



UNIVERSITA' DEGLI STUDI MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023 – 2025**

Indice

Premessa.....	4
SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione	5
1.1 Scheda anagrafica	5
1.2 Presentazione.....	5
1.3 Ateneo in numeri.....	6
SEZIONE 2 - Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	8
2.1 Valore pubblico	8
2.2 Performance.....	18
2.2.1 Gli obiettivi di performance 2023	18
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.....	29
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	31
2.3.1 Premessa	31
2.3.2 Oggetto e finalità: analisi del contesto esterno ed interno	32
2.3.3 Il trattamento del rischio.....	38
2.3.4 Declinazione di particolari misure di prevenzione e monitoraggio	40
2.3.5 Obblighi di trasparenza	44
2.3.6 Relazione sull’attività svolta.....	45
2.3.7 Conclusioni	45
SEZIONE 3 - Sezione Organizzazione e capitale umano	47
3.1 Struttura organizzativa.....	47
3.2 Organizzazione lavoro agile.....	52
3.2.1 Misure organizzative	52
3.2.2 Programma di sviluppo	53
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale	54
3.3.1 Programmazione strategica del PTAB	57
3.3.2 Strategie di copertura del fabbisogno di PTAB	57
3.3.3 Risorse disponibili per la programmazione del fabbisogno del PTAB.....	58
3.4 Linee generali del piano triennale 2023-2025 per la formazione del personale	61
3.4.1 Premessa	61
3.4.2 Linee di indirizzo.....	61
3.4.3 Piano delle attività formative.....	62
3.4.4 Risorse economiche e strutturali	64
3.4.5 Considerazioni finali	64
SEZIONE 4 - Monitoraggio.....	65

ALLEGATO 1 – Obiettivi operativi – performance 2023

ALLEGATO 2 – Piano di Azioni Positive

ALLEGATO 3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione - PTPCT 2023/2025

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.

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.

Infine, 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 9 Aree e 2 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	173
Ricercatori	102
Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario	166
Numero di settori scientifico-disciplinari strutturati	83
CORSI DI STUDIO DI I, II E III LIVELLO	
Corsi di Laurea triennale (Percorsi curricolari)	12 (28)
Corsi di Laurea Magistrale biennale (Percorsi curricolari)	9 (17)
Corsi di Laurea Magistrale quinquennale a ciclo unico (Percorsi curricolari)	3 (4)
Corsi di Laurea triennale, Laurea Magistrale biennale e Laurea Magistrale quinquennale a ciclo unico (Percorsi curricolari)	24 (49)
Corsi di Laurea triennale e di Laurea Magistrale biennale inter-ateneo, compresi nel complesso dei 24 corsi di studio (Percorsi curricolari)	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 2023-2025.

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%	Variazione 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	25%	Percentuale studenti in mobilità "outgoing" sul	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
	corsi di studio di primo e secondo livello		totale degli studenti 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 curricolari	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%	-

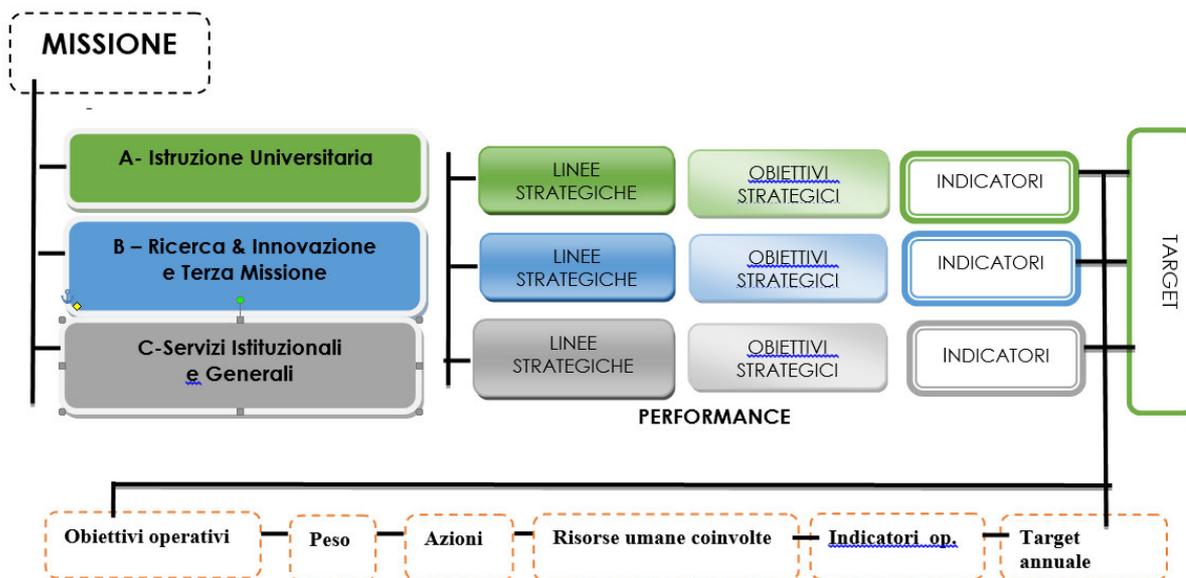
MISSIONE C - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI							
Linea Strategica	Obiettivo strategico	Peso indicatore	Indicatore di risultato	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Sistema Bibliotecario di Ateneo	8 - Razionalizzazione del funzionamento e potenziamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo (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 2023

Il raccordo tra la pianificazione strategica e la pianificazione organizzativa determina 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 2023, il Direttore Generale ha dato avvio, nel mese di dicembre 2022, alle consultazioni finalizzate alla definizione della programmazione operativa, invitando tutti i Responsabili di Area, dei Settori in staff ed i segretari amministrativi di Dipartimento, a collaborare fattivamente, attraverso le proposte di obiettivi operativi connessi alle attività di pertinenza e volti a contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Si riporta, di seguito, la Tabella nella quale, per ogni singolo obiettivo operativo di performance, è indicato il relativo obiettivo strategico di riferimento.

