20%	Numero di volumi acquisiti al patrimonio dell'Ateneo (non ancora fruibili dall'utenza) catalogati e collocati	3200	1000	1100	1100
Servizi per l'editoria	9 - Realizzazione di attività editoriali per la divulgazione e la pubblicazione di iniziative nonché della produzione scientifica (Mediterranea University Press)	50%	Numero di riviste di Ateneo specializzate pubblicate nell'anno di riferimento	1	2	2	2
		50%	Numero di newsletter pubblicate annualmente	3	3	3	3
Servizi sportivi	10 - Integrazione dei servizi sportivi	100%	Numero di nuovi servizi sportivi attivati (anche in convenzione)		2	2	2
Servizi culturali	11 - Creazione di nuovi servizi culturali a supporto alla Didattica, alla Ricerca e alla Terza Missione	50%	Numero di radio emittenti attivate	0	1	-	-
		50%	Percentuale di realizzazione di una sala di proiezione multimediale	0	50%	75%	100%
	12 - Valorizzare i risultati della partecipazione alla Fondazione Piccolo Museo San Paolo	100%	Percentuale di riallocazione del patrimonio museale in spazi destinati	0	20%	50%	70%
Servizi di presidio sanitario	13 - Sostenere i servizi di ambulatorio medico	100%	Numero di convenzioni/protocolli di intesa attivi	1	1	1	1
Strutture per l'ospitalità (art. 9 dello Statuto di Ateneo)	14 - Rafforzamento della capacità di accoglienza di studenti stranieri internazionali e visiting professors	100%	Stato avanzamento progetto per la realizzazione di nuovi posti alloggio riservati	0	50%	80%	100%
Trasparenza e prevenzione della corruzione	15 - Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio anche attraverso la formazione	25%	Numero incontri di formazione/informazione rivolti a tutto il personale di ateneo	1	1	1	1
		25%	Adeguamento della regolamentazione di Ateneo agli interventi legislativi in materia di anticorruzione	nd	1	1	1
	16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza	25%	Monitoraggio semestrale adempimenti Amministrazione Trasparente	nd	2	2	2
		25%	Numero incontri di formazione/informazione rivolti a tutto il personale di ateneo	1	1	1	1
Pari opportunità	17 - Promozione, attuazione, e monitoraggio di azioni positive previste nel Piano di Azioni Positive ed il Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) in tema di pari opportunità (PO), inclusione e benessere in Ateneo	100%	Numero di azioni svolte previste nel PAP o nel GEP di Ateneo	9	>4	>4	>4

2.2 Performance

2.2.1 Gli obiettivi di performance 2022

Il raccordo tra la pianificazione strategica e la pianificazione organizzativa favorisce l'attuazione del Piano Strategico di Ateneo attraverso un processo a cascata che investe e responsabilizza le figure dell'Amministrazione nella realizzazione degli obiettivi annuali attuativi delle strategie di Ateneo.

Albero della pianificazione strategica



Per il 2022, il Direttore Generale ha dato avvio, nel mese di novembre 2021, alle consultazioni finalizzate alla definizione della programmazione operativa, invitando i Direttori ed i segretari amministrativi di Dipartimento, i Responsabili di Area e dei Settori in staff a collaborare fattivamente, attraverso le proposte di obiettivi operativi connessi alle attività di pertinenza e volti a contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi relativi al Ciclo della performance 2022, approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 09 e 10 marzo 2022, sono stati assegnati alle strutture centrali e dipartimentali di Ateneo, in coerenza con il Piano strategico di Ateneo 2022-2024 e il Programma triennale MUR 2021–2023 dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, redatto ai sensi del Decreto Ministeriale 25 marzo 2021 n. 289.

Si riporta, di seguito, la Tabella nella quale, per ogni singolo obiettivo operativo di performance, è indicato il relativo obiettivo strategico di riferimento, rinviando all'**allegato n.1**, parte integrante del presente documento, la Tabella con le schede complete degli obiettivi operativi di struttura e individuali.

Missione A - Istruzione Universitaria

Missione A - Istruzione Universitaria				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
1 - Incremento del numero di immatricolati ai corsi di primo e secondo livello				
2 - Incremento del monte-iscritti regolari in corso al primo e secondo livello				
3 - Massimizzazione della quota di iscritti regolari in corso ai corsi di laurea triennale, anche nell'ottica di consentire il tempestivo ingresso nel mondo del lavoro o l'eventuale tempestivo accesso ai corsi di laurea magistrale biennali	A3.1 Analisi dati carriere studenti	Obiettivo di digitalizzazione	25	Area Sistemi informativi e statistica
4 - Elevare il numero di iscritti regolari internazionali al complesso dei corsi di studio di primo e secondo livello				
5 – Sostenere la mobilità internazionale degli studenti dei corsi di studio di primo e secondo livello	A5.1 Rinnovo/Stipula nuovi Accordi Interistituzionali Erasmus+, aggiornamento e ottimizzazione pagina web dedicata	Obiettivo di digitalizzazione /accessibilità	100	Area Relazioni internazionali e servizi linguistici
6 – Programmazione corsi internazionali attraverso partnership istituzionali a carattere internazionale				
7 - Promuovere l'organizzazione di attività in collaborazione con gli Istituti scolastici di secondo grado	A7.1 Progettazione di una comunicazione integrata (web -social-spazi relazionali) relativamente alle attività di competenza dell'area	Obiettivo di digitalizzazione /accessibilità	20	Area Ricerca, trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
8 - Rafforzare i percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento con gli Istituti Scolastici di secondo grado				
9 - Rafforzare il contatto degli studenti con Imprese e Professionisti				

Missione B - Ricerca & Innovazione e Terza Missione

Missione B - Ricerca & Innovazione e Terza Missione				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
1 - Potenziare e valorizzare la ricerca di base, la ricerca applicata e la progettualità scientifica				
2 - Migliorare le infrastrutture e gli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee anche mediante risorse Ministeriali.				
3 - Miglioramento dell'archivio istituzionale online dei prodotti della ricerca dell'Ateneo				
4 - Valorizzare le ricadute innovative della sperimentazione e della ricerca				
5- Promuovere la creazione e la visibilità di Spin-off e Start-up in coerenza con le loro finalità regolamentari				
6 - Migliorare gli effetti dell'opera di razionalizzazione e gestione delle Partecipazioni di Ateneo				
7 – Rafforzare la visibilità e la collaborazione in rete di infrastrutture e laboratori di ricerca	B7.1 Supporto all'attivazione del servizio IRIS-RM per i laboratori di Ateneo	Obiettivo di digitalizzazione	20	Area Ricerca, trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
8 - Valorizzare le potenzialità di erogazione di servizi conto-terzi				
9 - Incentivare la produzione scientifica pubblicata su riviste "quotate" e frutto di collaborazioni intersettoriali intra-Ateneo, di collaborazioni inter-Ateneo e internazionali				
10 – Incentivare la mobilità dei Visiting Professors				
11- Facilitare e incentivare la partecipazione ai programmi di finanziamento comunitari e per la cooperazione internazionale	B11.1 Elaborazione dati dei nuovi Bandi di Ricerca Nazionali ed Europei banditi nell'anno 2022 e relativi ad opportunità di finanziamento del dipartimento DIIES per il sostegno di studi scientifici anche intersettoriali e transdisciplinari	Obiettivo di digitalizzazione /accessibilità	50	DIIES
12 - Rafforzare, anche attraverso l'impulso della Scuola di Dottorato di Ricerca, la preparazione dei dottorandi di ricerca (studenti di terzo livello) alla programmazione/progettazione delle attività di sperimentazione e ricerca e incoraggiare i periodi di studio e ricerca all'estero. Incrementare l'attrattività internazionale dei corsi di	B12.1 Promuovere attività per la preparazione dei dottorandi di ricerca (studenti di terzo livello) alla sperimentazione e alla ricerca		20	Area Ricerca, trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement

Missione B - Ricerca & Innovazione e Terza Missione				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
dottorato				
13 - Rafforzare i rapporti istituzionali con le imprese ai fini dello scambio di know-how				
14 - Rafforzamento dei rapporti istituzionali con altri Enti e Istituzioni				
15 - Rafforzamento delle occasioni di contatto con il mondo delle associazioni e le famiglie nell'ambito del public engagement				
16 - Divulgare i criteri di quantificazione del Fondo di Finanziamento Ordinario e degli Indicatori ex D.Lgs. 49/2012, promuovendo la loro ricaduta nella distribuzione interna delle risorse e rispetto alle iniziative e attività di didattica, ricerca e di terza missione				

Missione C - Servizi Istituzionali e Generali

Missione C – Servizi Istituzionali e Generali				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
1 - Miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia	C1.1 Monitoraggio, aggiornamento delle procedure su Titulus - Raccordo Amministrazione Centrale Dipartimenti	Obiettivo di digitalizzazione /accessibilità	100	Settore Direzione Generale - Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Albo on-line e Protocollo
	C1.2 Fascicolazione della documentazione presente all'interno della UOR Settore Affari Negoziati	Obiettivo di digitalizzazione /accessibilità	50	Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio
	C1.3 Aggiornamento dei dati patrimoniali e documentali dei beni immobili dell'ateneo	Obiettivo di digitalizzazione	100	Area Risorse finanziarie e bilancio
	C1.4 Semplificazione ed armonizzazione delle informazioni rivolte agli studenti e delle procedure di competenza dell'Area	Obiettivo di semplificazione	100	Area Servizi agli studenti
	C1.5 Adeguamento della sicurezza informatica alle raccomandazioni AGID per lo Smart Working	Obiettivo di digitalizzazione	25	Area Sistemi informativi e statistica
	C1.6 Adeguamento delle funzionalità della piattaforma di rilevazione delle presenze del PTAB alla gestione del lavoro agile	Obiettivo di digitalizzazione /semplificazione	25	Area Sistemi informativi e statistica
	C1.7 Ottimizzazione del flusso di elaborazione delle schede OPIS	Obiettivo di semplificazione	25	Area Sistemi informativi e statistica
	C1.8 Semplificazione ed armonizzazione delle informazioni rivolte al personale ed utenza esterna all'Ateneo e delle procedure di competenza dell'Area	Obiettivo di Semplificazione/ accessibilità	100	Area Risorse umane e formazione
	C1.9 Riorganizzazione del Settore permanente di supporto al Nucleo di valutazione (OIV), al Presidio Qualità di Ateneo alla luce del nuovo assetto organizzativo	Obiettivo di semplificazione	100	Settore permanente di supporto al Nucleo di valutazione (OIV) e al Presidio Qualità di Ateneo
2 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia della comunicazione e della divulgazione delle iniziative e dei risultati delle attività istituzionali	C2.1 Monitoraggio e aggiornamento dei contenuti descrittivi e video-grafici veicolati attraverso le diciotto Sezioni dell'Area "Ateneo" dell'home page del sito istituzionale	Obiettivo di accessibilità	100	Settore Affari istituzionali, Offerta formativa, URP, Stampa

Missione C – Servizi Istituzionali e Generali				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	C3.1 Redazione proposta di regolamento per le elezioni dei rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario negli organi di governo	Obiettivo di semplificazione	33	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C3.2 Revisione regolamento per l'attribuzione di assegni per l'incentivazione delle attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero	Obiettivo di semplificazione	20	Area Ricerca, trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
	C3.3 Adeguamento del Regolamento di dottorato di ricerca alla luce del nuovo regolamento ministeriale (DM n. 226 del 14 dicembre 2021)	Obiettivo di semplificazione	20	Area Ricerca, trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
4 - Attivazione dell'Azienda agraria (art. 49 dello Statuto di Ateneo), anche attraverso intese interistituzionali e finanziamenti esterni				
5 - Censimento, manutenzione e integrazione del patrimonio edilizio e sua utilizzazione razionalizzata in condizioni di sicurezza	C5.1 Creazione fascicolo adempimenti certificazioni VV.F. ai fini dell'avvio delle procedure per il rilascio del Certificato Prevenzione Incendi (CPI) e/o per la integrazione del Nulla Osta provvisorio (NOP)	Obiettivo di digitalizzazione	50	Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio
6 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia di gestione delle attività di rendicontazione dei finanziamenti ministeriali ed esterni				
7 - Migliorare l'offerta di servizi per gli studenti con disabilità, DSA e le fasce deboli				
8 -Razionalizzazione del funzionamento e potenziamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo (art. 51 dello Statuto)	C8.1 Organizzazione rassegna di incontri "SBA per te. Una giornata in Biblioteca"	Obiettivo di accessibilità	100	Sistema Bibliotecario di Ateneo
9 - Realizzazione di attività editoriali per la divulgazione e la pubblicazione di iniziative nonché della produzione scientifica (Mediterranea University Press)				
10 - Integrazione dei servizi sportivi				
11 - Creazione di nuovi servizi culturali a supporto alla Didattica, alla Ricerca e alla Terza Missione				
12 - Valorizzare i risultati della partecipazione alla Fondazione Piccolo				

Missione C – Servizi Istituzionali e Generali				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso obiettivi operativi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
Museo San Paolo				
13 - Sostenere i servizi di ambulatorio medico				
14 - Rafforzamento della capacità di accoglienza di studenti stranieri internazionali e visiting professors				
15 - Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio anche attraverso la formazione	C15.1 Aggiornamento Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower), adottato con DR n. 308 del 01/12/2015	Obiettivo di accessibilità	33	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C15.2 Revisione Regolamento per il rilascio di autorizzazioni relative al conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio al PTAB e dirigente. Adottato con DR n. 115 del 22/03/2007	Obiettivo di accessibilità	34	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo
16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza	C16.1 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	Settore in Staff - Direzione Generale - Affari Generali
	C16.2 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	Settore Segreteria Organi collegiali e Servizi di segreteria
	C16.3 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	AGRARIA
	C16.4 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	DARTE
	C16.5 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	DICEAM
	C16.6 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno	Obiettivo di	100	DIGIES

Missione C – Servizi Istituzionali e Generali				
Obiettivi strategici	Obiettivi operativi Performance 2022	Tipologia obiettivo	Peso operativi obiettivi per struttura ($\Sigma=100$)	UOR
	2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	digitalizzazione		
	C16.7 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	50	DIIES
	C16.8 Repertoriazione Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Obiettivo di digitalizzazione	100	PAU
	C16.9 Studio della normativa relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) con successive modifiche ed integrazioni.	Obiettivo di accessibilità	100	RPD
17 - Promozione, attuazione, e monitoraggio di azioni positive previste nel Piano di Azioni Positive ed il Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) in tema di pari opportunità (PO), inclusione e benessere in Ateneo				

2.2.2 La performance individuale e organizzativa

La performance in ambito universitario è predisposta seguendo sia gli schemi e le delibere adottate in materia dall'ANAC (prima Civit), sia le *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* recanti gli indirizzi che l'Anvur ha inteso adottare. Il presente documento, inoltre, tiene conto delle *Linee Guida per la misurazione e la valutazione della performance individuale* n. 5/2019, definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla misurazione e valutazione della performance individuale rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida n. 2/2017. Come già sottolineato in precedenza, partendo da un modello ad albero della performance, rappresentativo degli obiettivi strategici e operativi riferiti sia alle attività di didattica e ricerca che a quelle di supporto, organizzate per "missioni e programmi", con il presente documento si intende implementare ulteriormente l'integrazione del contributo della componente tecnico amministrativa e bibliotecaria - e delle sue articolazioni interne - al raggiungimento dei risultati più generali ottenuti dall'Ateneo.

Il Ciclo di gestione della performance è costituito dalle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si caratterizza per la completezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale strutturato e contrattualizzato, dirigenziale e non, dell'Amministrazione Centrale e delle strutture decentrate, è valutato con gli stessi meccanismi.