Missione A - Istruzione Universitaria

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi performance 2023	Tipologia obiettivo	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			
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			
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	A 7.1 Attività di supporto al TFA sostegno	Accessibilità	DIGIES
8 - Rafforzare i percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'orientamento con gli Istituti Scolastici di secondo grado	A 8.1 Predisposizione linee guida operative per avvio PCTO	semplificazione	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
	A 8.2 Progettazione Summer School	accessibilità	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
9 - Rafforzare il contatto degli studenti con Imprese e Professionisti			

Missione B - Ricerca & Innovazione e Terza Missione

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi performance 2023	Tipologia obiettivo	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	B 2.1 Sviluppo organizzativo della struttura di supporto al PNRR (Task Force deliberata da S.A. e CdA del 23/12/2022)	innovazione	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
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	B 7.1 Monitoraggio e reportistica attività VQR e laboratori di ricerca	digitalizzazione	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
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			
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			
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

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi performance 2023	Tipologia obiettivo	UOR
1 - Miglioramento delle attività amministrative e dei servizi in termini di semplificazione, digitalizzazione, efficienza ed efficacia	C 1.1 Ricognizione e censimento pagamenti e spese ricorrenti in capo all'Amministrazione Centrale	semplificazione	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C 1.2 Monitoraggio PRO 3 - monitoraggio ciclo della performance - monitoraggio valutazione didattica - Progetto GP	innovazione	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C 1.3 Attività di supporto al NVI e al PQA per il superamento criticità riscontrate dalla CEV - punto di attenzione R2.A.1	semplificazione / accessibilità	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C 1.4 Implementazione sul nuovo portale di Ateneo di un'area dedicata ai dati statistici compresi quelli della valutazione della didattica e della ricerca	accessibilità / digitalizzazione	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C 1.5 Miglioramento attività Area Ricerca	digitalizzazione	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
	C 1.6 Gestione informazioni sul sito web - Orientamento, Job placement, Ricerca e Dottorato	accessibilità / digitalizzazione	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
	C 1.7 Svalutazione crediti	semplificazione	Area Risorse Finanziarie e Bilancio / Agraria
	C 1.8 Riorganizzazione procedure economiche	semplificazione	Area Risorse Finanziarie e Bilancio
	C 1.9 DURC	semplificazione	Area Risorse Finanziarie e Bilancio / Area Risorse Umane e Formazione
	C 1.10 Allineamento pensioni da turn over	semplificazione	Area Risorse Umane e Formazione
	C 1.11 Recupero tempistiche stipendi	semplificazione	Area Risorse Umane e Formazione
	C 1.12 Allineamento cartellini personale procedura Open Pres	semplificazione	Area Risorse Umane e Formazione
	C 1.13 Implementazione piattaforme software di Ateneo per la gestione delle segreterie studenti e della programmazione didattica (ESSE3, GDA)	digitalizzazione	Area Sistemi Informativi
	C 1.14 Implementazione del nuovo Portale istituzionale di Ateneo su piattaforma CINECA	digitalizzazione	Area Sistemi Informativi
	C 1.15 Integrazione delle piattaforme informatiche di Ateneo con il nuovo sistema di gestione delle identità digitali	digitalizzazione	Area Sistemi Informativi
	C 1.16 Attività gestione dipartimento di eccellenza	semplificazione	DIIES
	C 1.17 Analisi economica del rischio contenziosi	semplificazione	Settore Affari Legali e Accesso agli atti

	C 1.18 Censimento e monitoraggio dei contratti in essere ivi compresi quelli dei Dipartimenti	semplificazione	Settore Contratti, Convenzioni, Elezioni
	C 1.19 Monitoraggio bandi sulle infrastrutture (regionali, nazionali, europei, ecc.)	semplificazione	Settore Progettazione, Amministrazione, Logistica, Programmazione, Gestione del patrimonio e Archivio cartaceo di Ateneo
	C 1.20 Miglioramento attività Segreteria Direzione Generale e raccordo con l'Area Ricerca, l'Area Finanziaria, l'Area R.U. e gli OO.CC.	semplificazione	Ufficio segreteria Direzione Generale
	C 1.21 Miglioramento attività Segreteria Rettorato	semplificazione	Ufficio segreteria Rettorato
	C 1.22 Manutenzione ordinaria parco macchine	mantenimento	Settore Affari Generali e Istituzionali
	C 1.23 Fascicolazione corrispondenza Ufficio Offerta formativa e Affari generali	digitalizzazione	Area Servizi agli Studenti
	C 1.24 Ricognizione Master svolti in Ateneo ai fini della creazione di un archivio decentrato	semplificazione	Area Servizi agli Studenti
	C 1.25 Bonifica decadenze studenti Economia, Giurisprudenza, Scienze Umane e Ingegneria	semplificazione	Area Servizi agli Studenti
	C 1.26 Bonifica decadenze studenti Agraria e Architettura	semplificazione	Area Servizi agli Studenti
	C 1.27 Ricognizione e aggiornamento delle informazioni di competenza del settore relativamente alle pagine dedicate sulla home page di Ateneo	semplificazione	Area Servizi agli Studenti
2 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia della comunicazione e della divulgazione delle iniziative e dei risultati delle attività istituzionali	C 2.1 Piano di orientamento e comunicazione	accessibilità	Settore Affari Generali e Istituzionali
3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	C 3.1 Regolamentazione iscrizione studenti internazionali	semplificazione	Area Relazioni Internazionali e Servizi linguistici
	C 3.2 Censimento/ adeguamento/ redazione regolamenti che attengono all'area	semplificazione	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement
	C 3.3 Adeguamento regolamenti	semplificazione	Area Risorse Umane e Formazione
	C 3.4 Regolamento Conto Terzi	semplificazione	Agraria / DICEAM
	C 3.5 Predisposizione Bozza di Regolamento Fondo per la premialità (di concerto con il PAU)	semplificazione	DARTE
	C 3.6 Regolamento missioni	semplificazione	DICEAM
	C 3.7 Censimento gare scadute e/o in scadenza	semplificazione	Settore Affari Negoziati
	C 3.8 Predisposizione Bozza di Regolamento Fondo per la premialità (di concerto con il	semplificazione	PAU

	DARTE)		
	C 3.9 Regolamento Privacy e tutela dati / Linee guida per applicazione regolamento	semplificazione	Settore Protezione dei dati e Privacy
	C 3.10 Censimento dei regolamenti da adeguare e/o adottare	semplificazione	Settore Affari Legali e Accesso agli atti
4 - Attivazione dell'Azienda agraria (art. 49 dello Statuto di Ateneo), anche attraverso intese inter-istituzionali e finanziamenti esterni			
5 - Censimento, manutenzione e integrazione del patrimonio edilizio e sua utilizzazione razionalizzata in condizioni di sicurezza	C 5.1 Chiusura progetti in corso inerenti alcune criticità degli impianti elettrici di MT: 1 Cabina di smistamento Architettura - 2 Cabina generale di Ateneo	mantenimento	Area Edilizia, Logistica, Sicurezza e Patrimonio
	C 5.2 PRO3 - Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca	mantenimento	Area Edilizia, Logistica, Sicurezza e Patrimonio
	C 5.3 Completamento ricognizione di spazi e ambienti	semplificazione	Settore Progettazione, Amministrazione, Logistica, Programmazione, Gestione del patrimonio e Archivio cartaceo di Ateneo
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)	C 8.1 Valorizzazione del patrimonio bibliografico delle Biblioteche del SBA	accessibilità	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo
	C 8.2 Redazione di materiali finalizzati alla predisposizione di una guida sull'autoarchiviazione e gestione delle pubblicazioni nell'Archivio istituzionale dei prodotti della ricerca	semplificazione	Area Programmazione, Valutazione, Assicurazione della qualità e 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 Museo San Paolo			
13 - Sostenere i servizi di ambulatorio medico			
14 - Rafforzamento della capacità di accoglienza di studenti stranieri internazionali e visiting professors			

<p>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</p>	<p>C 15.1 Dematerializzazione dei flussi documentali quale strumento di semplificazione, trasparenza e prevenzione della corruzione: passaggio alla AOO Unica di Ateneo e a Titulus 5; attivazione di Titulus Organi</p>	<p>semplificazione</p>	<p>Settore in staff alla DG Trasparenza, Prevenzione della corruzione, Albo on-line e Protocollo</p>
<p>16 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della trasparenza</p>			
<p>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</p>			

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, 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.

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 2023, 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	PRO 3 – report monitoraggio	10/100	≥ 3 report
	Nuovo portale di Ateneo e sistema ESSE3	50/100	produzione
	Piano di orientamento e comunicazione	40/100	1
	PRO 3 - Quadro economico delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca	40/100	1
C3 - Revisione coordinata dei regolamenti di Ateneo	Revisione Regolamenti	100/100	≥3
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	50/100	≥2
	Implementazione Titulus Organi	50/100	Avvio Titulus Organi per S.A. e CdA

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.

2.2.3 Gli obiettivi del Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale presenta aspetti peculiari che lo distinguono dai responsabili di unità organizzativa, in considerazione del ruolo manageriale-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 obiettivi specifici definiti 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 2023	Azioni	Indicatore	Peso indicatore	Target annuale								
1. Fondi accantonamento per rischi	1. Esame ed analisi del verbale del Collegio dei Revisori n. 7 del 3.10.2022, dei verbali degli anni precedenti relativi al tema oggetto dell'obiettivo e dei principi contabili nazionali OIC.	Trasmissione Relazione analitica al Collegio dei Revisori entro il 31.05.2023. Trasmissione Relazione analitica al Rettore e al CdA entro il 31.07.2023.	25/100	N. 2 Documenti analitici prodotti								
	2. Determinazione ammontare di ciascun fondo elencato e dati relativi alla sopravvenienza											
	3. Analisi di dettaglio sui singoli fondi di accantonamento											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fondo accantonamento</th> <th>Personale Impegnato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oneri da Contenzioso</td> <td>Marciano/Andriani, con percentuale di impegno pari al 15% ciascuno.</td> </tr> <tr> <td>Spese strutturali per edilizia</td> <td>Taverriti, con percentuale di impegno pari al 50%.</td> </tr> <tr> <td>Rischi e oneri</td> <td>F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.</td> </tr> </tbody> </table>				Fondo accantonamento	Personale Impegnato	Oneri da Contenzioso	Marciano/Andriani, con percentuale di impegno pari al 15% ciascuno.	Spese strutturali per edilizia	Taverriti, con percentuale di impegno pari al 50%.	Rischi e oneri	F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.
	Fondo accantonamento				Personale Impegnato							
Oneri da Contenzioso	Marciano/Andriani, con percentuale di impegno pari al 15% ciascuno.											
Spese strutturali per edilizia	Taverriti, con percentuale di impegno pari al 50%.											
Rischi e oneri	F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.											

	<table border="1"> <tr> <td>Crediti dubbia e difficile esazione</td> <td>F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.</td> </tr> <tr> <td>Arretrati stipendiali</td> <td>V. Barillà, con percentuale di impegno pari al 10%.</td> </tr> <tr> <td>Progetti ed altre spese di investimento</td> <td>Arcà + Responsabili amministrativi di dipartimento, con percentuale di impegno pari al 10% ciascuno.</td> </tr> </table>	Crediti dubbia e difficile esazione	F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.	Arretrati stipendiali	V. Barillà, con percentuale di impegno pari al 10%.	Progetti ed altre spese di investimento	Arcà + Responsabili amministrativi di dipartimento, con percentuale di impegno pari al 10% ciascuno.			
Crediti dubbia e difficile esazione	F. Morabito, con percentuale di impegno pari al 5%.									
Arretrati stipendiali	V. Barillà, con percentuale di impegno pari al 10%.									
Progetti ed altre spese di investimento	Arcà + Responsabili amministrativi di dipartimento, con percentuale di impegno pari al 10% ciascuno.									
2. Attività propedeutiche alla visita CEV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi dei documenti della precedente visita CEV, delle osservazioni e delle criticità. 2. Ricognizione attività correlate alla visita CEV. 3. Costituzione Task force sulle attività gestionali. 4. Realizzazioni azioni previste entro il 31.12.2023. 	N. azioni realizzate (Area gestionale) /totale azioni previste	25/100	≥ 3						
Obiettivo 2023	Azioni	Indicatore	Peso indicatore	Target annuale						
3. Gestione del patrimonio immobiliare e relative procedure di gara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricognizione gare in scadenza e analisi criticità 2. Realizzazione timing annuale delle procedure di gara 3. Pubblicazione bandi procedure 2023 4. Ricognizione interventi di manutenzione ordinaria da effettuare 5. Realizzazione interventi di manutenzione ordinaria 	N. gare bandite al 31.07.2023/n. gare scadute nel 2023 Report interventi Interventi completati	25/100	≥ 4 1 70%						
4. Avvio e consolidamento a regime nuove piattaforme informatiche (Titulus – ESSE 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinamento messa in opera nuove piattaforme 2. Attuazione iniziative formative conseguenti 3. Analisi e monitoraggio criticità con i referenti 4. Adozione provvedimenti organizzativi conseguenti (eventuale) 5. Predisposizione relazione analitica annuale al Rettore 	Trasmissione relazione analitica al Rettore entro il 30.12.2023	25/100	N. 1 Documento analitico prodotto						

Il Direttore Generale assegna gli obiettivi operativi ai Responsabili di Area, dei Settori in staff ed ai Segretari amministrativi di Dipartimento secondo quanto dettagliato all'**allegato 1**

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. 3**) 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 approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022.

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.). Rinvio - 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, https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2227913361900_OAllegato_3_Anticorruzione.pdf - 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 2023-2025) 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 2022-2024, 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*.

In conformità a quanto previsto dall'Anac e nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, in data 19.01.2023 si è 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 2023-2025. 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 2023/2025 entro il 30.01.2023. 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, già nel PTPCT 2022-2024 alle analisi fatte in occasione delle inaugurazioni dell'anno giudiziario 2022 della Corte d'Appello di Reggio Calabria, alla presenza della Ministra Cartabia, del Tribunale Amministrativo sezione staccata di Reggio Calabria, della Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale per la Calabria: quest'anno le inaugurazioni dell'Anno Giudiziario da parte degli Organismi citati sono programmate per il mese di febbraio p.v. Le indicazioni che scaturiranno da questi incontri saranno oggetto di approfondimento delle tematiche sin qui osservate.