Il SMVP della Mediterranea vigente è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 02 febbraio 2021 e adottato con decreto rettorale n. 27 del 09 febbraio 2021. Nell'anno in corso, con nota del 10 dicembre 2021, prot. n. 16222, indirizzata al Coordinatore del Nucleo di valutazione interna (OIV), il Direttore Generale, nel prendere atto dell'incerta evoluzione normativa relativa all'attuazione del DL 80/2021 (istitutivo del PIAO), ha ritenuto opportuno proporre il rinvio dell'aggiornamento del SMVP nelle more della definizione del quadro normativo e chiesto al Nucleo di valutazione (OIV) di voler fornire eventuali indicazioni in merito.

Tenuto conto di quanto sopra e del collimante parere del Nucleo di valutazione n. 215 del 25 gennaio 2022, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione del 09 e 10 marzo 2022, hanno deliberato di non apportare, per l'anno 2022, alcun aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente.

Il SMVP è composto di due parti, tra loro strettamente collegate, ciascuna dedicata ad una finalità di misurazione, da integrare coerentemente tra loro:

- a) la misurazione e valutazione della performance organizzativa (disciplinata all'art. 8 del d.lgs. 150/2009);
- b) la misurazione e valutazione della performance individuale, a sua volta suddivisa in:
 - performance individuale del personale dirigenziale e del personale responsabile di unità organizzativa (art. 9, comma 1),
 - performance individuale del personale non in posizione di responsabilità (art. 9, comma 2).

La misurazione e la valutazione della performance individuale sono già disciplinate sia nella legislazione/contrattazione, sia nell'attività attuativa di competenza degli Atenei.

La Performance di Ateneo nel suo complesso sarà valutata tramite indicatori specifici collegati ad obiettivi strategici ritenuti particolarmente rilevanti e preventivamente individuati annualmente nel PIAO. Per l'anno 2022, gli obiettivi strategici contenuti nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, ritenuti particolarmente rilevanti sono i seguenti:

Obiettivo strategico	Indicatore	Peso indicatore	Target annuale
C1-Miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia	Attuazione regolamentazione flusso procedimentale Titulus	50/100	Diffusione atti di regolamentazione ≥ 1
	Adeguamento della sicurezza informatica alle raccomandazioni AGID per lo Smart Working. N. misure minime di sicurezza informatica implementate	50/100	≥ 2
C3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	Revisione Regolamenti	100/100	≥ 2
C 15 - Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio anche attraverso la formazione	Aggiornamento Regolamenti in materia di prevenzione alla corruzione	100/100	≥ 2
C16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza	Numero incontri di formazione/informazione rivolti a tutto il personale di Ateneo	30/100	≥ 1
	Monitoraggi adempimenti obblighi di pubblicazione	30/100	≥ 2
	Creazione archivio decreti rettorali e direttoriali in formato digitale	40/100	≥ 2 annualità

La Performance organizzativa verrà valutata sotto il duplice aspetto attinente all'Ateneo nel suo complesso e alle singole Unità organizzative per le attività di diretta responsabilità.

Performance organizzativa		Performance individuale
di Ateneo	di Struttura	
Riguarda la valutazione del funzionamento dell'Ateneo nel suo complesso; al funzionamento dell'Ateneo nel suo complesso contribuiscono i dirigenti, il personale di categoria EP e D	Riguarda la valutazione del funzionamento delle unità organizzative; al funzionamento di ciascuna unità organizzativa contribuisce anche personale di categoria C	può essere considerata un sottoinsieme della performance organizzativa, avendo a oggetto il singolo dipendente valutato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 3 del d.lgs. 150/2009, il SMVP individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del suddetto decreto (cfr. Parte Seconda, Terza e Quarta);
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso SMVP (cfr. par. 4.3.5);

Al fine di conseguire la massima integrazione ed efficienza del sistema di misurazione e gestione della performance, i sistemi di controllo esistenti e di programmazione verranno progressivamente armonizzati in modo da ricondurli ad una visione unitaria. In particolare, dal processo di pianificazione strategica si potranno derivare le priorità strategiche dell'ente, i bisogni e le politiche da porre in essere, e le susseguenti risorse allocate attraverso i documenti di programmazione finanziaria, ed in particolare la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) ed il Bilancio Pluriennale. Ne consegue che il sistema di gestione e misurazione delle performance risulta derivare dalla messa a sistema dei diversi strumenti e processi di programmazione e controllo esistenti all'interno dell'Ateneo.

I soggetti coinvolti nel SMVP sono:

- il Nucleo di Valutazione - OIV;
- gli Organi di indirizzo politico e amministrativo;
- il Direttore Generale
- i Dirigenti;
- I Direttori di Dipartimento;
- i Responsabili di UOR di I livello e UOR in staff, i Segretari Amministrativi di Dipartimento;
- i Dipendenti.

Per un maggiore approfondimento della metodologia applicata si rinvia al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui al link:

https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

2.2.3 Gli obiettivi del Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale presenta aspetti peculiari che lo distinguono dai dirigenti e dai responsabili di unità organizzativa, in considerazione del ruolo politico-amministrativo ricoperto.

Ai sensi del SMVP, il Nucleo di Valutazione formula agli Organi di governo una proposta di valutazione del Direttore Generale considerando:

- l'esito della performance organizzativa evidenziato nella relazione sulla performance a consuntivo dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance (tale relazione dovrà altresì indicare le modalità di utilizzo delle risorse, rilevare gli eventuali scostamenti e definire le conseguenti azioni correttive di miglioramento (piano della formazione del personale tecnico-amministrativo, azioni intraprese per migliorare il benessere organizzativo); il peso attribuito a tale fattore è del 50%;
- gli ulteriori obiettivi specifici definiti nel contratto individuale nel rispetto dei requisiti di cui al presente Sistema ovvero, laddove non dettagliati nel contratto individuale, specificati appositamente nel Piano della performance (il peso attribuito a detto fattore è del 10%).
- l'efficacia dell'esito delle valutazioni individuali dei dirigenti, dei responsabili di unità organizzativa e di tutte le Elevate Professionalità (EP) dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi; il peso attribuito a detto fattore è del 5%
- relazione annuale sulle attività dell'Ateneo, che ingloba il fattore relativo ai comportamenti organizzativi (il peso attribuito a detto fattore è del 35%); nell'ambito di tale fattore viene valutato il rispetto delle prescrizioni normative per le quali è espressamente imposto al valutatore di tener conto in sede di valutazione individuale.

Nell'ambito del presente documento, inoltre, sono riportati di seguito gli obiettivi strategici particolarmente rilevanti, quali obiettivi specifici del Direttore Generale riportati di seguito:

Obiettivo strategico	Indicatore	Peso indicatore	Target annuale
C1 - Miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia	Attuazione regolamentazione flusso procedimentale Titulus	50/100	Diffusione atti di regolamentazione ≥ 1
	Adeguamento della sicurezza informatica alle raccomandazioni AGID per lo Smart Working. N. misure minime di sicurezza informatica implementate	50/100	≥ 2
C3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	Revisione Regolamenti	100/100	≥ 2
C15 - Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio anche attraverso la formazione	Aggiornamento Regolamenti in materia di prevenzione alla corruzione	100/100	≥ 2
C16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza	Numero incontri di formazione/informazione rivolti a tutto il personale di Ateneo	30/100	≥ 1
	Monitoraggi adempimenti obblighi di pubblicazione	30/100	≥ 2
	Creazione archivio decreti rettorali e direttoriali in formato digitale	40/100	≥ 2 annualità

2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

La promozione della parità e delle pari opportunità nelle Università e in generale nelle pubbliche amministrazioni necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per un'azione più efficace ed efficiente. Premesso che tra i compiti del CUG rientrano quelli propositivi, il *Piano di Azioni Positive (PAP)* per il triennio 2021-23 (**allegato n. 2**) è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo. Esso intende favorire, attraverso le attività proposte, il benessere lavorativo, la conciliazione tra vita privata e lavorativa, prevenzione e rimozione delle discriminazioni, ottimizzazione delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi della pianificazione strategica di Ateneo e partecipazione alle attività di tutto il personale universitario (accademico e amministrativo) valorizzandone le specifiche competenze. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è in grado di determinare un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2021/23, tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, della attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, dei processi di riorganizzazione del personale, della composizione del personale (PTA e personale docente) e della comunità studentesca, dedotti dai documenti di riferimento analizzati. Tali linee d'intervento, la cui realizzazione è coerente con la Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/19 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", si inseriscono nel quadro strategico di Ateneo e, quindi, sono in armonia con la programmazione strategica di Ateneo. Tali obiettivi sono altresì coerenti con quelli definiti nel *Piano di Eguaglianza di Genere/Gender Equality Plan (GEP)* per il triennio 2021-2023 dell'Università Mediterranea, approvato dagli Organi di governo in data 29/09/2020 e aggiornato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 9 e 10 marzo 2022. Il GEP rappresenta una

delle principali azioni del Progetto finanziato nell'ambito di Horizon 2020 dal titolo "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECCO)" che vede il diretto coinvolgimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (partner).

CUG, Delegate/i per le Pari Opportunità di Ateneo e Dipartimentali, Delegate/i per le disabilità e le fasce deboli, Dipartimenti, unità organizzative preposte, sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti nella realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi volti a sviluppare una cultura delle pari opportunità attenta alla dimensione di genere nella comunità universitaria, al benessere lavorativo, al rispetto del principio di non discriminazione, con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza alle missioni dell'Ateneo. Sulla base di tale premessa, pertanto, sono state individuate 4 Linee di intervento chiave, quali:

1. Rafforzare e coordinare i servizi di ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo;
2. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale complessivo, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;
3. Attuare il Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP);
4. Rafforzare il ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.

La realizzazione del Piano triennale nonché del Piano di Eguaglianza di genere rende necessaria una assegnazione di risorse adeguate per lo svolgimento delle diverse attività, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili nonché l'utilizzo di fondi legati a progetti europei e/o altri finanziamenti previsti da leggi volti a rafforzare il benessere organizzativo, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

L'Ateneo può contare anche su un importante strumento volto a orientare le azioni future: il *Bilancio di Genere*, o *gender budgeting*, che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Ateneo. Esso rappresenta il primo bilancio di Genere dell'Ateneo redatto in linea con le recenti "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" elaborate dal Gruppo CRUI sul Bilancio di genere (settembre 2019).

Il Bilancio di Genere (approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 14 giugno 2022) costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università fornisce elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere o "gender gap", configurandosi così come strumento di analisi e d'intervento allo stesso tempo.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa

La presente sezione del PIAO è redatta tenendo conto nello specifico - oltre ai provvedimenti normativi e le linee guida in merito alla predisposizione del PIAO - dei seguenti documenti:

- Aggiornamento per Istituzioni universitarie PNA 2017- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 e successiva nota di indirizzo MIUR n. 39/2018;
- PNA 2019 approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019
- Sull'onda della semplificazione e trasparenza - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza, approvato dall'ANAC il 02.02.2022
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 –2024 Schema in consultazione con i relativi allegati

Nel rispetto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal PNA e dagli Aggiornamenti, la presente Sezione del PIAO di Ateneo si presenta quale documento programmatico che, avuto riguardo al proprio peculiare contesto organizzativo, riporta un'analisi delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e le misure da porre in essere volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell'esercizio delle funzioni pubbliche. La promozione della cultura della legalità, la garanzia della trasparenza dei processi decisionali assicurando la pubblicità degli atti conseguenti, l'autonomia scientifica, didattica, organizzativa, finanziaria e contabile correlata alla responsabilità delle relative azioni, sono già presenti quali valori fondamentali nello Statuto della *Mediterranea*.

Il “...ruolo di impulso e coordinamento nel sistema di prevenzione della corruzione è svolto dal RPCT con riferimento alla predisposizione della specifica sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e alla trasparenza...” (documento ANAC 02.02.2022.). Rinviamo - per i dettagli relativi al ruolo svolto dai diversi soggetti coinvolti nelle attività anticorruzione – al “Sistema di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza dell'Università mediterranea di Reggio Calabria, si precisa, in questa sede, che i compiti e gli obblighi del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dell'Ateneo sono svolti dal Direttore Generale *pro tempore* che, al fine di garantire l'indipendenza della funzione dalla sfera politica gestionale, si coordina con il Collegio dei Revisori dei Conti e con il NVI ed eventuali altri sistemi di verifica esistenti.

In attuazione poi alle disposizioni previste dall'Aggiornamento 2018 del PNA, il RPCT non coincide:

- con il RPD (Responsabile della protezione dei dati), figura introdotta dal Regolamento UE 2016/679. Per la *Mediterranea*, con D.D. n. 26 del 08 febbraio 2022 è stato nominato RPD per l'Ateneo l'avv. Annamaria Manganaro;
- con il Responsabile dell'anagrafe unica (RASA) quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafica unica delle stazioni appaltanti (AUSA). Per la *Mediterranea*, con D.D. 130/2013, è stato nominato RASA dell'Ateneo la dott.ssa Paola Arena;
- con il Responsabile della Transizione Digitale. Per la *Mediterranea*, con D.D. n. 7 del 01 febbraio 2021 è stato nominato RTD per l'Ateneo il dott. Melchiorre Monaca.

La presente Sezione del PIAO (corrispondente al PTPCT 2022-2024) si pone in linea con le strategie ed i processi già avviati e posti in essere negli anni precedenti e ne costituisce una implementazione, in una logica di trasparenza, efficacia ed efficienza delle procedure e dell'agire istituzionale. La sua predisposizione, quale aggiornamento ed integrazione del PTPCT 2021-2023, è stata curata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, supportato dal Responsabile del Settore in Staff alla Direzione Generale - *Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Albo on-line e Protocollo* e dal gruppo di lavoro per la redazione del PIAO costituito con DD.DD n. 74/2022 e 103/2022.

In conformità a quanto previsto dall'Anac e nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, in data 03.01.2022 si era proceduto alla pubblicazione di un avviso diretto alla realizzazione di forme di

consultazione, invitando tutti i “portatori di interesse”, i cittadini, il personale dell’Università e tutte le associazioni o organizzazioni che rappresentano interessi collettivi, a presentare proposte e/o osservazioni in merito al "Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria” per il Triennio 2022-2024. Le proposte andavano inviate mediante posta elettronica all’indirizzo prevenzionecorruzione@unirc.it, o via pec all’indirizzo amministrazione@pec.unirc.it, riportando il seguente oggetto “*Aggiornamento P.T.P.C.T. Triennio 2022/2024 entro il 21.01.2022*”. Si dà atto che non è pervenuta alcuna osservazione o proposta.

Destinatario della presente sezione del Piano è tutto il personale dell’Ateneo, Professori e Ricercatori, Dirigenti e Personale tecnico-amministrativo. La violazione, da parte dei dipendenti dell’Università, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare ai sensi di quanto previsto dall’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

2.3.2 Oggetto e finalità: analisi del contesto esterno ed interno

In via generale per la progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si terrà conto dei seguenti principi guida:

Principi strategici

Coinvolgimento degli Organi di indirizzo: gli organi di indirizzo assumono un ruolo proattivo anche favorendo alla creazione di un contesto istituzionale e organizzativo di supporto al RPCT per come più dettagliatamente indicato nel documento *Sistema di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza dell’Università mediterranea di Reggio Calabria*

Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: particolare attenzione si pone nel pieno coinvolgimento e partecipazione dei titolari degli Uffici di diretta collaborazione e di incarichi amministrativi di vertice. Oltre alla attività specifica di cui al documento citato, sono previsti in materia di prevenzione della corruzione e Trasparenza obiettivi trasversali che interessano tutte le strutture centrali e dipartimentali dell’Ateneo, proprio per evidenziare che la gestione del rischio corruttivo e la Trasparenza non riguardano solo il RPCT ma l’intera struttura amministrativa. Inoltre, considerata la peculiarità del personale dell’Università (TAB e Docente) le giornate di formazione e aggiornamento in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione hanno come destinataria tutta la Comunità Accademica, includendo anche gli Studenti, assicurando così una formazione della “persona”, primo livello per la prevenzione della corruzione.