A tali considerazioni devono aggiungersi quelle contenute nel Rapporto SVIMEZ 2022 sull'economia e la società del Mezzogiorno¹. Dopo lo shock della pandemia, l'Italia ha conosciuto una ripartenza pressoché uniforme tra macro-aree. Il "rimbalzo" del PIL nel 2021, +6,6% a livello Paese, è stato sostenuto dalla ripresa degli investimenti, soprattutto quelli in costruzioni, e dalla domanda estera. La ripresa ha interessato tutte le aree del Paese, ma è stata più rapida nel Nord, dove più pronunciata era stata la recessione del 2020. Il Mezzogiorno ha però partecipato alla ripartenza: il PIL meridionale è cresciuto infatti del 5,9%, superando la media dell'UE-27 (+5,4%). Oltre che del fisiologico effetto delle riaperture, la ripresa ha beneficiato dell'espansione delle politiche a sostegno dei redditi delle famiglie e della liquidità delle imprese che hanno contribuito a sostenere i consumi e a preservare condizioni favorevoli di continuità operativa per le attività economiche.

In linea con le osservazioni dello SVIMEZ, sono i dati presentati dalla Camera di commercio con il Rapporto 2022 su "L'andamento economico della Città metropolitana di Reggio Calabria"²

Il trauma della guerra in Ucraina ha però cambiato il segno delle dinamiche in corso a livello globale: rallentamento della ripresa; aumento del costo dell'energia e delle materie prime; comparsa di nuove emergenze sociali. Le dinamiche globali avverse espongono l'economia italiana a nuove turbolenze e presentano rischi concreti per la sostenibilità dei bilanci di famiglie e imprese, con effetti più allarmanti nel Mezzogiorno. La maggiore esposizione delle regioni meridionali allo shock inflazionistico in corso emerge anche da una stima del numero dei nuclei familiari a rischio povertà assoluta.

A tale stato di incertezza si aggiunge la precarietà del lavoro, fenomeno tutt'altro che marginale e in sensibile aumento. I lavoratori dipendenti con contratti a termine hanno superato il milione nel 2021, pari al 23% del totale dei lavoratori dipendenti. A livello nazionale la stessa quota è pari al 16,4%, scende al 13,8% al Nord e al 15,2% nel Centro. Le forme contrattuali a tempo determinato sono più diffuse fra le donne e i giovani. In particolare, nelle regioni meridionali la quota sul totale dei dipendenti per le donne è pari al 24,4% (in Calabria la percentuale è 28,9%) mentre oltre quattro giovani 15-34enni su dieci hanno un contratto a tempo determinato (41,9%). Le cattive condizioni del mercato del lavoro non si esplicitano solo in termini di precarietà e lavoro sommerso o povero, ma anche secondo aspetti legati al sottoutilizzo del capitale umano e delle competenze acquisite. Ancora per l'anno 2023, le stime dello SVIMEZ non sono favorevoli: il tono della congiuntura è condizionato dalla principale componente della domanda interna, la spesa delle famiglie in consumi (di beni e servizi), sulla quale si abbatte con ritardo il picco inflattivo del 2022, al quale si aggiunge l'effetto

¹ https://www.agenziacoesione.gov.it/news_istituzionali/rapporto-svimez-2022/

² Rapporto sull'economia è pubblicato sul sito camerale al seguente link: <https://bit.ly/3YDKbkZ>

recessivo dell'incremento previsto nei prezzi dell'anno corrente che, seppure di entità minore, dovrebbe restare comunque su livelli inusuali. Per effetto delle dinamiche descritte in precedenza, il PIL meridionale si contrarrebbe nel 2023 (-0,4%), mentre quello del Centro-Nord, pur rimanendo positivo (+0,8%), segnerebbe un forte rallentamento rispetto al 2022. Complessivamente, il dato medio italiano dovrebbe attestarsi intorno al +0,5%.

L'ampio e articolato sistema degli interventi di sostegno alle attività produttive (del quale il Rapporto SVIMEZ 2022 fornisce il tradizionale aggiornamento) dà conto di un quadro di politica industriale complessivamente poco incisivo e alquanto frammentato, nel quale manca una strategia che guidi il nostro Paese verso l'individuazione di obiettivi e aree tecnologiche e produttive prioritarie. Nel Rapporto SMIMEZ si individua la debole selettività di buona parte delle misure di politica industriale quale una delle cause delle difficoltà dell'Italia a superare i divari produttivi con gli altri paesi europei e del Mezzogiorno a superare quelli con il Centro-Nord. Si afferma che la scelta di "continuità" del PNRR rischia di rafforzare il processo di divergenza regionale tra sistemi produttivi, soprattutto perché gli altri interventi (contratti di sviluppo, fondi per l'internazionalizzazione, accordi di innovazione) non sono parte integrante di una strategia unitaria di politica industriale attiva; la debolezza degli interventi verticali e di filiera, inoltre, pregiudicherebbe l'opportunità di beneficiare della domanda aggiuntiva di beni e servizi avanzati incentivata dal Piano, alimentando le importazioni piuttosto che un ampliamento dell'offerta nazionale, che potrebbe trovare nelle aree del Mezzogiorno una possibile localizzazione strategica: con l'imponente dote finanziaria riservata a «Transizione 4.0», stride, in particolare, la dotazione di 750 milioni di euro dell'intervento "Competitività e resilienza delle filiere produttive" destinato a finanziare almeno 40 contratti di sviluppo per il rafforzamento di diverse filiere produttive (agroindustria; design, moda e arredo; automotive; microelettronica e semiconduttori; metallo ed elettromeccanica; chimico/farmaceutico). I contratti di sviluppo rappresentano il più importante strumento di politica industriale "attiva" per il Mezzogiorno, tra i pochi interventi selettivi in grado di agire sul miglioramento strutturale dell'apparato produttivo dell'area, specificamente rivolto all'attrazione degli investimenti esterni all'area (nazionali ed esteri), con ricadute positive sulle attività di ricerca e di accrescimento tecnologico delle produzioni. Potenziare i contratti di sviluppo supporterebbe anche la capacità attrattiva del Mezzogiorno, importante per poter favorire il suo necessario sviluppo industriale.

2.3.2.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno, illustra nello specifico i fattori macro e microstrutturali dell'organizzazione. L'anno 2022 per l'Ateneo reggino, è stato caratterizzato dal necessario succedersi alla Governance dell'Ateneo di più figure istituzionali. A seguito indagine da parte della Guardia di Finanza su incarico del GIP (operazione "Magnifica") si sono anticipate le elezioni del Rettore e come conseguenza si sono alternati nel ruolo di Direttore Generale tre persone: il precedente Direttore Generale (ora Rettore) fino all'indizione delle elezioni; un Direttore Generale facente funzioni (dalla data di indizione delle elezioni all'insediamento del nuovo Direttore Generale); l'attuale Direttore Generale. Anche tutto l'apparato amministrativo è stato oggetto di una complessa riorganizzazione, in parte già attivata nell'anno precedente e consultabile, nelle linee generali al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina851_atti-amministrativi-general.html e nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano del presente PIAO; 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 Rettorale di emanazione	Regolamento
D.R. n. 463 del 19.12.2022	Regolamento per istituzione di borse di studio per il proseguimento della formazione dei giovani laureati
DR n. n. 454 del 09.12.2022	Regolamento di Ateneo in materia di Dottorato di Ricerca.
D.R. n. 428 del 23.11.2022	Regolamento per la gestione e l'utilizzo degli autoveicoli in dotazione all'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria
D.R. n. 427 del 23.11.2022	Regolamento per la disciplina delle procedure selettive per l'assunzione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria
Aggiornato con Decreto Rettorale n. 203 del 30 giugno 2022	Regolamento di Ateneo in materia di contribuzione Studentesca e Manifesto Annuale degli Studi a.a. 2022-2023
D.R. n. 78 del 15 marzo 2022	Regolamento di funzionamento della Scuola di Dottorato di Ricerca
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 Rettorale 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. 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 revisione e modifica in base alla tempistica e/o alle esigenze.

Decreto Rettorale emanazione	di	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
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. 228 del 21.10.2014		Regolamento per l'attribuzione a Ricercatori e Professori dell'incentivo una tantum di cui all'articolo 29, comma 19 della legge 240/10
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

2.3.2.3 Analisi del contesto interno: la mappatura del rischio

Nel 2021 si è svolta una complessa attività diretta alla mappatura dei processi a seguito dell'assegnazione dell'obiettivo di performance "Coordinamento ed implementazione delle procedure atte alla revisione dei processi oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019" a tutte le strutture, centrali e dipartimentali dell'Ateneo: individuata quindi la mappatura completa dei procedimenti, si è sviluppata da parte di apposito gruppo di lavoro costituito, una metodologia diretta alla ponderazione del rischio rilevato nella percentuale del 25% delle attività mappate. I risultati sono stati pubblicati su Amministrazione Trasparente (https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html). La complessa attività posta in essere per la mappatura è in dettaglio descritta nel PIAO 2022 - Sezione PTPCT rinvenibile al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2227913321300_OPIAO_UNIRC_2022-2024.pdf .Nella valutazione del rischio, per l'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti, è stata adottata per stimare l'esposizione al rischio una metodologia di gestione del rischio qualitativa anziché quella quantitativa:

- È stata fatta e riportata la motivazione del giudizio espresso sul livello di esposizione a rischio, anche sulla base della predisposizione di apposite Tabelle.
- Al fine di agevolare l'identificazione degli eventi rischiosi, ci si è avvalsi della collaborazione degli uffici competenti in relazione alle attività descritte nei singoli processi.
- Sono state considerate le fonti informative disponibili e si è tenuto conto dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fattori di corruzione, quali ad esempio mancanza di controlli; mancanza di trasparenza; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di

pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi

- È stato tenuto conto degli indicatori per la stima del livello di rischio, quali ad esempio l'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo

L'attività di ponderazione del rischio avrebbe dovuto proseguire nel corso del 2022, sempre mediante l'assegnazione di obiettivi di performance, ma 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 con la conseguente assegnazione di obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione (C.15) e Trasparenza (C.16) non strettamente inerenti all'attività connesse all'analisi del rischio, che pertanto è stata rinviata all'anno 2023.

Per il 2023, sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2022 l'analisi dei processi da mappare dovrebbe seguire l'ordine di priorità suggerito da ANAC: processi interessati dal PNRR e dalla gestione di fondi strutturali, quelli in cui sono gestite risorse finanziarie; quelli oggetto di obiettivi di performance; quelli connotati da un ampio livello di discrezionalità, quelli con notevole impatto socio-economico, quelli risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o dal monitoraggio svolto.

Il coinvolgimento del personale TAB in obiettivi complessivi, quali il passaggio alla AOO Unica di Ateneo, l'attivazione di Titulus Organi (previa attivazione di Titulus 5) ritarderanno probabilmente la possibilità di proseguire nell'analisi del rischio.

È allo studio della Governance la possibilità di un coinvolgimento esterno di supporto.

2.3.3 Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nella individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato; le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione, quelle specifiche si aggiungono alle generali agendo su alcuni specifici rischi e su peculiari problemi. Nell'attività sono stati coinvolti negli anni, i responsabili dei vari Servizi, i titolari di Posizione Organizzativa e i funzionari responsabili dei procedimenti, come dettagliato nei vari PTPCT:

- è stata monitorata l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale del RPCT; il RPCT dotato di adeguata struttura tecnica di supporto, rileva i dati, gestisce le segnalazioni, esegue attività di verifica; in attuazione di specifico obiettivo il RTPC 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, con apposito obiettivo di performance, 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 di didattica** è stata verificata la presenza e/o le criticità presenti rispetto:
 - contenuto del Codice Etico relativo ai doveri dei docenti con previsioni volte a evitare 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); da ciò la necessità di responsabilizzare maggiormente i direttori di dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori, anche attraverso apposite previsioni regolamentari. Le risultanze hanno portato a rilevare la necessità di coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento predisponendo un unico documento con verifica specifica dei requisiti individuati nelle nuove Linee guida.
- **Reclutamento:** è stata predisposta la verifica dei regolamenti previsti nell'Ateneo
- **Enti privati ed esternalizzazione dei servizi:** per verificare la presenza e/o le criticità presenti è stato assegnato in merito specifico obiettivo di performance per gli anni 2020 e 2021.

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 rapporto³. 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.

³ 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.

- 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, inconfiribilità/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.

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 2022, è stata realizzata a dicembre la *Giornata della trasparenza* presso l'Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria.

Nel corso della vigenza del piano triennale 2023-2025 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 2023, 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* e diretti a tutto il PTAB. Sarà individuato poi un altro percorso diretto ai specifici responsabili di aree particolarmente coinvolti in tema di prevenzione della corruzione.

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

In sede di aggiornamento e manutenzione del Piano, saranno individuate le ulteriori azioni formative per l'anno 2023.

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"

È in atto l'adozione da parte delle stesse di un unico codice che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento in ossequio alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 dell'ANAC.

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.

Il 9 giugno 2021, il Consiglio dell'ANAC ha approvato le **linee guida in materia di whistleblowing** (crf. Delib. ANAC 09/06/2021, n. 469)⁴ ed è in atto 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 del depauperamento delle categorie di PTAB negli anni, dovuto sia al collocamento in quiescenza di un numero significativo di personale, sia alla mancanza di programmazione di procedure concorsuali specifiche. 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

⁴ 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).
- 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 sezione, 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.

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 di interessi, cui si aggiunge una clausola generale 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 per garantire l'attuazione della disposizione sul *pantouflage* di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, co. 16-ter. :

- 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**". Al fine di garantire il monitoraggio ed il costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" ciascun Referente per la Trasparenza dovrà:

- Verificare l'esattezza, la completezza e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicati di propria competenza, in base alla normativa vigente;
- Trasmettere quadrimestralmente una dichiarazione di adempiti obblighi di pubblicazione per quanto di competenza o segnalarne la mancata pubblicazione specificandone il motivo, secondo il modulo allegato

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_new.pdf

A seguito degli ulteriori decreti dirigenziali è allegato al presente Piano l'elenco degli obblighi di pubblicazione con le modifiche intervenute.