Particolare attenzione è data inoltre alla *collaborazione con le altre amministrazioni pubbliche* presenti sul Territorio e con le Università calabresi: pur non avendo nello specifico adottato delle linee guida comuni in tema di prevenzione della corruzione, tuttavia sussistono condivisioni di metodologie, risorse, sistemi informativi.

Principi metodologici

Il processo di gestione del rischio sarà trattato non secondo una logica di mero adempimento, bensì realizzato in modo sostanziale sulla specificità del contesto interno ed esterno. A tal fine sarà di particolare aiuto la nuova metodologia per la mappatura dei processi individuata nell’all. 1 del PNA 2019. Tale processo sarà graduale – migliorando progressivamente l’entità e la profondità dell’analisi – e integrato con il ciclo di gestione della performance e, prevedendo delle misure di monitoraggio e valutazione, si prospetterà come un processo di miglioramento continuo.

Principi finalistici

La gestione del rischio sarà intesa quale miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento dell’Ateneo e tenderà alla concreta prevenzione del rischio corruttivo evitando la predisposizione di oneri organizzativi inutili.

2.3.2.1 Analisi del contesto esterno

L’analisi del contesto esterno, come ribadito da ANAC con la Delibera 1064 del 2019, è parte integrante del processo di gestione del rischio e prende in particolare considerazione gli aspetti

culturali, sociali, economici e criminologici dell’ambiente in cui l’Ateneo opera e che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Compito anche della presente sezione del PIAO è quello di monitorare correttamente l’andamento dei fenomeni corruttivi, dandogli il giusto peso in un territorio particolarmente complesso, dove senz’altro il fenomeno corruttivo è presente ma non deve ingenerare negli utenti una distorta percezione che porti al nascondimento se non alla negazione dei fenomeni di buone prassi presenti in numero sicuramente maggiore di quello percepito. Particolare attenzione è stata pertanto rivolta alle analisi fatte in occasione delle inaugurazioni dell’anno giudiziario 2022 della Corte d’Appello di Reggio Calabria¹, alla presenza della Ministra Cartabia, del Tribunale Amministrativo sezione staccata di Reggio Calabria², della Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale per la Calabria³ nonché ai documenti ANAC pubblicati nella pagina <https://www.anticorruzione.it/>

A tali considerazioni devono aggiungersi quelle contenute nel Rapporto SVIMEZ 2021 sull’economia e la società del Mezzogiorno, causate dalla crisi pandemica esplosa nel 2020 - l’anno del “doppio divario” Italia/Europa, Sud/Nord.

Nello specifico, nel settore agricolo, la crisi ha determinato effetti differenziati nelle varie regioni meridionali e la contrazione maggiore tra il 2019 e il 2020 è stata proprio quella della Calabria (-11,6%), mentre, per quanto riguarda il settore industriale è sempre più evidente come le dimensioni assolute dell’industria meridionale siano insufficienti a garantire l’avvio di uno stabile percorso di convergenza con le regioni del Nord. Per quanto attiene le diverse componenti del Valore aggiunto, emerge che, al Sud nel 2020 si è realizzato un calo su base annua molto significativo di industria in senso stretto (-10,5%), seguito dai servizi (-7,8%), dall’agricoltura (-5,1%) e dalle costruzioni (-4,5%). Per quanto riguarda, nello specifico la Calabria, il Valore aggiunto mostra un calo più alto della media circoscrizione (-9,3%), dovuto alla maggiore flessione di agricoltura (-11,6%), costruzioni (-11,2%) e servizi (-9,1%), mentre, è inferiore alla media del Sud la flessione dell’industria in senso stretto (-9,1%).

Il tutto non poteva che influenzare negativamente le dinamiche occupazionali: nel corso dell’intero periodo 2009-2020, l’industria del Sud ha perso oltre il 20% dell’intero stock occupazionale di inizio periodo, a fronte di una riduzione di poco superiore al 10% nel Centro-Nord. È inoltre rilevante il fatto che siano le donne e i giovani a subire l’impatto occupazionale maggiore nella crisi pandemica: -3,0% (a fronte del -2,4% del Centro-Nord) per le donne e -6,9% (a fronte del -4,4% del Centro-Nord) per gli under 35.

Non meno preoccupanti le dinamiche ambientali legate alla criminalità e alle attività illegali da quanto rappresentato nella parte seconda del Rapporto SVIMEZ 2021; emerge chiaramente come la crisi pandemica abbia amplificato in modo rilevante fenomeni tipici della cosiddetta “economia illegale”: *“...Lo strumento dei massicci investimenti pubblici, idoneo per superare la crisi, accompagnato dalla compressione dei tempi di esecuzione dei lavori e dalla semplificazione delle procedure, non ha fatto altro che dare nuova linfa al sistema corruttivo delle organizzazioni criminali che, approfittando delle deroghe al codice appalti e al codice antimafia, hanno infiltrato in modo ancor più pervasivo il settore degli appalti pubblici, generando un allarmismo non solo a livello nazionale ma anche sovranazionale....”*

Con particolare riferimento al contesto universitario nazionale si richiamano alcuni fatti di cronaca verificatisi – o comunque esaminati dai *media* – tra il 1° gennaio 2020 e il 15 ottobre 2021 che hanno coinvolto diversi Atenei italiani in scandali relativi a concorsi truccati e abuso di posizione.

Università	Reato	Caso
------------	-------	------

¹http://www.ca.reggiocalabria.giustizia.it/docs/pagine/modulistica/LIBRETTO_2022.pdf;

http://www.ca.reggiocalabria.giustizia.it/docs/pagine/modulistica/RELAZIONE_2022-PRESIDENTE.pdf

²<https://www.giustizia-amministrativa.it/inaugurazione-anni-giudiziari-tar-calabria-reggio-calabria>

³<https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=0a6c7a56-e791-4773-8b55-d615ecd99233>

Università La Sapienza di Roma	Concussione	Un professore della facoltà di Architettura è stato condannato a dieci anni di reclusione con l'accusa d'induzione indebita a dare o promettere utilità per fatti svoltisi tra settembre 2010 e giugno 2011 (richiesta di 2.000 euro per il superamento di esami).
Università degli Studi di Catania	Corruzione, falso	45 imputati sono accusati di non aver seguito la meritocrazia per ottenere una cattedra all'Università di Catania. Decine di concorsi cuciti su misura, con accordi sotto banco per spartirsi le docenze, convincendo i candidati a ritirarsi con la promessa di un nuovo ruolo. Il tutto correlato da false dichiarazioni nei verbali, rimborsi spese per convegni mai realizzati e creazioni di cattedre senza che ce ne fosse l'esigenza. Si tratta del secondo filone dell'inchiesta madre "Università Bandita" della Procura di Catania.
Università degli Studi di Milano, Università Bicocca, Ospedale Sacco	Corruzione, falso	Decine di bandi truccati per l'assegnazione di cattedre da professore o di titoli da ricercatore, prevalentemente presso la Statale di Milano, l'Università Bicocca e l'Ospedale Sacco. 33 indagati. Sotto inchiesta anche dei noti virologi. Emergono diverse strategie irregolari per pilotare le procedure e le assegnazioni: controllo della composizione della commissione giudicatrice, criteri di valutazione pensati per favorire un determinato candidato, "minacce velate o con promesse di future utilità" per scoraggiare i contendenti.
Università degli Studi di Salerno	Induzione indebita a dare o promettere utilità	Esami truccati; 34 le carriere universitarie oggetto d'indagine, con 42 persone coinvolte. Gli accertamenti della Guardia di Finanza sono stati avviati in seguito alla denuncia presentata dallo stesso Ateneo, che tramite l'Audit interno aveva rilevato delle irregolarità nella procedura di immatricolazione di due studenti iscritti alla Facoltà di Medicina. I successivi approfondimenti investigativi hanno evidenziato che l'indagato era solito utilizzare le proprie credenziali per attestare falsamente esami universitari in realtà mai sostenuti, in cambio di regali.
Università UniCamillus Roma	Corruzione, falso	Caos sui risultati dei test preselettivi dedicati ai docenti per il corso di specializzazione TFA svoltisi il 24 settembre e il 30 settembre 2021: su 1.519 candidati ci sono stati 599 ammessi, tutti con 30 (voto massimo), quasi il 40% del totale. L'Ateneo si è difeso sostenendo che le procedure preselettive sono state commissionate a Selexi Srl, società esterna specializzata leader nella gestione delle procedure concorsuali anche su scala internazionale.
Ministero dell'Istruzione	Corruzione, rivelazione del segreto d'ufficio	Psicoterapeuta romano e altre tre persone sono stati incarcerati nell'ambito di un'inchiesta su appalti concessi dal Ministero dell'Istruzione, per un valore complessivo di 23 milioni di euro. L'ex dirigente del ministero avrebbe ricevuto mazzette (carte di credito prepagate, bonifici, spese per noleggio auto e il pagamento del canone di locazione per l'appartamento dei genitori) per un valore complessivo di oltre 500 mila euro.

A tali episodi deve aggiungersi la recentissima indagine da parte della Guardia di Finanza su incarico del GIP a seguito dell'operazione "Magnifica" presso l'ateneo reggino. Le indagini sono ancora in corso.

In ragione di quanto sopra rappresentato emerge la necessità, per questa Amministrazione, di implementare massicciamente l'intero processo di gestione del rischio di corruzione.

2.3.2.2 Oggetto analisi del contesto interno

Fondamentale ai fini della redazione del presente piano, risulta anche l'**analisi del contesto interno**, e nello specifico, dei fattori macro e microstrutturali dell'organizzazione. Si rinvia, per maggiori approfondimenti alla *Sezione 3 Organizzazione e capitale umano* e alla Piattaforma di Amministrazione Trasparente: i fattori microstrutturali, sono identificati nei diversi organi di governo, di gestione, di controllo, di consulenza; sempre nella Sezione 3 e in Amministrazione trasparente sono consultabili l'assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali, così come modificati a seguito dell'intervenuta riorganizzazione https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina25_articolazione-degli-uffici.html e i regolamenti relativi alla organizzazione e gestione delle attività dell'Ateneo.

I Regolamenti adottati o oggetto di revisione/modifica dall'Ateneo nell'ultimo triennio con impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione sono riepilogati nella seguente tabella:

Decreto Rettoriale di emanazione	Regolamento
DR n. 131 del 10 giugno 2021	Regolamento per la composizione e il funzionamento del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA)
DR n. 99 del 22.04.2021	Regolamento per le elezioni delle rappresentanze studentesche in seno agli Organi collegiali e di Governo dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria
DR n. 92 del 13 aprile 2021	Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria
Ultimo aggiornamento con DR n. 185 del 09 agosto 2021	Regolamento Didattico di Ateneo
Aggiornato con Decreto Rettoriale n. 235 del 6 ottobre 2021	Regolamento di Ateneo in materia di contribuzione Studentesca e Manifesto Annuale degli Studi a.a. 2021-2022
DR n. 357 del 25.11.2020	Regolamento per la pubblicazione dei documenti all'albo on-line
DR n. 381 del 21.12.2020	Regolamento per la formazione e l'aggiornamento dell'Albo aperto on-line degli operatori economici e dei professionisti, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i.
DR n. 245 del 31.07.2020	Regolamento di Ateneo in materia di Dottorato di Ricerca.
DR n. 115 del 01.04.2020	Regolamento temporaneo recante disciplina speciale per lo svolgimento in modalità a distanza delle prove d'esame di profitto e finali.
DR n.86 del 13.03.2020	Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute o riunioni collegiali in modalità telematica
DR n. 23 del 22.01.2020	Regolamento di Ateneo per lo svolgimento di attività per conto terzi
DR n. 18 del 20.01.2020	Regolamento per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

La tabella successiva invece, dà evidenza dei Regolamenti in vigore da oltre tre anni che saranno oggetto di monitoraggio in base alla tempistica e/o alle esigenze.

Decreto Rettoriale di emanazione	Regolamento
DR n 115 del 22.03.2007	Regolamento per il rilascio di autorizzazioni relative al conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio al PTA e dirigente
DR n. 83 del 27.02 2008	Regolamento di Ateneo per l'integrazione ed il diritto allo studio degli studenti diversamente abili
DR n. 353 del 21.12.2011	Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato - Art. 24 Legge 240-2010
DR n. 104 dell'11.04.2012	Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna
DR n. 173/2012	Regolamento per l'accreditamento delle imprese
D.R. 224/2013	Regolamento di Ateneo per l'istituzione di borse di studio per il proseguimento della formazione dei giovani più promettenti - D.R. 224/2013
DR n. 134 del 20.06.2014	Regolamento recante la disciplina del regime di incompatibilità e delle procedure per rilascio autorizzazione incarichi extra-istituzionali a docenti e ricercatori
DR n. 305 del 27.11.2014	Regolamento di Ateneo in materia di assegni di ricerca
DR n. 109 del 18 maggio 2015	Regolamento di Ateneo sui compiti didattici e di servizio agli studenti dei

	professori e dei ricercatori
DR n. 154 del 30.06.2015	Regolamento di Ateneo per l'istituzione del tecnologo a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24-bis della legge n. 240/2010
Aggiornato con D.R. 171 del 2015	Regolamento per lo svolgimento di forme di collaborazione degli studenti ad attività connesse ai servizi resi dall'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria Emanato con D.R. n. 2013 del 4 luglio 2013
DR 329 del 03.12.2015	Regolamento di Ateneo in materia di spin-off e start-up
DR 357 del 31.12.2015	Regolamento per la chiamata dei professori di I e II Fascia- Legge 240/2010
DR 168 del 04/07/2016	Regolamento sui Procedimenti amministrativi e sul diritto di accesso ai documenti
DR 102 del 24/04/2017	Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo
DR n. 122 del 9 maggio 2017	Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità
DR 252 del 16 ottobre 2017	Regolamento di Ateneo "Erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto - linguistico in servizio presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria"
DR n. 33 del 29 gennaio 2018 in vigore dal 1° marzo 2018	Disposizioni sull'orario di servizio e di lavoro del Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
DR n. 189 del 12/09/2018	Regolamento sulle modalità di valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria
DR n. 310 del 27 novembre 2017 Aggiornato il 05/06/2018	Criteri regolamentari per l'organizzazione e la gestione del Percorso Formativo per l'acquisizione dei 24 CFU nelle discipline antropo-psico-pedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche

L'anno 2020, è stato caratterizzato da eventi – all'esterno e all'interno dell'Ateneo - che hanno inciso in modo determinante:

- a livello esterno la situazione di emergenza sanitaria determinata dall'epidemia da Covid 19 da un lato ha comportato un rallentamento nella realizzazione di alcuni processi mentre dall'altro ha richiesto l'applicazione di risorse e mezzi per assicurare, con modalità nuove, la realizzazione della *Mission* dell'Ateneo;
- a livello interno ha richiesto particolare impegno la riorganizzazione dell'Amministrazione alla quale si è accompagnata la presa d'atto della necessità di una nuova analisi e mappatura dei processi, sia in considerazione delle indicazioni previste nel PNA 2019 che per la actualización della riorganizzazione stessa.

Si è ritenuto necessario sviluppare ed aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, che sono confluite nel documento *Allegato 1 al PNA 2019*: trattandosi di un approccio valutativo nuovo e di tipo qualitativo, si è ritenuto necessario procedere con una azione di approfondimento e formazione in merito al contenuto, in modo da poter adottare il nuovo sistema entro il PTPC 2021-2023, per come dallo stesso PNA 2019 permesso. All'analisi accurata delle nuove modalità è seguita solo una parziale mappatura dei processi, indicati sinteticamente nei decreti direttoriali di riorganizzazione.