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 con rilevazione al 31 maggio 2022 https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio63_controlli-e-rilievi_0_935_774_1.html e al 31 ottobre 2022 https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio63_controlli-e-rilievi_0_1065_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.

Sono altresì attivi i seguenti repertori:

Decreti dei Direttori dei dipartimenti;

Contratti - Convenzioni

Contratti e convenzioni in forma pubblica amministrativa (con protocollo).

A tale repertori si aggiungeranno nella programmazione voluta dalla Governance dell'Ateneo quelli relativi a:

- Delibere del Consiglio di Amministrazione il repertorio
- Delibere del Senato Accademico
- Verbale Consiglio di Amministrazione
- Verbale Senato Accademico

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. In tale ottica è stato individuato il seguente obiettivo di performance:

La dematerializzazione dei flussi documentali quale strumento di semplificazione, trasparenza e prevenzione della corruzione: passaggio alla AOO Unica di Ateneo e a Titulus 5; attivazione di Titulus Organi

2.3.5.1 Accesso civico

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle amministrazioni pubbliche di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto, di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. L'Ateneo garantisce che la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Referente "accesso civico", che provvederà, tempestivamente, a richiedere al Referente per la Trasparenza, responsabile della pubblicazione del dato oggetto dell'accesso, la pubblicazione sul sito web istituzionale del documento, l'informazione o il dato richiesto e la trasmissione contestuale al richiedente, o la comunicazione al medesimo dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto, entro trenta giorni a far data dalla richiesta di accesso civico. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Referente "accesso civico" indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. Nell'ipotesi di ritardo o mancata risposta, a fronte di un'istanza di accesso civico, il richiedente può rivolgersi al responsabile dotato di potere sostitutivo nominato con decreto rettorale, il cui nominativo è pubblicato sulla home page del sito dell'Università. Nell'ipotesi di omessa individuazione, il potere sostitutivo si considera attribuito al Direttore Generale.

Al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/index.php?id_sezione=770 sono pubblicate le modalità e i referenti per l'accesso civico.

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 2022 è pubblicata al seguente link:

https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

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 Trasparenza](#) del Sito di Ateneo.

La presente Sezione del PIAO 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.*

Allegato 3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione - PTPCT 2023/2025

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:

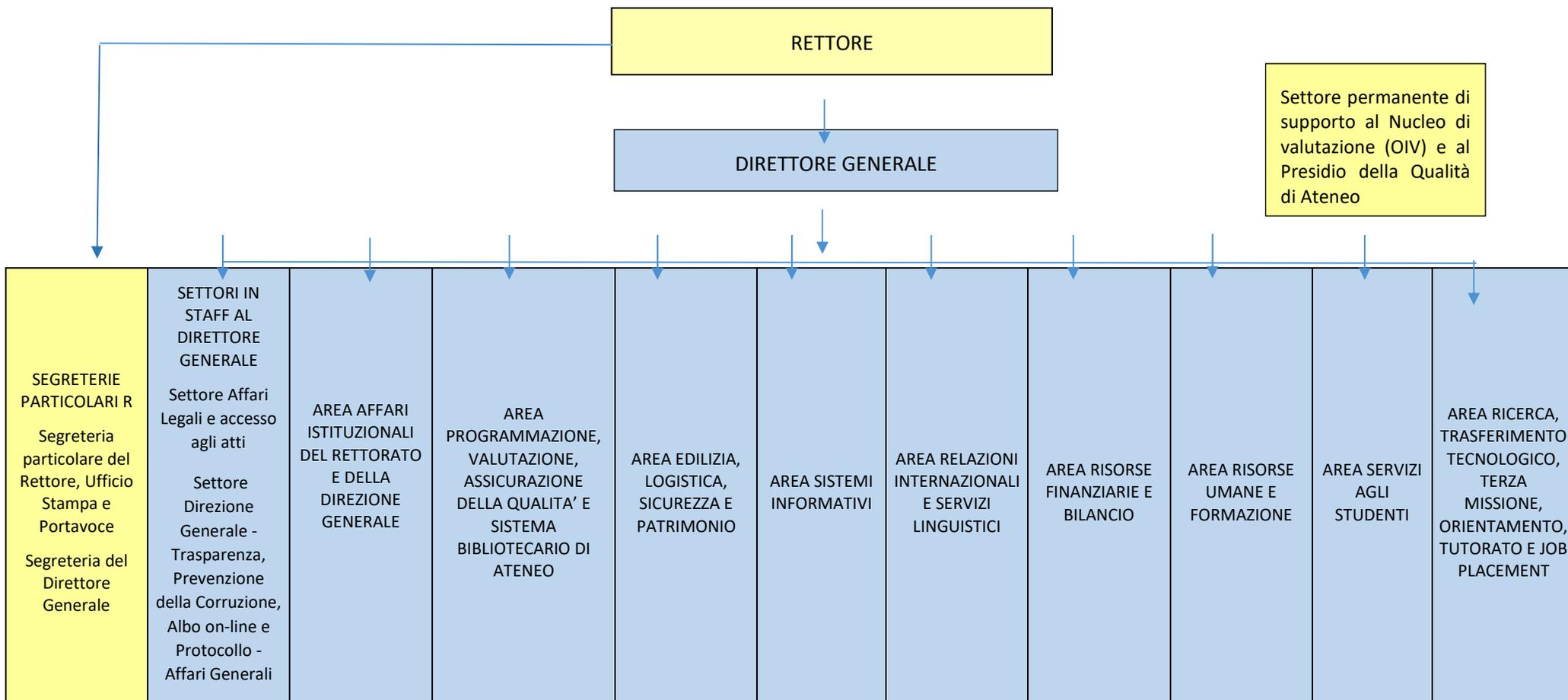
N_D.D.G.	Oggetto del provvedimento
116/2021	Costituzione "Settore Carriere e Trattamento previdenziale" e "Settore Stipendi" incardinati sotto l'Area Risorse umane e formazione
117/2021	Revisione Aree ed assegnazione PTAB
128/2021	Revisione Aree ed assegnazione PTAB
158/2021	Revisione Aree Dipartimenti ed assegnazione PTAB
24/2022	Riorganizzazione Aree e Settori
141/2022	Costituzione Area programmazione, valutazione, assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo e Area Affari istituzionali del Rettorato e della Direzione Generale

Tabella 2 - Provvedimenti di assestamento 2021 e 2022

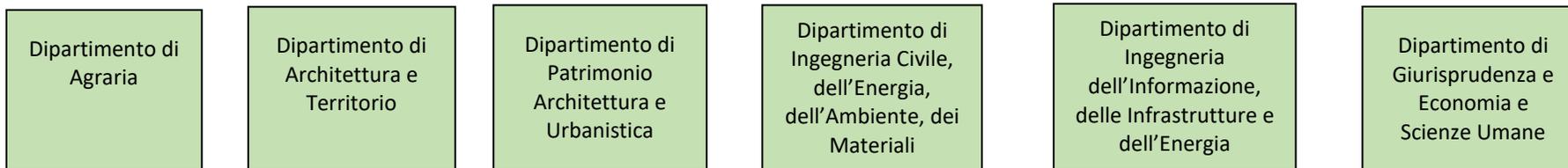
Alla Direzione Generale è attribuita la responsabilità dell'organizzazione complessiva dei servizi e della gestione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Le attività dell'Amministrazione sono implementate da 8 aree e 6 dipartimenti. Per una descrizione dettagliata delle attività svolte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

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

Organigramma



DIPARTIMENTI



Amministrazione Centrale

Area programmazione, valutazione, assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo

- Settore Programmazione, monitoraggio indicatori e valutazione attività amministrative
- Settori Supporto alla valutazione della ricerca e monitoraggio delle infrastrutture e laboratori di ricerca
- Settore permanente di supporto al Nucleo di Valutazione (OIV) e al Presidio di Qualità
- Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo

Area Affari istituzionali del Rettorato e della Direzione Generale

- Settore Affari Generali e istituzionali
- Settore Contratti, Convenzioni, Elezioni
- Settore Segreteria Organi collegiali

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

- 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
- Supporto applicazioni amministrative
- Settore Supporto alla transizione al digitale, Supporto tecnico all'ufficio protocollo e Sviluppo applicazioni web

Staff in staff al Direttore Generale

- Settore Affari Generali legali e accesso agli atti
- Settore Direzione Generale - Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Albo on-line e Protocollo
- Segreteria del Direttore Generale

Staff Rettore

- Segreteria particolare del rettore, Ufficio stampa e portavoce

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

L'Ateneo sta mettendo a punto il regolamento sul lavoro agile che, ad oggi, è in fase di adozione.

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 personale⁵, 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

⁵ 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	56	90	6	2	165
TD (DG)	1						1
Totale	2	10	56	90	6	2	166

*In aspettativa senza assegni

Tabella 1 - Consistenza numerica PTAB - Situazione al 31/12/2022

La consistenza di PTAB al 31 dicembre 2022 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					56	1		57
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			4	17	30			51
Biblioteche				4	4			8
Servizi generali e tecnici						5		5
Area non definita	1	1					2	4
Totale	1	1	10	56	90	6	2	166

Tabella 2 - Distribuzione del PTAB per Area funzionale - Situazione al 31/12/2022

Struttura	Unità organizzativa	DG	Dirigenti	EP	D	C	B	CEL	Totale
Amministrazione CentraleC	INCARICHI		1*	3	1	1**			6
	Area Affari istituzionali del Rettorato e della Direzione Generale				3	6	1		10
	Area Programmazione, valutazione, assicurazione della qualità e Sistema Bibliotecario di Ateneo			1	2	1			4
	Area Edilizia, logistica, sicurezza e patrimonio				2	4			6
	Area Relazioni internazionali e servizi linguistici			1	2	2		2	7
	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza missione, Orientamento, tutorato e job placement			1	4	4			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	9	1		15
	Area Sistemi informativi			1	4	4			9
	Staff Direzione Generale								
	Settore Direzione Generale - Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Albo on-line e Protocollo				1	3			4
	Settore Affari legali e accesso agli atti				2				2
	Ufficio Segreteria del Direttore Generale					2			2
	Staff Rettore								
	Ufficio Segreteria particolare del Rettore					2			2
Dipartimenti	DIGIES				5	8	1		14
	DIIES				6	4	1		11
	DICEAM				5	7	1		13
	DARTE				3	4	1		8
	PAU				2	7			9
	AGRARIA				5	13	1		19
Totale		1	1	10	56	90	6	2	166

*In aspettativa

**unità ancora non assegnata alle strutture

Tabella 3 - Distribuzione del PTAB per Struttura - Situazione al 31/12/2022

	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	5	1		9
Totale	2	8	20	48	19	1	99

Tabella 4 - Cessazioni PTAB 2008 – 2022

	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

3.3.1 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.

3.3.2 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.

3.3.3 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 stanziare 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
	2	3	7	0
2023	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*”.

3.4 Linee generali del piano triennale 2023-2025 per la formazione del personale

3.4.1 Premessa

Come è noto, la formazione professionale costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l’innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle amministrazioni.

Investire sulle persone e nella qualità della Pubblica Amministrazione è ritenuto indispensabile per dare efficacia all’azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità.

In un sistema ad alta complessità e competitività come quello universitario, gli elementi di garanzia e di buon funzionamento sono principalmente dati dal personale coerentemente posizionato per competenza ed attitudine e supportato da corretti aggiornamenti formativi.

All’interno di questo scenario nasce l’esigenza di realizzare un processo di formazione che punti sullo sviluppo delle competenze del personale, pianificando delle azioni formative che tengano conto delle diverse tipologie di formazione (obbligatoria e facoltativa) oltre che dell’indirizzo strategico di Ateneo e dei diversi documenti di programmazione.

3.4.2 Linee di indirizzo

L’Università Mediterranea di Reggio Calabria, nell’ottica di consolidare il processo di programmazione e gestione delle attività formative e in attuazione dell’art. 6 del “**Regolamento sulle modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna e sui crediti formativi professionali**” definisce le principali linee di indirizzo da attuare nel triennio 2023 – 2025 e che si ispirano al “*Patto per l’Innovazione del Lavoro Pubblico e la coesione sociale*” del 10 marzo 2021.

Sempre in attuazione dell’art 6 del “**Regolamento sulle modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna e sui crediti formativi professionali**” le predette linee prevedono gli obiettivi da raggiungere nell’ambito della programmazione formativa, per come di seguito elencati:

- Potenziare le competenze fondamentali per lo sviluppo e la piena realizzazione dei servizi necessari al perseguimento delle strategie di ateneo;
- Valorizzare e migliorare le risorse umane e le relative professionalità ponendo in essere una formazione finalizzata al perseguimento di elevati standard di qualità, di produttività e efficienza;
- Migliorare le competenze trasversali per favorire il benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo in un sistema ad alta complessità e competitività quale è quello universitario.