Per l'anno 2021, tenuto conto dello stato emergenziale nell'anno 2020, e della situazione generale ancora in atto, si è ritenuto necessario procedere con la verifica della mappatura dei processi individuata nei decreti direttoriali di riorganizzazione dell'attività amministrativa all'interno dell'Amministrazione centrale e dei dipartimenti, integrandola. A tal fine è stato individuato un obiettivo trasversale "*Coordinamento ed implementazione delle procedure atte alla revisione dei processi oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019*" che ha

coinvolto tutte le strutture, centrali e dipartimentali dell'Ateneo: individuata la mappatura completa dei procedimenti, si è sviluppato da parte di apposito gruppo di lavoro costituito, la metodologia diretta all'analisi del rischio nella percentuale del 25% delle attività mappate (vedi paragrafi successivi).

2.3.3 Stato di attuazione del PTPCT 2021-2023 quali baseline per la programmazione delle attività - Processo di adozione e aggiornamento del PTPCT

Nell'attività di "gestione del rischio" sono stati coinvolti negli anni, i responsabili dei vari Servizi, i titolari di Posizione Organizzativa e i funzionari responsabili dei procedimenti, come in nota dettagliato⁴:

L'anno 2020, è stato caratterizzato da eventi – all'esterno e all' interno dell'Ateneo - che hanno inciso in modo determinante:

⁴ negli anni **2015 e 2016** è stata svolta una prima attività di mappatura ed analisi con i responsabili di Unità Organizzative dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti; nel **2017** è stata svolta una indagine diretta alla verifica della mappatura del rischio con riferimento in particolare ad alcuni processi nella Macroarea Risorse finanziarie; nel **2018** si è stata applicata la metodologia, avviata nel 2017, alle strutture dipartimentali come da obiettivo del Piano integrato 2018-2020. È di particolare interesse rilevare come dalle discussioni in sede di confronto, sia allora emerso quanto poi punto di analisi ed attenzione all'interno del PNA 2019: l'applicazione meccanica della metodologia suggerita dall'Allegato 5 del PNA del 2013 poteva fornire risultati inadeguati, portando ad una sostanziale sottovalutazione del rischio-

Nell'anno **2019** si è proceduto ad un monitoraggio degli interventi richiesti dall'ANAC e oggetto dell'atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 15 maggio 2018 predisponendo delle griglie identificative dirette alla individuazione delle strutture e alla successiva segnalazione, in termini di *problem solving*, delle eventuali criticità al RPCT. Si è quindi preso atto delle risultanze contenute nella relazione inoltrata alla Direzione Generale con nota prot. n. 15667 del 13.12.2019 di seguito sinteticamente riportate:

Prevenzione alla corruzione: è stata monitorata l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale del RPCT; il RPCT dovrà dotarsi di adeguata struttura tecnica di supporto per la messa a punto e l'esecuzione delle attività di analisi dei processi, rilevazione dei dati, gestione delle segnalazioni, esecuzione delle attività di verifica; in attuazione di specifico obiettivo il RPCT è stato fornito documento contenente la ricognizione di tutte le banche dati presenti in Ateneo con l'indicazione dei soggetti responsabili.

Attività di ricerca: è stata verificata la presenza e/o le criticità presenti rispetto:

la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle *facilities* di Ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati;

L'individuazione di regole attraverso cui tutti i ricercatori abbiano le medesime possibilità di accedere ai bandi e di elaborare e vedere valutati i progetti;

la possibilità di reperire risorse adeguate finalizzate a rendere possibile per i propri ricercatori la predisposizione di progetti di ricerca che possano validamente concorrere ai finanziamenti, internazionali, europei e nazionali;

la concentrazione delle risorse di Ateneo sui progetti di ricerca, distinguendo chiaramente questi dalle attività di ricerca svolte mediante attribuzione di commesse da parte di soggetti esterni, ai quali dedicare soprattutto gli *spin off* universitari. Tali informazioni saranno inserite su apposita sezione del sito di Ateneo.

Attività didattica: è stata verificata la presenza e/o le criticità presenti rispetto:

il contenuto del Codice Etico relativo ai doveri dei docenti con previsioni volte a evitare, da un lato, cattive condotte da parte dei professori (quali, ad esempio, interferenze degli interessi personali del docente con lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di didattica e ricerca, situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o in altre funzioni didattiche anche in veste di componente di commissioni, la corretta tenuta del registro delle attività didattiche);

La necessità di responsabilizzare maggiormente i direttori di dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori, anche attraverso apposite previsioni regolamentari.

Reclutamento: è stata predisposta la verifica dei regolamenti previsti nell'Ateneo secondo le richieste previste nella nota ministeriale.

Codice Etico, codice di comportamento e procedimento disciplinare: è stata rilevata la necessità di coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento finalizzato alla predisposizione di un unico documento con verifica specifica dei requisiti individuati nella nota ministeriale. Sarà altresì oggetto di studio la modifica Statutaria richiesta per l'attivazione del Codice di Disciplina ex art.10 L. 240/2010.

Enti privati ed esternalizzazione dei servizi: a seguito delle risultanze dello specifico obiettivo operativo e della Relazione presentata, si è rilevata la necessità di programmare per l'anno 2020 un ulteriore obiettivo diretto alla attuazione di quanto emerso come insufficiente ai fini dell'applicazione della nota ministeriale.

Particolare attenzione è stata data alla verifica della Terza parte della nota ministeriale, concernente il regime delle attività esterne dei docenti, pur tenendo conto degli intervenuti accordi quadro tra MIUR e ANAC nell'agosto 2019.

- a livello esterno la situazione di emergenza sanitaria determinata dall'epidemia da Covid 19 da un lato ha comportato un rallentamento nella realizzazione di alcuni processi mentre dall'altro ha richiesto l'applicazione di risorse e mezzi per assicurare, con modalità nuove, la realizzazione della *Mission* dell'Ateneo;
- a livello interno ha richiesto particolare impegno la riorganizzazione dell'Amministrazione alla quale si è accompagnata la presa d'atto della necessità di una nuova analisi e mappatura dei processi, sia in considerazione delle indicazioni previste nel PNA 2019 che per la actualización della riorganizzazione stessa.

Si è ritenuto necessario sviluppare ed aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, che sono confluite nel documento *Allegato 1 al PNA 2019*: trattandosi di un approccio valutativo nuovo e di tipo qualitativo, si è ritenuto necessario procedere con una azione di approfondimento e formazione in merito al contenuto, in modo da poter adottare il nuovo sistema entro il PTPC 2021-2023, per come dallo stesso PNA 2019 permesso. All'analisi accurata delle nuove modalità è seguita solo una parziale mappatura dei processi, indicati sinteticamente nei decreti direttoriali di riorganizzazione.

Per l'anno 2021, tenuto conto dello stato emergenziale nell'anno 2020, e della situazione generale ancora in atto, si è ritenuto necessario procedere con la verifica della mappatura dei processi individuata nei decreti direttoriali di riorganizzazione dell'attività amministrativa all'interno dell'Amministrazione centrale e dei dipartimenti, integrandola. A tal fine è stato individuato un obiettivo trasversale "*Coordinamento ed implementazione delle procedure atte alla revisione dei processi oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019*" che ha coinvolto tutte le strutture, centrali e dipartimentali dell'Ateneo: individuata la mappatura completa dei procedimenti, si è sviluppato da parte di apposito gruppo di lavoro costituito, la metodologia diretta all'analisi del rischio nella percentuale del 25% delle attività mappate (vedi paragrafi successivi).

2.3.3.1 Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione

Si ribadisce innanzitutto l'attenzione richiesta a tutto il Personale dall'Ateneo rispetto ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163; per come anche richiesto dal PNA 2109 si specifica che l'Ateneo, in attuazione dell'art. 1 co.17 della L 190/2012, predispone e utilizza protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. **A tal fine inserisce negli avvisi, nei bandi di gara, e nelle lettere invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità da luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.**

Inoltre, in applicazione dell'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 comma 16 ter - "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri" - in sede di gara o affidamento incarichi, è richiesto dall'Ateneo al soggetto con cui entra in contatto una **dichiarazione per garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012**. Attraverso tale dichiarazione il destinatario del provvedimento dovrà affermare in primo luogo di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo e comunque delle

pubbliche amministrazioni nei confronti dell'Associazione di cui sopra, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto⁵. Dovrà inoltre dichiarare di essere consapevole che, ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

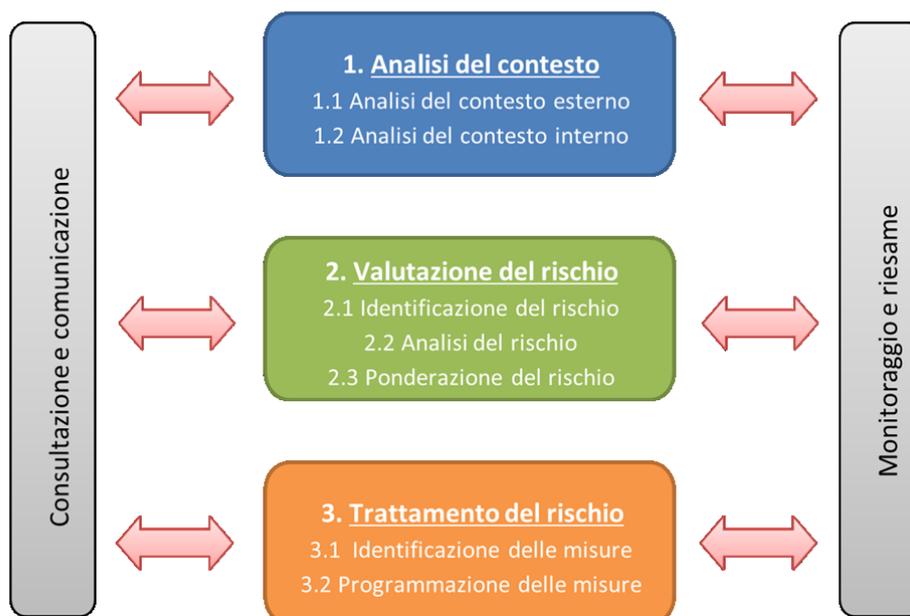
Sono integralmente richiamate le attività nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è più elevato così come individuate dal PNA (Allegato 2 del PNA) come aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche amministrazioni, alle quali si aggiungono ai sensi della Parte Speciale III- Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017:

- Gestione delle attività di ricerca
- Gestione della didattica
- Reclutamento dei docenti
- Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne.

In attesa delle preannunciate linee guida specifiche per il settore universitario e tenuto conto della necessità di procedere alla verifica dei regolamenti, in particolare quello sugli incarichi del PTAB, **il presente Piano riprende in toto, e per quanto applicabile, quanto contenuto nella Parte III del PNA 2019 con particolare riferimento alle disposizioni in merito ai doveri di comportamento, conflitto di interessi, inconferibilità/incompatibilità degli incarichi, incarichi extraistituzionali. Eventuali conflitti con disposizioni precedentemente in vigore in Ateneo sono da ritenersi superati a vantaggio di quanto disposto dal presente Piano.**

⁵ Si specifica che ai sensi della **delibera ANAC n.99 del 8 febbraio 2017** con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell'organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

2.3.3.2 Attività di mappatura dei processi organizzativi e rilevazione dell'esposizione a rischio



La mappatura dei processi costituisce l'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno e consiste nell'identificazione e analisi dei processi organizzativi (A) diretta all'individuazione, valutazione (B) e trattamento dei rischi corruttivi.

Nell'anno 2021 la scelta operata dall'Amministrazione è stata quella di coinvolgere in maniera massiccia tutto il Personale dell'Ateneo tramite l'assegnazione a tutte le strutture, centrali e dipartimentali, di un unico obiettivo trasversale - *Obiettivo operativo C27.1 Coordinamento ed implementazione delle procedure atte alla revisione dei processi oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019* - coordinato da un gruppo di lavoro (GdL): fine ultimo dell'obiettivo è stata la sensibilizzazione di tutto il personale sulla potenzialità del rischio, fermo restando che lo scopo finale (da raggiungere anche con i prossimi PTPCT) sarà quello di esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'Amministrazione al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi; l'obiettivo assegnato nel 2021 non è stato quindi indirizzato alla mappatura del rischio individuandolo nelle specifiche aree di cui al PNA 2013 e PNA 2017 ma - tenuto conto dell'altro aspetto fondamentale segnalato dal RPTC (diffondere la cultura della legalità) e approfittando delle rilevanti innovazioni metodologiche introdotte dal PNA 2019 - è stato diretto alla individuazione del maggior numero possibile di problematiche relative alla corruzione, anche intesa quale *maladministration*. Ciò anche tenuto conto che l'ANAC ha ribadito che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio. Si pensi ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc che, in genere privi di rilevanza economica diretta, difficilmente sono riconducibili ad una delle aree proposte dai PNA.

A) Analisi del contesto: Identificazione dei processi

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). La mappatura dei processi si articola in:

- identificazione
- descrizione
- rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

La prima fase ha avuto come presupposto l'individuazione delle figure stabili quali referenti all'interno delle singole Strutture (prot. nn. 2649 e 2651 del 23 febbraio 2021); sono seguiti incontri di coordinamento - delle attività nelle date del 24 e 25 marzo 2021 (convocati con note prot. nn. 3833 e 3834 del 17 marzo 2021); entro il 31 maggio 2021 tutte le strutture hanno quindi prodotto una prima mappatura dei processi sulla base del format prodotto dal GdL (inviato con nota prot. nn. 4393 e 4395 del 29 marzo 2021) e partendo dai decreti dirigenziali che hanno dato applicazione alla profonda riorganizzazione di tutta l'attività amministrativa dell'Ateneo. Verificata l'eventuale presenza di ulteriori processi di competenza delle singole strutture non contemplati nei decreti citati, sono stati identificati così tutti i processi afferenti alle singole Strutture, articolati in sotto processi.

FASE I (31 MAGGIO 2021)			
MACROPROCESSI	n.	PROCESSI/ATTIVITA'	SOTTO PROCESSI

La seconda fase (da concludersi entro il 31 luglio 2021) ha richiesto degli incontri di coordinamento avvenuti in data 18 e 19 maggio 2021 (convocati con nota prot. n. nn. 6348 e 6349 del 12 maggio 2021): proseguendo nella mappatura dei processi, sulla base del format fatto pervenire dal GdL alle strutture con nota prot. nn. 7111 e 7112 del 28 maggio 2021, si è integrato il prospetto con le specifiche di seguito indicate: breve descrizione; input; fasi; personale coinvolto; strutture/attori coinvolti; responsabile attività; output.

Queste prime due fasi dell'obiettivo, hanno impegnato tutte le Strutture amministrative dell'Ateneo e la completezza della mappatura è stata particolarmente significativa anche ai fini della rilevazione della "smartabilità" delle attività amministrative, oggetto di altro obiettivo del Piano delle Performance (C.1), volutamente coordinato in queste due prime fasi, con l'obiettivo C27.