Ed ancora, le linee di indirizzo, prevedono che la programmazione triennale deve, prioritariamente, riguardare le aree di seguito indicate:

- 1. Servizi ed attività istituzionali dell’ateneo**
 - 1.1 Biblioteche
 - 1.2 Didattica
 - 1.3 Internazionalizzazione
 - 1.4 Lingua inglese
 - 1.5 Progetti di ricerca e PNRR
 - 1.6 Terza missione
 - 1.7 Servizi agli studenti
- 2. Processi amministrativi**
 - 2.1 Controllo di gestione e Performance
 - 2.2 Trasparenza e Prevenzione della corruzione
 - 2.3 Trasformazione digitale e innovazione della PA
 - 2.4 Tutela della privacy
 - 2.6 Utilizzo delle piattaforme Cineca (ESSE3, ...)
 - 2.7 Competenze informatiche e digitali
 - 2.8 Sicurezza sul lavoro (legge n. 81 del 2008).
- 3. Benessere organizzativo**
 - 3.1 Competenze trasversali

Inoltre, le predette linee, stabiliscono che sono necessari degli interventi anche nelle aree tematiche strettamente collegate e funzionali a quelle strategiche:

- Risorse umane e organizzazione
- Contabilità e fisco
- Acquisti e contrattualistica
- Patrimonio
- Edilizia
- Area giuridico – formativa.

3.4.3 Piano delle attività formative

Nel prossimo triennio l’attività formativa sarà indirizzata principalmente a rafforzare e sviluppare le conoscenze e le competenze del personale, tenendo conto della specifica posizione organizzativa e dell’evoluzione del contesto normativo ed organizzativo.

Il presente documento ha carattere triennale e trova il suo fondamento normativo nel CCNL del Comparto “Istruzione e Ricerca” del 2018 sottoscritto in data 19/04/2018, attualmente vigente, e nelle “Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati” (decreto 289 del 25 marzo 2021).

In linea con il Piano Integrato dell’Attività ed Organizzazione 2022/2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione, il presente Piano Triennale della Formazione del PTAB si riferirà al triennio 2023-2025 e sarà orientato allo sviluppo di competenze che necessitano all’Amministrazione in relazione a quanto emerso dai principali documenti di programmazione ed organizzazione.

La programmazione dell'offerta formativa - per rispondere in maniera adeguata alle esigenze di sviluppo delle competenze del personale ed in linea con le strategie dell'Ateneo - deve tener conto dei seguenti fattori che si articolano in tre categorie: obblighi; bisogni e vincoli.

La prima riguarda gli obblighi formativi imposti dalle normative - si pensi ad esempio alla digitalizzazione della PA, alla prevenzione della corruzione, al tema della privacy, alla sicurezza sui luoghi di lavoro (...).

La seconda si riferisce ai bisogni formativi che si collegano alle attività e ai servizi propri della missione istituzionale dell'Ateneo, alla realizzazione degli obiettivi strategici e alle innovazioni tecnologiche.

La terza, infine, indica i vincoli dipendenti dalla sostenibilità finanziaria e alla fattibilità organizzativa.

L'azione formativa si esplicherà attraverso una formazione interna ed una formazione esterna.

Con riferimento alla prima, l'Ateneo organizza ed eroga corsi di formazione interna per rispondere alle esigenze espresse dalle strutture e dal personale, sulla base delle necessità che saranno raccolte con questionari e/o interviste e/o test google di analisi dei fabbisogni formativi e corsi.

L'azione formativa esterna, compatibilmente con le risorse disponibili, riguarderà corsi singoli e corsi di perfezionamento offerti da altri Enti convenzionati o consorziati.

In un sistema lavorativo particolarmente complesso quale è la Pubblica Amministrazione ed in particolare l'università, può accadere che, talune volte, la formazione/aggiornamento del personale richieda l'acquisizione di competenze ed abilità su:

- tematiche tecnico- specialistico;
- risoluzione di problematiche specifiche;
- apprendimento del funzionamento di apparecchiature scientificamente e tecnologicamente elevate.

In tutti questi casi le linee di indirizzo dovranno prevedere il ricorso alle modalità formative "emergenti" come ad esempio quella training on the job (formazione sul posto di lavoro).

Una metodologia formativa che consente al personale di acquisire nuove competenze osservando e, soprattutto, provando e mettendo in pratica ciò che via via si apprende.

In relazione, quindi, alle modalità di formazione innovative di cui sopra, la programmazione non può trascurare il potenziamento formativo delle *Soft Skills*, soprattutto, in ambito relazionale, comunicativo, empatico ed informatico, in quanto le competenze trasversali incidono e sono strettamente correlate al buon funzionamento della cosa pubblica.

Tra le diverse forme di *Soft Skills* il fulcro centrale da rafforzare, nell'ambito del Sistema universitario, è rappresentato dalle seguenti capacità: capacità di comunicazione, consistente non solo nell'aver proprietà di linguaggio, ma anche nel saper ascoltare con attenzione; capacità informatica, consistente nella conoscenza dei pacchetti sia di base che avanzati; capacità di ricerca: strettamente correlata a quella informatica e consistente nell'essere in grado di svolgere delle ricerche con spirito critico e voglia di indagare. A queste capacità si aggiungano altre forme quali: Problem solving, empatia, rispetto delle scadenze.

Infine nella pianificazione della formazione, una particolare attenzione sarà rivolta al personale neoassunto, per il quale saranno predisposti dei corsi, al fine di garantire una conoscenza di base in materia di codice etico, codice di comportamento, struttura ed organizzazione dell'Ateneo.

I corsi di formazione autorizzati dall'Ateneo sono normalmente erogati durante l'orario di lavoro e la partecipazione non produce eccedenze orarie.

Infine la programmazione della formazione prevede la valutazione dell'apprendimento e la valutazione del corso erogato.

In relazione a quanto illustrato, il ciclo della formazione si articola nei seguenti step:

- ha inizio con l'analisi dei bisogni del personale ad esclusione del primo anno;

- si realizza con le azioni formative (attivazione di corsi sia interni che esterni);
- si perfeziona con la partecipazione ai corsi secondo le modalità previste dal presente piano triennale;
- termina con la fase di valutazione, la quale prevede la somministrazione di due questionari: uno di gradimento per ciascuna azione formativa e uno di gradimento globale.

3.4.4 Risorse economiche e strutturali

Per il finanziamento della formazione e dell'aggiornamento del personale TAB è individuata una specifica posta di bilancio, che dovrà essere incrementata progressivamente nel corso del tempo, compatibilmente con gli equilibri di bilancio, e che dovrà essere in grado di coprire tutti i costi connessi alla formazione programmata per il triennio 2023-2025 con il presente Piano, ovvero, i costi di: docenza, materiale di supporto, attrezzature, iscrizioni attività formative esterne, eventuali partecipazioni a consorzi ed enti di formazione.

3.4.5 Considerazioni finali

Il piano triennale della formazione si attuerà annualmente con la predisposizione di un Piano Operativo Annuale capace di definire, accertate le esigenze del personale, il quadro delle attività da programmare per l'anno di riferimento.

La partecipazione alle iniziative formative rappresenta un'importante occasione in quanto la formazione e la riqualificazione del personale assumono un ruolo centrale nell'ambito di un'amministrazione che considera *ogni dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione* per poter essere realmente protagonista del cambiamento in essere.

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 2023	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