Il risultato atteso di queste prime due fasi della mappatura è stato quindi l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione con la loro descrizione e l'individuazione dei responsabili. (allegato1 alla Relazione dell'Obiettivo)

FASE I (31 MAGGIO 2021)				FASE II (31 LUGLIO 2021) CONCLUSA						
MACROPROCESSI	n.	PROCESSI/ATTIVITA'	SOTTO PROCESSI	BREVE DESCRIZIONE	INPUT	FASI	PERSONALE COINVOLTO	STRUTTURE/ATTORI COINVOLTI	RESPONSABILE ATTIVITA'	OUTPUT

B) Valutazione del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)". Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Con note prot. nn. 9808 e 9009 del 30 luglio 2021 il GdL ha provveduto ad inviare ai Responsabili delle Strutture il terzo format - da trasmettere entro il 31 ottobre 2021 - per la rilevazione delle prime due sub fasi (la ponderazione rientra tra le attività successive del GdL) e la calendarizzazione degli incontri di coordinamento, che si sono svolti in data 7 e 8 settembre 2021 ; come GdL si è stabilito inoltre di chiedere direttamente ai responsabili delle strutture di individuare loro stessi i processi da mappare nell'ambito del 25% necessario alla realizzazione dell'obiettivo, sempre al fine, come già precedentemente specificato, della necessità di un fattivo coinvolgimento del Personale

FASE III (31 OTTOBRE 2021) - RILEVAZIONE DEL RISCHIO								
IDENTIFICAZIONE	STIMA DEL RISCHIO							
EVENTO RISCHIOSO (per sottoprocesso)	FATTORE ABILITANTE per sottoprocesso (individuato nella Tab A)	misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione giudizio sintetico (tab B)						
		Rilevanza degli interessi "esterni"	Discrezionalità	Presenza di eventi corruttivi in passato	Livello di opacità del processo	livello di collaborazione	Livello attuazione misure monitoraggio PTPCT	GIUDIZIO SINTETICO

Identificazione

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è stato quello di individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si può concretizzare il fenomeno corruttivo. Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione". L'identificazione degli eventi rischiosi necessita del coinvolgimento della struttura organizzativa in quanto solo con la conoscenza approfondita delle varie attività è possibile identificare tali eventi. Per individuare gli "eventi rischiosi" è stato necessario: definire l'oggetto di analisi ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi (sotto processo) e utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative. Il GdL, in accordo con il RPCT, in considerazione della natura e della dimensione dell'Ateneo, ha ritenuto di utilizzare a tal fine l'apporto di tutti gli uffici quanto alla conoscenza diretta dei singoli processi e attività e delle relative criticità, uffici che per loro natura si confrontano sistematicamente con le varie banche dati disponibili.

Dopo aver particolarmente sottolineato nel corso degli incontri la rilevanza esperienziale "soggettiva" dei responsabili per l'individuazione dell'evento rischioso - tenuto conto delle difficoltà delle Strutture amministrative e considerato quanto previsto in tema di gradualità dal PNA 2019 - come GdL si è stabilito di chiedere ai responsabili delle strutture di individuare almeno un evento rischioso per ogni sottoprocesso nel quale si articola il 25% dei processi da mappare.

In step e Piani successivi si dovrà procedere con la mappatura del 100% dei processi e successivamente, per completezza, con la mappatura del rischio articolata non più per sottoprocessi ma per fasi.

Stima del rischio

il GdL ha fornito, sulla base del PNA 2019 le tabelle necessarie alla rilevazione del fattore abilitante

Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo come da PNA 2019	
1	mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
2	mancanza di trasparenza;
3	eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5	scarsa responsabilizzazione interna;
6	inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7	inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8	mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Nonché quelle necessarie alla misurazione del livello del rischio:

N.	Variabile	Motivazione	Livello	Descrizione
1	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	si considerano i vantaggi che il processo può potenzialmente determinare in favore di terzi, in termini economici e di utilità personali. Maggiori sono i potenziali vantaggi, anche in favore di taluni soggetti rispetto ad altri, più elevata è l'esposizione al rischio e al necessità di misure di prevenzione	Molto Alto	il processo da luogo benefici economici o di altra natura per i destinatari di valore molto elevato
			Alto	il processo da luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari di valore elevato
			Medio	il processo da luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
			Basso	il processo da luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari di valore molto contenuto
			Molto Basso	il processo da luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
2	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	si considera il margine di discrezionalità connesso al processo. Maggiore è il dettaglio normativo e/o regolamentare e più codificato il procedimento, minore è la possibilità per il decisore in seno di condizionare il processo o determinarne l'esito, a maggior ragione nel caso in cui al processo siano connessi possibili vantaggi o utilità.	Molto Alto	processo standardizzato con margine di discrezionalità comportante possibili vantaggi e utilità personali molto rilevanti
			Alto	processo standardizzato con margine di discrezionalità comportante possibili vantaggi e utilità personali rilevanti
			Medio	processo standardizzato con margine di discrezionalità comportante possibili vantaggi e utilità personali modeste
			Basso	processo standardizzato con margine di discrezionalità molto contenuto
			Molto Basso	processo standardizzato con margine di discrezionalità nullo

3	Presenza di eventi corruttivi in passato, processi/procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	In presenza di eventi che determinano la richiesta di intervento dell'autorità giudiziaria o dell'UPD costituisce un vero e proprio "evento sanzionale"	Molto Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa sul processo in esame, concluso con condanna nell'ultimo anno
			Alto	un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione nell'ultimo anno
			Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
			Basso	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla sanzione negli ultimi tre anni
			Molto basso	nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, negli ultimi tre anni
4	Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	maggiori sono le misure di trasparenza, minore è il rischio. Nella maggior parte dei processi le misure di trasparenza generale sono idonee a contenere il rischio riferibile all'indicatore e non richiedono l'applicazione dell'accesso civico e/o generalizzato	Molto Alto	processo per il quale non sono previste misure di trasparenza
			Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
			Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
			Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", né rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
			Molto Basso	Il processo non è mai stato oggetto di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", né rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del PTPCT: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischio;	Maggiore è la collaborazione del personale nell'elaborazione del piano e nella applicazione delle misure di prevenzione, maggiore è l'impatto che si ha nel contenimento del rischio.	Molto Alto	processo per il quale il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività (nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano) negli ultimi tre anni è scarso
			Alto	processo per il quale il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività (nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano) negli ultimi tre anni è sufficiente
			Medio	processo per il quale il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività (nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano) negli ultimi tre anni è buono
			Basso	processo per il quale il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività (nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano) negli ultimi tre anni è elevato
			Molto Basso	processo per il quale il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività (nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano) negli ultimi tre anni è proporzionato
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	maggiore è l'attuazione delle misure preventive, da parte di tutti gli attori del sistema minore è il rischio	Molto Alto	processo per il quale il grado di attuazione delle misure è scarso
			Alto	processo per il quale il grado di attuazione delle misure è sufficiente
			Medio	processo per il quale il grado di attuazione delle misure è buono
			Basso	processo per il quale il grado di attuazione delle misure è elevato
			Molto Basso	processo per il quale il grado di attuazione delle misure è totale

TABELLA SCALA DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEI CONTROLLI ESISTENTI	
Valutazione	Descrizione
Molto Alta	Il sistema di controllo applicato costituisce un efficace ed incisivo strumento di neutralizzazione del rischio
Alta	Il sistema di controllo applicato è efficace
Media	Il sistema di controllo applicato è efficace per una percentuale approssimativa del 50%, riducendo in parte il rischio
Bassa	Il sistema di controllo applicato interviene solo in alcuni casi e riducendo il rischio in minima parte
Molto Bassa	Il rischio rimane indifferente: a) Esistono sistemi di controllo ma non sono efficaci b) Non esistono dei sistemi di controllo

Specificando il metodo per la formulazione del **giudizio finale**:

per il giudizio sintetico : tenuto conto delle raccomandazioni dell'ANAC, qualora per un dato processo fossero ipotizzabili più eventi rischiosi con diversi livelli di rischio, si dovrà fare riferimento al valore di rischio più alto, salvo motivare specificatamente un diverso valore

C) Ponderazione del rischio

Recepiti i risultati trasmessi da parte delle singole Strutture con varie note protocollate e-mail, il GdL ha proceduto alla ponderazione del rischio per i processi trasmessi.

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio. Scopo della ponderazione è quello di *“agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”*.

Tenuto conto che *“la ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”* si è proceduto con l'individuazione del c.d. rischio residuo che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione previste nel PTPCT siano state correttamente attuate.

Si descrive di seguito il metodo utilizzato

Per ciascun evento rischioso, il valore attribuito all'efficacia dei controlli va a diminuire il valore del Rischio Inerente, pervenendo così alla **valutazione del livello di rischio residuo**. L'efficacia dei controlli sarà valutata anche con riferimento all'evento rischioso e al fattore abilitante segnalati in fase di mappatura.

TABELLA SCALA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUO		
Valutazione complessiva livello di esposizione al rischio	Valutazione efficacia dei controlli esistenti	Valutazione del livello di rischio residuo
Molto Alto	Molto Alta	Basso*
Molto Alto	Alta	Medio
Molto Alto	Media	Alto
Molto Alto	Bassa	Molto Alto*
Molto Alto	Molto bassa	Molto Alto
Alto	Molto Alta	Basso
Alto	Alta	Medio
Alto	Media	Medio
Alto	Bassa	Alto
Alto	Molto bassa	Molto Alto*
Medio	Molto Alta	Molto Basso
Medio	Alta	Basso*
Medio	Media	Basso
Medio	Bassa	Medio
Medio	Molto bassa	Alto*
Basso	Molto Alta	Molto Basso
Basso	Alta	Basso*
Basso	Media	Basso
Basso	Bassa	Basso
Basso	Molto Bassa	Medio
Molto Basso	Molto Alta / Alta / Media / Bassa / Molto Bassa	Molto Basso

Scala di valutazione livello di rischio residuo (* valore prudenziale)

Si rinvia per il risultato della rilevazione alla Tabella allegata (allegato 2 alla relazione sull'Obiettivo)

D) Trattamento del Rischio

Il GdL ha proceduto quindi analizzando la fase conclusiva del trattamento del rischio: è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi: ha proceduto ad identificare possibili misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi facendo specifico riferimento al PNA che suggerisce le seguenti misure, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;

- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza può essere programmata come misure “generale” o come misura “specificata”. Essa è generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013); è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l’analisi del rischio, in relazione, ad esempio, a processi “opachi”.

Per il risultato dell’attività del GdL si rinvia alla Tabella allegata (allegato 2 alla relazione sull’Obiettivo) redatta tenuto anche conto dell’evento rischioso e del fattore abilitante segnalati in fase di mappatura dai Responsabili delle Strutture.

2.3.3.3 Attività di mappatura dei processi organizzativi e rilevazione dell’esposizione a rischio: sviluppo dell’attività posta in essere – Obiettivi Strategici

Data la complessità dell’attività sui temi del *risk management* - dimostrata dalla realizzazione dell’obiettivo indicata nel paragrafo precedente - le ricadute della revisione organizzativa nonché la necessità di aggiornare ulteriormente i soggetti che dovranno collaborare con il RPCT per quanto riguarda l’utilizzo del nuovo approccio valutativo proposto dall’ANAC con il PNA 2019, si prevede di svolgere il processo di gestione del rischio in modo graduale; il procrastinarsi dei tempi di approvazione della normativa nazionale in merito al contenuto che avrebbe dovuto avere il PIAO, ha poi comportato la necessità dell’approvazione degli obiettivi di Performance 2022 in data 9 e 10 marzo 2022 e la conseguente assegnazione di obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione (C.15) e Trasparenza (C.16) non strettamente inerenti all’attività connesse alla mappatura del rischio, che pertanto vengono rinviate all’anno 2023. Ciò premesso, l’attuazione graduale del processo di gestione del rischio è articolata come segue:

➤ **anno 2022**

Obiettivo C15 - Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio anche attraverso la formazione

Aggiornamento Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower), adottato con DR n. 308 del 01/12/2015	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo
Revisione Regolamento per il rilascio di autorizzazioni relative al conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio al PTAB e dirigente. Adottato con DR n. 115 del 22/03/2007	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo

Obiettivo C16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza

Studio della normativa relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) con successive modifiche ed integrazioni.	RPD
Repertoriamento Decreti Direttoriali anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriamento contestuale dei decreti direttoriali anno 2022	Settore in Staff - Direzione Generale - Affari Generali
Repertoriamento Decreti Rettoriali anno 2021 e avvio a regime	Settore Segreteria Organi collegiali

procedura repertoriazione contestuale dei decreti Rettorali anno 2022	e Servizi di segreteria
Repertoriazione Decreti del Direttore di Dipartimento anno 2021 e avvio a regime procedura repertoriazione contestuale dei decreti anno 2022	Dipartimento di Agraria; DARTE; DICEAM; DIGIES; DIIES; PAU

Sono stati inoltre assegnati specifici obiettivi relativi a *C1 - Miglioramento e implementazione delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia*.

La semplificazione e al Digitalizzazione, costituiscono di per sé strumenti di prevenzione della corruzione.

➤ **anno 2023:**

- Prosecuzione della mappatura dei processi di tutte le strutture; l'output atteso di questa fase consiste nella individuazione delle aree di rischio (o di aggregazione di processi "a rischio"), identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- Trattamento del rischio attraverso la sua completa gestione di almeno due strutture pilota (es. il Settore Affari Negoziale ed una struttura dipartimentale) e individuazione delle misure specifiche proprie della Sezione e del Dipartimento

➤ **anno 2024:**

- Completamento della mappatura dei processi di tutte le strutture e svolgimento di tutte le fasi della gestione del rischio; l'output consiste nella individuazione delle misure specifiche proprie delle singole strutture
- Le due strutture pilota, il Settore Affari Negoziale e il Dipartimento, dovranno programmare ed attuare le misure specifiche individuate e predisporre il monitoraggio finalizzato a verificare l'effettiva attuazione delle misure e la loro idoneità

➤ **anno 2025:**

- tutte le strutture dovranno programmare e attuare le misure specifiche individuate, predisporre il monitoraggio finalizzato a verificare l'effettiva attuazione delle misure e la loro idoneità.

Lo svolgimento di tutte le fasi del processo di gestione del rischio, dalla mappatura fino all'individuazione delle misure specifiche, richiederebbe il supporto di una soluzione tecnica che metta a regime la metodologia di gestione del rischio.

2.3.4 Declinazione di particolari misure di prevenzione e monitoraggio

2.3.4.1 Aggiornamento del ciclo di *formazione*

La legge n. 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Come indicato nel Piano nazionale anticorruzione, i fabbisogni formativi sono individuati dal responsabile della prevenzione con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- garantire che l'attività amministrativa sia svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata in conformità a valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- assicurare la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creare una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;

- creare la competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- creare la competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- realizzare occasioni di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- diffondere gli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- assicurare il consolidamento di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Nell'ambito di un progressivo sviluppo dell'azione formativa, l'attività già realizzata dall'Ateneo ha mirato principalmente alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di contrasto alla corruzione, con particolare riferimento a:

- a) il concetto di corruzione, l'evoluzione del medesimo ai fini del Piano, e le innovazioni previste dalla L. 190/2012, compreso il conflitto di interessi, il Codice di comportamento/Codice etico;
- b) il rischio della corruzione nel contesto universitario, con la presentazione di esempi concreti applicati al contesto reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni tipo: comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- c) l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio.

Segnatamente, nel corso degli anni sono state svolte le attività formative indicate nei vari PTPCT, in parte specificamente attinenti al tema della prevenzione e trattamento del rischio corruzione ed in parte concernenti connessi profili di gestione amministrativa e sviluppo di competenze e professionalità.

Nel corso del 2021, caratterizzato dalla già segnalata emergenza sanitaria, sono stati realizzati tramite piattaforma Microsoft Teams i seguenti incontri:

- La giornata della Trasparenza (13/12/2021);
- Aggiornamenti normativi in tema di anticorruzione (14/12/2021);

Nel corso della vigenza del piano triennale 2022-2024 l'Università Mediterranea di Reggio Calabria ritiene di confermare e sviluppare, fermo restando la disponibilità finanziaria, la programmazione di interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il proprio personale, docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio.

Nel rinnovare il carattere modulare dei percorsi formativi da progettare per l'anno 2022, l'obiettivo principale rimane quello di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti nelle strutture dell'Ateneo.

Avranno ad oggetto l'approfondimento ed aggiornamento delle tematiche relative alla prevenzione della corruzione, alla luce dell'evoluzione normativa nonché degli esiti delle attività di analisi del rischio svolte dall'Ateneo, e di ulteriori aree tematiche, anche nell'ottica di implementare e valorizzare la rilevanza del coordinamento del PTPCT con gli altri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al ciclo della *performance*.

Tali percorsi formativi saranno individuati e realizzati con personale e strutture organizzative di alta competenza e professionalità.

Ai fini del monitoraggio dell'efficacia delle misure formative realizzate, saranno formulati appositi questionari da distribuire ai partecipanti, anche al fine di rilevare eventuali esigenze formative.

In sede di aggiornamento e manutenzione del Piano, saranno individuate le ulteriori azioni formative per l'anno 2022.

2.3.4.2 Codice etico e codice di comportamento

L'Ateneo, in data 29 luglio 2011 ha adottato, in attuazione dell'art. 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010 n. 240, e ad integrazione delle altre normative che disciplinano i diritti e i doveri dei componenti della comunità universitaria, il [Codice etico](#) che individua, quale valore fondamentale della comunità universitaria, l'accettazione di precise regole di condotta e responsabilità dei singoli nei confronti dell'Istituzione e dell'interesse collettivo.

È stato inoltre adottato il [Codice di comportamento](#) tenendo conto, in via primaria, delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"

Con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC ha approvato le nuove "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche; pur prevedendone espressamente l'applicazione per le Istituzioni universitarie - § 7.3.: *"Con riguardo alle università, l'Autorità ha già fornito indicazioni nell'Aggiornamento 2017 al PNA (Parte III, § 6.1) auspicando l'adozione da parte delle stesse di un unico codice che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento. In particolare, con riguardo ai docenti e ricercatori, ha ritenuto opportuno sollecitare le università a dedicare agli stessi una apposita sezione del codice"* – Tuttavia, considerata la delicatezza della materia, la CRUI e il MUR avrebbero dovuto emanare delle Linee guida congiunte con specifiche indicazioni che si stanno attendendo al fine di procedere all'aggiornamento dei Codici segnalati.

2.3.4.3 Tutela del dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite

L'Ateneo ha predisposto apposito Regolamento al fine di perfezionare le procedure di acquisizione delle segnalazioni del c.d. [whistleblower](#). In conformità all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, ed ai sensi del PNA, le norme regolamentari disciplinano la procedura per la gestione e verifica delle segnalazioni e prevedono una adeguata disciplina a garanzia del dipendente che segnala illeciti, assicurandone l'anonimato e la piena tutela rispetto ad azioni discriminatorie.

L'indirizzo mail al quale inviare le segnalazioni è segnalazioneillecite@unirc.it ed è costantemente monitorato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo. Nell'ultimo triennio, non si sono registrate segnalazioni di condotte illecite, attraverso l'applicativo indicato.

Lo scorso 9 giugno 2021, il Consiglio dell'ANAC ha approvato le nuove **linee guida in materia di whistleblowing** (crf. Delib. ANAC 09/06/2021, n. 469)⁶.

⁶ Il documento è suddiviso in tre sezioni:

La prima parte illustra i principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa (pubbliche amministrazioni e altri enti), che ai beneficiari del regime di tutela (c.d. whistleblower).

Nell'ambito degli obiettivi di performance è stato assegnato al Settore Affari legali, l'aggiornamento del Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower), adottato con DR n. 308 del 01/12/2015. In attesa dell'aggiornamento del regolamento di Ateneo, si applicano, se in contrasto, le disposizioni di cui alle Linee guida dell'ANAC citate.

2.3.4.4 Rotazione degli incarichi

La rotazione degli incarichi è considerata infatti uno degli strumenti più efficaci per allontanare il privilegio o la consuetudine da coloro che potrebbero adottare comportamenti tesi a subordinare l'interesse privato all'interesse generale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. Tuttavia, la rotazione del personale costituisce un aspetto delicato e complesso, poiché si pone in contrapposizione con l'importante principio di continuità dell'azione amministrativa a garanzia della valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in specifici settori di attività.

Inoltre, si deve tener conto della significativa contrazione del numero del personale TAB negli ultimi 15 anni (dovuto sia al collocamento in quiescenza di un numero significativo di personale aggravato dalla mancanza di programmazione di procedure concorsuali specifiche) che rende estremamente difficile e inefficace lo strumento della rotazione ordinaria. Pertanto, lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, ma come misura operativa connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio. L'Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria ha infatti attuato, nel corso degli anni, una rotazione prudenziale in termini di numero di dipendenti e di posizioni.

Bisogna comunque considerare che la riorganizzazione amministrativa applicata, ha di fatto attuato la rotazione di un considerevole numero di unità di personale, sia a livello apicale (EP) che di altre categorie contrattuali.

È in atto anche uno studio sull'istituto della rotazione straordinaria. In attesa di specifica regolamentazione si rinvia alla Delibera ANAC 215/2019 recante *Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs 165 del 2001*.

2.3.4.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e pantouflage

L'Università intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Per garantire la piena attuazione della disciplina in materia di formazione di commissione, di assegnazione degli uffici nonché per quanto concerne il pieno rispetto della normativa riguardante la conferibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa viene riservata una particolare cura nel prevenire che possano formarsi situazioni di conflitto di interessi, tenendo conto di quanto prescritto dall'art. 6 bis della l. 241 del 1990, la quale stabilisce che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Detta norma, alla quale si raccorda l'art. 6 dell'attuale codice di Comportamento (ove sono tipicizzate le relazioni personali e professionali che possono far sorgere un conflitto in interessi, cui si aggiunge una clausola generale

Proseguendo, sono delineati i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione, che deve avvenire preferibilmente in via informatizzata. È poi illustrato il ruolo svolto dal "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" (RPCT) così come le indicazioni operative sulle procedure.

Nella terza sessione, infine, si dà conto delle procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

facente riferimento alle “gravi ragioni di convenienza”), stabilisce non soltanto un dovere di astensione ma anche un obbligo di segnalazione a carico dei soggetti sopra indicati.

L’Università programma azioni per rendere l’adempimento di tali obblighi effettivo e per monitorare le situazioni di conflitto di interesse esistenti o che possono manifestarsi nel corso dell’attività amministrativa. Proprio in rapporto a tali esigenze di imparzialità e buon andamento, e dunque per evitare che possano formarsi occasioni di malcostume amministrativo, l’Ateneo sviluppa ulteriori azioni tendenti a rendere effettiva la disciplina, anche con le corrispondenti attività di monitoraggio, riguardante:

- a) lo svolgimento di più incarichi di ufficio, ove questa ipotesi possa comportare il rischio di un’eccessiva concentrazione di potere su un unico centro funzionale e decisionale;
- b) il cumulo di incarichi d’ufficio e attività ed incarichi extra-istituzionali;
- c) le ipotesi di incompatibilità e inconfiribilità.

L’Ateneo adotta misure adeguate a garantire l’attuazione della disposizione sul *pantouflage* di cui all’art. 53 del d.lgs. 165/2001, co. 16-ter:

- l’inserendo apposite clausole che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage* negli atti di assunzione del personale;
- prevedendo una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- prevedendo nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall’Autorità ai sensi dell’art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

L’esecuzione e il monitoraggio di tali misure è direttamente assegnato al Responsabile dell’Area/Settore di competenza che ne risponde al RTPC.

2.3.5 Obblighi di trasparenza

L’Ateneo garantisce la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali, assicurandone l’integrità, il costante aggiornamento, la semplicità di consultazione e la conformità ai documenti originali in possesso dell’amministrazione. La Piattaforma Amministrazione Trasparente (PAT) prevede espressamente tutte le informazioni che le pubbliche Amministrazioni, sono tenute a pubblicare sul proprio sito istituzionale in modo da consentire a tutti i cittadini di accedervi direttamente senza autenticazione né identificazione e di conoscere lo stato dei procedimenti amministrativi che li riguardano, seguendo le fasi attraverso cui l’attività amministrativa si articola.

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal d.lgs 33/2013, come rivisitato dal D. lgs. 97/2016, l’Università Mediterranea di Reggio Calabria, con D.D. n. 19 del 19 aprile 2018 ha proceduto all’adozione di un apposito atto organizzativo interno, con l’indicazione dei responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati in PAT - aggiornato e modificato a seguito della riorganizzazione amministrativa prima con D.D. n. 68 del 15.07.2021 e successivamente con D.D. n.24 del 10 febbraio 2022 - volto a regolamentare la procedura di trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati da pubblicare sulla piattaforma “**Amministrazione Trasparente**”. Per un maggiore approfondimento si rinvia al link:

https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_1821.html

L’elenco degli obblighi di pubblicazione, con l’indicazione dei termini per la pubblicazione e l’aggiornamento dei dati, pubblicati come allegato al PTPCT 2021/2023, sono stati aggiornati a seguito del DD 24 del 10/02/2022 e sono rinvenibili al link:

https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/ALL2_PTPCT_%202021_2023_n_ew.pdf

Anche quest'anno si è proceduto da parte del Nucleo di valutazione ad effettuare i controlli e le verifiche su tali obblighi secondo le indicazioni della delibera ANAC n. 201/2022 ; il risultato del monitoraggio è pubblicato al link:

https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio63_controlli-e-rilievi_0_935_774_1.html

Se pur con finalità diversa, risulta significativa altresì l'organizzazione e gestione dell'Albo on line **adottato** con D.D. n. 125 del 16/12/2020 ("**Atto organizzativo interno per la regolamentazione del flusso per la pubblicazione dei documenti all'Albo On Line**") e attivo sin dal 01 marzo 2021.

A seguito poi della realizzazione nel 2021 dell'**obiettivo C28.1 - Repertorizzazione Decreti Rettorali e Direttoriali anni 2019/2020** - il cui scopo è stato quello di rendere disponibili ed accessibili, all'interno del sistema di gestione documentale Titulus, le serie pregresse dei Decreti Rettorali e Direttoriali relative all'ultimo biennio a tutto il personale con incarichi di responsabilità, in modo da dare massima trasparenza alle decisioni e ai provvedimenti assunti – si è portato a regime il sistema di repertorizzazione dei predetti Decreti, consentendone, in tempo reale la pubblicazione anche all'Albo on line.

È in atto, fortemente voluto e sostenuto dalla Direzione Generale e attuato dall'Area Sistemi informatici il processo di dematerializzazione e digitalizzazione, garanzia dell'attenzione che pone l'Ateneo ai principi della Trasparenza e della accessibilità.

2.3.6 Relazione sull'attività svolta

Ai sensi dell'art. 1, c. 14, della l. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno (o entro il diverso termine indicato) redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.

La Relazione per l'anno 2021 è pubblicata al seguente link:

<https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/Relazione%20RPCT%20anno%202021.pdf>

2.3.7 Conclusioni

Integrano i dati precedenti:

- l'Art. 31 e 32 dello Statuto e il DD 165/2022, costitutivo dell'UPD
- il Decreto Rettorale n. 92 del 13 aprile 2021 con il quale è stato adottato il Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria.

I predetti documenti sono pubblicati nella Sezione [Amministrazione Trasparente](#) del Sito di Ateneo

La presente Sezione del PIAO Piano rinvia comunque a tutti gli atti normativi oggetto della Delibera ANAC del 22 luglio 2021: ATTI DI REGOLAZIONE E NORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA SUCCESSIVI AL PNA 2019 DELIBERA N. 1064/2019

SEZIONE 3 - Sezione Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo è il risultato di un processo di riorganizzazione avviato con un primo atto di indirizzo presentato nel 2018 al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione.

Il progetto definitivo di riorganizzazione amministrativa, nato dunque da un elaborato processo di valutazione organizzativa complessiva e di analisi del contesto, in concomitanza con la definizione del Piano Strategico di Ateneo, è stato approvato poi dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive adunanze del 31 ottobre 2019.

Nel corso del 2020 sono stati adottati dal Direttore Generale i necessari provvedimenti attuativi sintetizzati nella seguente tabella:

N_D.D.G.	Oggetto del provvedimento
19/2020	Adozione del nuovo assetto organizzativo dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria.
36/2020	Approvazione del documento "Criteri generali per la pesatura delle posizioni organizzative e per l'assegnazione degli incarichi al personale di Categoria EP".
38/2020	Istituzione delle UOR di secondo livello, denominate Settori, nell'ambito dell'Amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali.
42/2020	Pesatura delle UOR di I livello, denominate Aree e conferimento incarichi di responsabilità delle Aree al personale di categoria EP
43/2020	Assegnazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario alle Aree ed ai Settori dell'Amministrazione Centrale e conferimento incarichi di responsabilità dei Settori.
86/2020	Assegnazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario ai Dipartimenti.
102/2020	Costituzione del "Settore permanente di supporto al Nucleo di valutazione (OIV), al Presidio della Qualità di Ateneo e alla Prevenzione della Corruzione", quale Settore in staff al Nucleo di valutazione (OIV).
110/2020	Adozione di misure di assestamento organizzativo e di assegnazioni funzioni.
122/2020	Adozione dell'articolazione organizzativa del Settore in staff al Rettore "Affari Istituzionali, Offerta Formativa, URP".
123/2020	Adozione di misure di assestamento di processi/attività tra Aree e di assegnazioni funzioni.
126/2020	Integrazione dei processi/attività dell'Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio.

Tabella 1 - Provvedimenti attuativi 2020

Negli anni 2021 e 2022 sono stati poi emessi ulteriori provvedimenti organizzativi a seguito, anche dell'attività di monitoraggio condotta dal Direttore Generale pro-tempore e presentata agli organi di governo dell'Ateneo il 7 ottobre 2021. I provvedimenti sono sintetizzati nella seguente tabella:

N_D.D.G.	Oggetto del provvedimento
39/2021	Revoca incarico ad interim dott.ssa D'Angelo
82/2021	Costituzione Gruppo di lavoro previdenza e scatti stipendiali
85/2021	Assegnazione dott.ssa Francesca Marra
106/2021	Assegnazione dott. Giovanni Rositani
109/2021	Assegnazione dott. Antonio Gaspare Romeo
116/2021	Costituzione "Settore Carriere e Trattamento previdenziale" e "Settore Stipendi" incardinati sotto l'Area Risorse umane e formazione
117/2021	Revisione Aree ed assegnazione PTAB

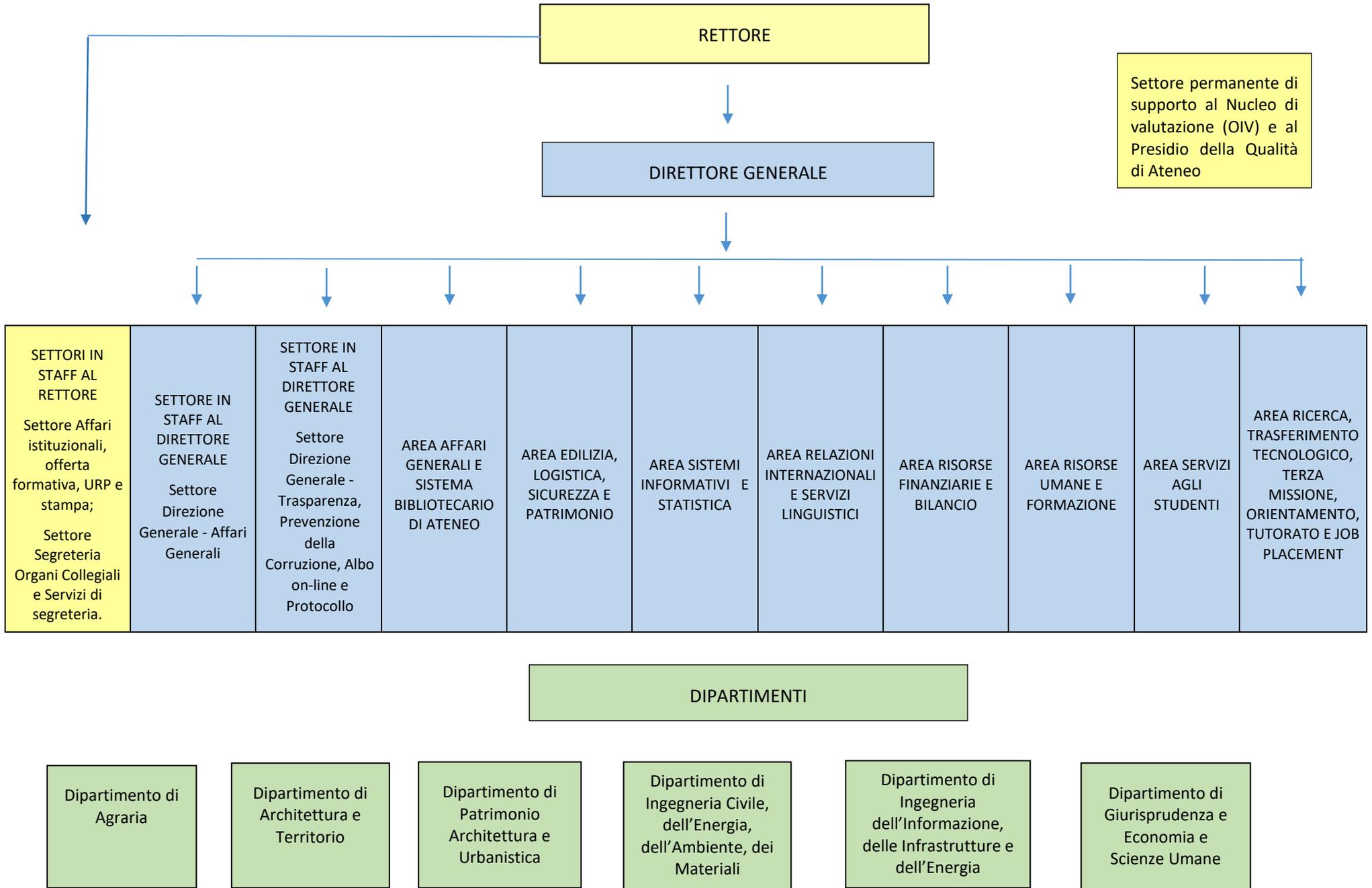
128/2021	Revisione Aree ed assegnazione PTAB
158/2021	Revisione Aree Dipartimenti ed assegnazione PTAB
24/2022	Riorganizzazione Aree e Settori
25/2022	Pesatura UOR di I livello Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
87/2022	Assegnazione PTAB alle aree/dipartimenti

Tabella 2 - Provvedimenti di assestamento 2021 e 2022

Alla Direzione Generale è attribuita la responsabilità dell'organizzazione complessiva dei servizi e della gestione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Le attività dell'Amministrazione sono implementate da 8 aree e 6 dipartimenti. Per una descrizione dettagliata delle attività svolte dalle singole strutture si può fare riferimento alle informazioni presenti nel portale di Ateneo: [Università degli Studi Mediterranea - Organizzazione \(unirc.it\)](https://www.unirc.it)

La struttura complessiva dell'Amministrazione è rappresentata in sintesi nell'organigramma seguente:

Organigramma



Amministrazione Centrale

Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo

- Settore Affari legali
- Settori Contratti, Convenzioni, Elezioni e Sistema Bibliotecario di Ateneo

Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio

- Settore Affari negoziali
- Settore Amministrazione, Logistica, Programmazione, Gestione del patrimonio e Archivio cartaceo di Ateneo
- Settore Prevenzione, Sicurezza ed energia

Area Relazioni internazionali e servizi linguistici

- Settore Relazioni internazionali, Mobilità, Progetti europei e Gestione amministrativa studenti stranieri
- Settore Servizi linguistici

Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement

- Settore Attività di comunicazione al mondo della scuola e del lavoro
- Settore Orientamento, tutorato e job placement
- Settore Ricerca e dottorato
- Settore Terza missione e trasferimento tecnologico

Area Risorse finanziarie e bilancio

- Settore Bilancio e contabilità
- Settore Servizi fiscali, Retributivi, Economali

Area Risorse umane e formazione

- Settore Carriere e Trattamento Previdenziale
- Settore Gestione presenze e formazione
- Settore Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali
- Settore Stipendi

Area Servizi agli studenti

- Settore Diritto allo studio, Diversamente abili, Pari opportunità, Residenze universitarie e Attività sportive
- Settore Esami stato e Formazione post-lauream
- Settore Segreterie studenti Agraria e Architettura
- Settore Segreterie studenti Economia, Giurisprudenza, Scienze Umane e Ingegneria

Area Sistemi informativi e statistica

- Settore Infrastruttura rete, Data center e identità digitale, Autenticazione e Applicazioni di rete
- Settore Procedure informatizzate area studenti
- Settore Sistemi, Supporto all'utenza, Didattica digitale e Telefonia
- Settore Statistiche e Supporto applicazioni amministrative
- Settore Supporto alla transizione al digitale, Supporto tecnico all'ufficio protocollo e Sviluppo applicazioni web

Staff Direzione Generale

- Settore Direzione Generale - Affari Generali

- Settore Direzione Generale - Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Albo on-line e Protocollo

Staff OIV

- Settore permanente di supporto al Nucleo di valutazione (OIV) e al Presidio della Qualità di Ateneo

Staff Rettore

- Settore Affari istituzionali, Offerta formativa, URP, Stampa
 - Ufficio Comunicazione istituzionale, Relazioni con il Pubblico, Editoria
 - Ufficio Comunicazione visiva
 - Ufficio Stampa e Social Media
- Settore Segreteria Organi collegiali e Servizi di segreteria

Incarico RPD - Annamaria Manganaro

Strutture Dipartimentali

DIGIES

DIIS

DICEAM

DARTE

PAU

AGRARIA

3.2 Organizzazione lavoro agile

Il principale riferimento normativo del lavoro agile si trova nella legge 7 agosto 2015, n. 124, art. 14 che, nella sua prima formulazione, prevedeva che *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità [...]”*. Successivamente, con la legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18 -24 e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (a firma del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione) n. 3 del 01 giugno 2017, l’istituto del lavoro agile è stato disciplinato in maniera più approfondita e sistematica. Numerose sono le recenti circolari e linee guida in materia, tra le quali lo “Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione Brunetta, previste dal Decreto del medesimo Ministro dell’8 ottobre 2021, recante “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”.

L’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria non disponeva di un’esperienza in materia di lavoro agile pregressa allo stato di emergenza sanitaria connessa alla diffusione del Coronavirus. c.d. COVID 19. Il lavoro agile è stato introdotto in Ateneo con circolare del Direttore Generale, prot. n. 3114 del 13/03/2020 *“Disposizioni in materia di “lavoro agile” (smart working) in occasione dell’emergenza da COVID-19 (c.d. Coronavirus)”*.

Nel corso dell’anno 2020, a seguito delle varie disposizioni normative nazionali, recepite con provvedimenti interni, si è verificato un consistente aumento del lavoro agile, motivato dalla contestuale esigenza di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e la continuità dell’attività amministrativa e dei servizi erogati.

Il seguente prospetto sintetizza l’utilizzo dell’istituto del lavoro agile a seguito dell’approvazione dei Piani di rientro avvenuta nel corso del secondo semestre 2020.

PERSONALE IN SERVIZIO	169 (Conteggiati 166 perché 3 in aspettativa)	%
PERSONALE IN LAVORO AGILE I E III SETTIMANA DEL MESE	80/166	48,2%
PERSONALE IN LAVORO AGILE II E IV SETTIMANA DEL MESE	82/166	49,4%

Nel mese di dicembre 2020, con Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione sono state approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”, che contenevano le indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, secondo un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio. In conseguenza, l’Ateneo ha approvato il Piano Organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), quale sezione del Piano integrato di Ateneo 2021-2023, nel corso delle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio e 02 febbraio 2021.

3.2.1 – Misure organizzative

Il Piano Organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA) prevedeva l'adozione progressiva di una serie di misure organizzative propedeutiche all'introduzione sistematica del lavoro agile, in parte realizzate nel corso dell'anno 2021 e in parte avviate e in corso di realizzazione.

Tra le misure organizzative realizzate si segnala:

Salute organizzativa

- Costituzione di un Gruppo di coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- Mappatura dei processi e delle attività e reingegnerizzazione degli stessi in modalità agile, in prospettiva triennale;
- Indagine sul benessere organizzativo, ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile su tutte le dinamiche relazionali.

Salute professionale

Percorsi formativi relativi a:

- Competenze direzionali in materia di lavoro agile;
- Competenze organizzative specifiche in materia di lavoro agile;
- Competenze digitali utili al lavoro agile.

Salute digitale

Requisiti tecnologici

- Completamento della profilazione degli utenti e della tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi mediante l'implementazione di un nuovo sistema integrato di Identity management in conformità alle linee guida e alle scadenze stabilite dall'agenda;
- Completamento della distribuzione delle firme digitali al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario responsabile di procedimenti e conversione dei flussi documentali tra gli uffici interni alla modalità nativamente digitale, necessaria a garantire la totale disponibilità dei documenti in formato digitale grazie al protocollo e al sistema di gestione dei flussi.

In Ateneo era già in uso la modalità remota di accesso ai PC desktop e ai Virtual Desktop in dotazione all'ufficio nonché tramite VPN, alla intranet e alle piattaforme gestionali.

3.2.2 – Programma di sviluppo

Le misure organizzative programmate nel POLA e in corso di attuazione nell'anno corrente sono:

- Approvazione del Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (smart working) dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria.
Il Regolamento è stato elaborato dagli Uffici preposti anche in relazione ai recenti aggiornamenti normativi. Rimane da completare la fase partecipativa sindacale prevista dal CCNL di comparto e la successiva approvazione da parte degli organi di Governo dell'Ateneo (*Allegato 4*).
- Definizione dei contenuti minimi dell'accordo individuale ex art. 19 legge 81/2017. La bozza del documento è stata elaborata dagli Uffici preposti; rimane da completare la fase partecipativa sindacale prevista dal CCNL di comparto e la successiva approvazione da parte degli organi di Governo dell'Ateneo (*Allegato 4 -C*).

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano dei Fabbisogni di Personale TAB è elaborato, nel rispetto dei vincoli normativi, finanziari e di bilancio. Il criterio principale che informa l'attività di programmazione non si basa esclusivamente su meccanismi meramente sostitutivi, ma privilegia un osservatorio focalizzato alla provvista dei profili più consoni ad una Amministrazione orientata all'innovazione, tecnologica e organizzativa, alla migliore qualità possibile dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca di eccellenza e alla terza missione.

La programmazione del fabbisogno di personale implica, conseguentemente, un'attività di analisi e una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica del personale necessario ad assolvere a tutte quelle attività che direttamente e/o indirettamente concorrono al raggiungimento della mission di Ateneo;
- qualitativo: riferito al profilo del personale, avendo riguardo alle competenze professionali più consone alle esigenze dell'Ateneo e, al contempo, tenendo in debito conto l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e gli obiettivi da realizzare.

Contestualizzando l'adozione del Piano alla realtà dell'Ateneo, emerge che le dinamiche organizzative sono state fortemente influenzate dalla disciplina sulle quote del turn over che, a partire dal 2009, è stata applicata all'intero sistema universitario nazionale.

L'estrema variabilità di tale disciplina, accompagnata da continue modifiche normative e da provvedimenti di attribuzione delle risorse emanati a fine anno, hanno acuito le difficoltà di una rigorosa e preventiva programmazione delle risorse medesime da destinare al reclutamento del personale. In virtù di questo si è arrivati solo all'anno 2018 alla presentazione agli organi di Governo dell'Ateneo di un primo atto di indirizzo sulle linee generali su cui ridisegnare la struttura organizzativa.

Il percorso di riorganizzazione delle proprie modalità organizzative passa attraverso le seguenti fasi:

- un progetto di miglioramento dell'organizzazione dell'Amministrazione e dei servizi centrali nonché delle Strutture Dipartimentali, finalizzato al miglior utilizzo e all'allocazione più funzionale del personale (provvedimenti attuativi la riorganizzazione e di assestamento Tabelle 1 e 2 SEZIONE 3. 1 del PIAO);
- un piano di formazione per il personale⁷, orientato allo sviluppo di competenze, ad aumentare la cultura del risultato e dell'assunzione di responsabilità, all'emersione di nuove professionalità e a una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto e delle funzioni assegnate ;
- un piano reclutamento e qualificazione professionale del PTAB per rispondere alle esigenze funzionali-organizzative dell'Ateneo e per valorizzare le professionalità già presenti, che hanno acquisito nel tempo una specifica e approfondita professionalità nel settore di competenza dimostrando altresì affidabilità, innovatività e attenzione al risultato, alle quali attribuire nuove e maggiori funzioni.

Il Piano di fabbisogno del PTAB va inteso in una logica di programmazione pluriennale con monitoraggio e rimodulazione annuali: la programmazione di cui al presente documento potrà essere rivista nel tempo alla luce delle risorse assunzionali assegnate dal MUR ovvero di altre risorse anche esterne, dell'andamento delle procedure di reclutamento, dei fabbisogni medio tempore intervenuti, dell'evoluzione non prevista delle cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili, delle priorità di ateneo e del quadro normativo complessivo.

Il Piano si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si

⁷ Il Piano di formazione del PTAB ha carattere triennale: per l'anno 2022 l'Amministrazione ha adottato un "Catalogo formativo" determinato dall'esito di un'analisi dei fabbisogni di formazione presso Responsabili di Struttura. Per il triennio 2023-2025 saranno avviate le attività propedeutiche all'adozione di un Piano triennale della formazione del PTAB secondo le procedure previste dalla vigente normativa e dal CCNL di comparto vigente.

può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, l'Ateneo valuta le proprie azioni sia sulla base della propria capacità assunzionale calcolata in funzione dei vigenti vincoli di spesa, sia in ragione della stima del trend delle cessazioni, nonché di quella inerente l'evoluzione dei bisogni (scelte legate, ad esempio alla digitalizzazione dei processi - *individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate* - o al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni).

Ruolo/Categoria	Dirigenti	EP	D	C	B	CEL	Totale
TI	1*	10	57	83	7	2	160
TD (DG)	1						1
Totale	2	10	57	83	7	2	161

*In aspettativa senza assegni dal 2013

Tabella 1 - Consistenza numerica PTAB - Situazione al 31/12/2021

La consistenza di PTAB al 31 dicembre 2021 è espressa in termini quantitativi ed è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Area funzionale	DG	Dirigenti	EP	D	C	B	CEL	Totale
Amministrativa Gestionale			6	35				41
Amministrativa					46	2		48
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			4	18	33			55
Biblioteche				4	4			8
Servizi generali e tecnici						5		5
Area non definita	1	1					2	4
Totale	1	1	10	57	83	7	2	161

Tabella 2 - Distribuzione del PTAB per Area funzionale - Situazione al 31/12/2021

Struttura	Unità organizzativa	DG	Dirigenti	EP	D	C	B	CEL	Totale
AC	RPD			1					1
	Area Affari generali e Sistema Bibliotecario di Ateneo				3	1			4
	Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio			1	3	6			10
	Area Relazioni internazionali e servizi linguistici			1	1	2		2	6
	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement			1	5	3			9
	Area Risorse finanziarie e bilancio			1	1	5			7
	Area Risorse umane e formazione			1	4	4			9
	Area Servizi agli studenti			1	4	8	2		15
	Area Sistemi informativi e statistica			1	5	3			9
	Staff Direzione Generale	1	1	2	2	6	1		13
	Staff OIV				1	1			2
	Staff Rettore				2	6			8
Dipartimenti	DIGIES				5	7	1		13
	DIIES				5	4	1		10
	DICEAM				5	6	1		12
	DARTE				3	3			6
	PAU				2	7			9
	AGRARIA				5	12	1		18
Totale		1	1	10	57	83	7	2	161

Tabella 3 - Distribuzione del PTAB per Struttura - Situazione al 31/12/2021

Tale distribuzione è accompagnata da 1 caso (1 Dirigente) di aspettativa per incarico presso altro Ateneo, 2 casi (1 EP ed 1 C) di comando presso altre amministrazioni, 8 casi di co-assegnazione del personale a strutture diverse (5 casi tra Dipartimenti, 3 casi tra Amministrazione centrale e Dipartimenti) e da 12 casi di co-assegnazione del personale a più Aree o più Settori della medesima Area nell'ambito dell'Amministrazione centrale.

Delle 161 unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, 5 prestano servizio a tempo parziale.

	Dir	EP	D	C	B	CEL	TOTALE
2008	1			4	1		6
2009			2	5	2		9
2010		2	3	5	1	1	12
2011			2	4			6
2012				4			4
2013		2	1	2	2		7
2014			1	1	3		5
2015			1	5	1		7
2016		1					1
2017					1		1
2018	1	1	2	2	4		10
2019		1	2	2	2		7
2020				5	1		6
2021		1	3	5			9
2022			3	4	1		8
Totale	2	8	20	48	19	1	98

Tabella 4 - Cessazioni PTAB 2008 – 2022

La Tabella evidenzia nel periodo 2008-2011 una consistente riduzione del numero del PTAB, a cui si va ad aggiungere, come ulteriore elemento di valutazione, la stima delle cessazioni nel prossimo sessennio.

	Dir	EP	D	C	B	CEL	TOTALE
2023			2	2			4
2024			5	2			7
2025			3		2		5
2026		2	4	4	1		11
2027		1	3	3		1	8
Totale		3	17	11	3	1	35

Tabella 5 - Previsione Cessazioni PTAB 2023-2027

Come noto, le cessazioni liberano disponibilità in termini di punti organico nell'anno successivo a quelle in cui si verificano. Pertanto, si stima che le capacità assunzionali ordinarie, nella previsione di una percentuale di riassegnazione del 100% del turn over, a disposizione per la programmazione nel periodo di riferimento (2022-2027), possa essere adeguatamente suddivisa per categoria in ordine ai fabbisogni emergenti.

Programmazione strategica del PTAB

Come riportato nel Piano dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2021-2023 approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 7 ottobre 2021, l'Amministrazione ha già inteso dare copertura ai fabbisogni di personale TAB, che sono risultati estremamente elevati.

Ai fini della programmazione strategica delle risorse umane per i prossimi anni occorrerà determinare l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, ed è necessaria la pianificazione delle attività, inclusa

la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati, nonché una ottimale allocazione delle competenze esistenti.

Sarà necessario, dunque, porre in essere in modo scientifico una mappatura e reingegnerizzazione dei processi, nonché una rilevazione delle competenze esistenti al fine di definire in modo puntuale i relativi fabbisogni.

Strategie di copertura del fabbisogno di PTAB

L'Ateneo, a fronte di una tale riduzione numerica di personale tecnico amministrativo e bibliotecario (circa 100 unità), così grave e significativa da mettere a serio rischio di inefficienza ed inadempienza l'intero sistema amministrativo-gestionale, non può non riflettere sull'esigenza ineludibile di dover colmare il gap di cui sopra attraverso l'adozione di idonee strategie di reclutamento massiccio e qualificato per l'acquisizione delle competenze necessarie.

Allo scopo risulta necessario individuare le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni di PTAB attraverso il ricorso a soluzioni combinate inerenti la gestione delle risorse umane, sia esterne che interne all'amministrazione stessa, come appresso riportato:

- Reclutamento personale a tempo indeterminato mediante concorsi
- Mobilità
- Reclutamenti speciali (legge 68/1999)
- Stabilizzazioni (tramite le modalità previste dall'art. 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75)
- Eventuali altre forme di reclutamento speciale a TD (ad esempio: reclutamento ai sensi dell'art. 10 DL 36/2022)
- Mobilità interna tra aree/settori/dipartimenti (principio di rotazione)
- Valorizzazione del personale attraverso meccanismi di progressione di carriera ed economiche (PEV e PEO)
- Riqualificazione professionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Le scelte quantitative e qualitative dovranno essere individuate e valutate anche sulla base delle seguenti esigenze e circostanze:

- a) Cessazioni intervenute negli ultimi anni (vedi Tabella 4 - Cessazioni PTAB 2008-22);
- b) Cessazioni stimate fino al 2027 (Tabella 5);
- c) Necessità di individuare unità organizzative qualificate con funzioni di raccordo e coordinamento dei processi amministrativi comuni (tra più Dipartimenti e tra Dipartimenti ed Amministrazione Centrale), che implica la riscrittura di alcuni profili professionali;
- d) Necessità di potenziare la struttura organizzativa e il connesso contingente di PTAB dedicato alla gestione del TFA Sostegno;
- e) Necessità di sostituire il personale cessato nonché il contingente di PTAB di particolari ambiti di rilevanza strategica (Edilizia, Logistica, Sicurezza, Patrimonio, Archivio, ecc).
- f) Necessità di potenziare il contingente di PTAB e dedicato all'attuazione e gestione delle attività connesse al PNRR (es. rendicontazione)
- g) Ecc.

Risorse disponibili per la programmazione del fabbisogno del PTAB

La programmazione del personale delle università ha il suo fondamento normativo nell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49.

Tale attività di programmazione si concentra, sostanzialmente, nel reclutamento del personale: questa fase è disciplinata dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e dal citato decreto legislativo n. 49 del 2012.

Il primo provvedimento ha stabilito la misura delle facoltà assunzionali riferita a determinati anni; il secondo ha individuato il modo attraverso il quale assegnare ai singoli atenei le risorse da finalizzare a tali esigenze, vincolando i medesimi all'approvazione – da parte dei propri organi di governo - di un documento programmatico relativo al personale.

Le capacità assunzionali degli atenei si basano su un criterio di calcolo delle relative quote spendibili consistente nella conversione del valore monetario in "Punti Organico".

In particolare, ad ogni cessazione di personale universitario è collegato il corrispondente Punto Organico da utilizzare per l'anno successivo. Tale Punto Organico è "filtrato" dalla quota di turn over che la normativa ha stabilito per l'anno di riferimento.

Il MUR, infatti, stabilisce annualmente, tramite apposito decreto ministeriale, il contingente di assunzioni spettante a ciascun ateneo, in virtù di un determinato rapporto percentuale tra la spesa relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e quella (inferiore) da sostenere per le nuove assunzioni, determinata in una certa misura percentuale rispetto alla prima, sulla base delle norme legislative di riferimento.

Il Punto Organico corrisponde al valore medio della retribuzione annua dei professori ordinari dei vari atenei statali, rilevato nell'anno precedente a quello considerato dal decreto ministeriale che annualmente determina i "coefficienti assunzionali" delle Istituzioni universitarie statali.

A valere dall'anno 2022, il Ministero dell'università e della ricerca il 6 maggio 2022 ha emanato il D.M. 445 - *decreto sui piani straordinari di reclutamento del personale universitario per gli anni 2022-2026* - che assegna alle Istituzioni universitarie statali i fondi, a valere sulle risorse stanziati dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della L. 234/2021, destinati alla attivazione dei piani straordinari di reclutamento anche, e per la prima volta, di personale tecnico amministrativo.

Le assunzioni e le relative prese di servizio previste da piano straordinario devono essere attuate entro i seguenti termini:

Piano A: 01 ottobre 2022-31 ottobre 2024

Piano B: 01 gennaio 2024-31 ottobre 2025

Piano C: 01 gennaio 2025-31 ottobre 2026

Piano D: 01 gennaio 2026-31 ottobre 2027

Pertanto dal punto di vista finanziario la programmazione del PTAB seguirà due direttrici: finanziamento da FFO e finanziamento da piano straordinario di reclutamento.

FFO - Punti organico relativi al quinquennio 2016/2020

PO per annualità di programmazione	2016	2017	2018	2019	2020	Altri	Totale
PTAB	0,15	0,20	0,25	0,50	0,65	2,76*	4,51

*0,33 (residui mob. Province) + 0,04 (residui camera commercio) + 2,39 (stabilizzazioni) = 2,76

Nella seduta del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 28 e 29 settembre 2021 è stato approvato il seguente programma d'impiego dei punti organico per la copertura del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario a tempo indeterminato:

Anno di impiego	Modalità di reclutamento	Categoria	PO impegnati
2021	Ex art.20 co.2 D.Lgs 75/17	5 unità ctg C1	(5*0,25) = 1,25

2021	Ex art.20 co.2 D.Lgs 75/17	2 unità ctg D1	(2*0,30) = 0,60
	Totale Stabilizzazioni		1,85
2021/2022	Ex art. 30 D.Lgs 165/2001	7 unità ctg C1	(7*0,25) = 1,75
	Totale Mobilità/Concorsi esterni		1,75
2023	PEV	3 unità EP1	(3*0,10) = 0,30
	PEV	1 unità D1	(1*0,05) = 0,05
	Totale PEV		0,35
	TOTALE PO IMPEGNATI		3,95

L'attuazione del piano di utilizzo dei PO assegnati dovrà comunque tenere conto della Legge n. 68/1999. In base all'ultimo prospetto informativo inviato risulta una scopertura del contingente pari a n. 4 unità di personale.

In ragione di quanto su esposto su FFO, risultano non impegnati/utilizzati PO pari a 0,54

Risorse derivanti da Piano straordinario di reclutamento (DM 445/2022)

Anno	Importo annuo attribuito	Valore in PO
2022	367.301	13
2023	1.469.203	

Per gli anni 2024, 2025 e 2026, i punti organico e le risorse da assegnare ai singoli Atenei saranno definite con successivi provvedimenti Ministeriali annuali.

Di seguito le tabelle attestanti il valore economico e in PO in relazione all'accensione delle procedure di reclutamento e di verticalizzazione che si ritiene indispensabile avviare al fine di recuperare in parte il gap di cessazioni registrate.

VALORI INTERI		
ruolo /categ.	Valore Po	Valore economico
Cat. B	0,20	22.600,00 €
Cat. C	0,25	28.250,00 €
Cat. D	0,30	33.900,00 €
Cat. EP	0,40	45.200,00 €
Dirigente	0,65	73.450,00 €
CEL	0,20	22.600,00 €

VALORI DIFFERENZIALI		
da a....	Valore Po	Valore economico
da cat B a cat C	0,05	5.650,00 €
da cat C a cat D	0,05	5.650,00 €
da cat D a cat EP	0,10	11.300,00 €

L'attività di analisi sin qui svolta è supportata dai documenti di programmazione adottati dall'Ateneo, ovvero:

- il "Documento *Nuovo assetto organizzativo dell'amministrazione centrale e dipartimentale – Monitoraggio al 20 settembre 2021*, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 28 e 29 settembre 2021, con il quale è stato svolto il previsto monitoraggio a seguito dell'attuazione della riorganizzazione delle strutture centrali e dipartimentali di Ateneo e, contestualmente, un'attività di analisi delle criticità strutturali, funzionali e dei fabbisogni di personale delle Aree, dei Settori in Staff e dei Dipartimenti;
- il Piano dei Fabbisogni di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per gli anni 2021-2022-2023, quale "Appendice al Documento di indirizzo per il Piano dei fabbisogni di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria per il triennio 2021- 2023", approvato dal Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 07 ottobre 2021;

In esito all'analisi sopra citata, si evidenzia la necessità di colmare la pluriennale assenza del turn over del PTAB, attraverso una programmazione di medio periodo, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio, nonché della programmazione complessiva del fabbisogno di personale rappresentato nel prospetto che segue, per soddisfare le esigenze di fabbisogno di personale TAB. Ciò consentirebbe il corretto funzionamento dell'apparato amministrativo, non solo in termini di recupero di efficienza ma anche nell'ottica di uno sviluppo continuo e coerente con le strategie di crescita dell'Ateneo e con gli interventi legati a misure straordinarie, quali il PNRR.

Anno	Categorie/Aree			
	B	C	D	EP
2022	0	18	6	0
2023	2	3	7	0
2024	0	2	7	3

Il prospetto di cui sopra è riferito a posti da destinare sia all'Amministrazione Centrale sia ai Dipartimenti secondo le esigenze di funzionamento che verranno rilevate annualmente.

Oltre alle assunzioni dall'esterno, occorrerà programmare le progressioni verticali di carriera (PEV) da attuarsi ai sensi dell'art. 52 c. 1-bis del D.Lgs 165/2001 s.m.i., che dispone "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio... omissis".

SEZIONE 4 - Monitoraggio

La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili come previsto.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione (con funzioni di OIV), ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

La programmazione delle attività dell’Ateneo, che è stata oggetto delle precedenti sezioni, implica la necessità di un processo di monitoraggio dei risultati raggiunti con frequenza annuale ed eventuali ulteriori rilevazioni in corso d’anno. L’esito di tale monitoraggio costituisce elemento propulsivo per la revisione delle attività programmate, al fine di mantenere l’azione amministrativa quanto più è possibile allineata con gli obiettivi strategici, in un’ottica di miglioramento continuo.

La seguente tabella descrive le principali caratteristiche di tali attività di monitoraggio svolte presso l’Ateneo.

Sezione di riferimento PIAO	Obiettivo del monitoraggio	Responsabile del monitoraggio	Metodo di rilevazione	Frequenza / Periodo rilevazione	Documento del monitoraggio	Validazione degli esiti del monitoraggio	Possibili interventi
Sottosezione 2.2 - Performance	Verifica intermedia degli obiettivi di performance organizzativa	Direzione Generale	Estrazioni dati	Annuale (Giugno-Luglio)	KPI di Ateneo 2022-2024	Approvazione del CdA Valutazione del NVI	Revisione di indicatori e target dei KPI
Sottosezione 2.2 - Performance	Verifica intermedia degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	Rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi	Annuale (Giugno-Luglio)	Obiettivi di performance individuale 2022	Approvazione del CdA Valutazione del NVI	Revisione della tempistica o di indicatori e target relativamente agli obiettivi individuali
Sottosezione 2.2 - Performance	Rendicontazione degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	Rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi Indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi	Annuale (I trimestre anno successivo)	Relazione sulla performance	Approvazione del CdA Validazione del NVI	Informazioni utili per la definizione dei nuovi obiettivi individuali
Sottosezione 3.2 - Organizzazione lavoro agile	Verifica dell'attuazione del lavoro agile	Area Risorse Umane	Estrazioni dati sugli standard di qualità dei servizi Indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi erogati Indagine sul benessere lavorativo-organizzativo Rendicontazione attività lavorativa individuale	Annuale (I trimestre anno successivo)	Organizzazione del lavoro agile 2022-2024	Parere del CUG Parere del NVI Approvazione del CDA	Revisione delle regole per lo svolgimento del lavoro agile
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Rilevazione dati presso i Dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure	Novembre- Dicembre anno corrente	Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Approvazione del CdA	Revisione della valutazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione
Paragrafo 2.2.3 - Obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere	Verifica dell'attuazione delle azioni positive in tema di pari opportunità	Comitato Unico di Garanzia	Estrazioni dati sulla situazione organizzativa del personale Indagine sul benessere lavorativo-organizzativo	Annuale (I trimestre anno successivo)	Relazione del CUG	Approvazione del CdA	Aggiornamento degli obiettivi per le pari opportunità e l'equilibrio di genere
Paragrafo 3.3.3 - Programmazione della formazione del personale	Verifica dell'efficacia delle azioni formative	Area Risorse Umane	Test di apprendimento Indagine sulla soddisfazione dei partecipanti ai corsi Analisi dei fabbisogni formativi	Durante tutto l'anno	Elenco delle iniziative di formazione 2022-2024	Approvazione del CdA	Revisione dei contenuti o del calendario delle azioni formative