

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023- 2025



ANNO 2023

adottato in Consiglio di Amministrazione in data
28 febbraio 2023

SEZIONE 1 - PRESENTAZIONE DELL'ENTE	2
1.1 Introduzione.....	2
1.2 Ateneo in cifre.....	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1 Valore Pubblico.....	4
2.2 Performance.....	11
2.2.1 Performance istituzionale	12
2.2.2 Performance organizzativa.....	12
2.2.3 Performance individuale	24
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	25
2.3.1 Stato di attuazione delle previsioni di cui alla Sezione anticorruzione e trasparenza - PIAO 22-24 ..	25
2.3.3 Previsioni PNA 2022 Obiettivi strategici e misure programmate	26
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	31
3.1 Organizzazione.....	31
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	37
3.3 Formazione del personale	43
SEZIONE 4 - PIANO DI MONITORAGGIO.....	50
4.1 Rilevazione soddisfazione utenti.....	50
4.2 Sintesi azioni di monitoraggio	54
ALLEGATO - MAPPA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	56
ALLEGATO - INTERVENTI FORMATIVI.....	128

SEZIONE 1 - PRESENTAZIONE DELL'ENTE

1.1 Introduzione

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La normativa sul PIAO sopra richiamata indirizza e prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli progressivamente e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente.

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione.

Partendo dagli atti programmatici di questo Ateneo, il PIAO 2023-2025 prevede e definisce la programmazione dell'azione e degli obiettivi individuando i risultati attesi sui suoi ambiti specifici di mission istituzionale e in generale sulla comunità e sulla società.

La struttura del PIAO si basa sulla bozza di Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e sullo schema contenuto nell'allegato del D.P.C.M. n.132/2022 adattato al contesto universitario.

Nella sua redazione, oltre alle suddette Linee Guida e al D.P.C.M. n.132/2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione delle Università Statali. In particolare, il presente PIAO, che assorbe i piani previsti dal D.P.R. 24.06.2022 n.81, segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato secondo le Linee Guida in materia redatte in questi anni dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Le disposizioni del D.Lgs. n. 74/2017 sono anche state accolte nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che è stato integrato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, il 22/12/2022.

1.2 Ateneo in cifre

L'Università della Calabria, istituita con la legge n.442 del 12 maggio 1968, dispone di una importante dotazione di strutture e infrastrutture che la configurano come Campus residenziale e costituisce una risorsa strategica per le rilevanti ricadute che esso ha sul territorio, ivi incluse quelle di carattere sociale, educativo e scientifico. Tale patrimonio si sviluppa su una superficie complessiva pari ad oltre 350.000 mq, all'interno di un'area avente estensione pari a circa 200 ettari dove trovano allocazione Dipartimenti, Uffici, Laboratori, Aule, Biblioteche, Cinema e Teatri. Nella zona circostante sono ubicate le residenze universitarie, gli impianti sportivi, le mense per il servizio di ristorazione degli studenti e del personale, i luoghi di aggregazione, il "Polifunzionale", primo distretto didattico e dipartimentale dell'Università.

Attualmente sono attivi 14 Dipartimenti, cui afferiscono circa 800 docenti ripartiti su tutte le aree CUN. L'organizzazione e la gestione delle attività amministrative, finanziarie e tecniche vede invece il coinvolgimento di circa 617 unità di personale tecnico-amministrativo.

L'attività didattica può contare di ambienti di studio e aule per la didattica che occupano una superficie di mq 28.929 (attualmente utilizzate n. 207 aule per mq 23.420, per un numero complessivo di circa 18.500 posti a sedere), aree di studio biblioteche per mq 12.012. Le attività di ricerca si sviluppano in numerosi laboratori dipartimentali, che si estendono su una superficie di mq 30.473, e infrastrutture di ricerca all'avanguardia nelle aree delle tecnologie abilitanti, quali le tecnologie dei materiali e il monitoraggio ambientale

L'erogazione dei servizi per il diritto allo studio e le attività connesse sono in capo al Centro Residenziale, che nell'anno 2022 ha messo a disposizione 2100 posti letto dislocati nei vari quartieri residenziali e ha erogato nelle cinque mense un totale di pasti pari a 317.308.

Per l'anno accademico '22-'23 l'attività didattica dell'Ateneo si articola in 80 Corsi di Studio, con un numero di studenti iscritti totali pari a 23111 di cui n.1389 di cittadinanza estera.

In termini di risorse finanziarie, i proventi operativi registrati nell'anno 2021 sono pari a 205 milioni di euro, con un incremento del 4,69% rispetto all'anno 2020, e derivano per il 71% da contributi (ministeriali 93%, enti pubblici e privati 7%), per il 15% da proventi propri e 8% da fonti diverse e il 6% per i proventi per DSU (Diritto allo Studio Universitario).

La gran parte dei contributi ministeriali è costituita dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) pari a €117.310.572 con un incremento di € 13.118.786 (12,59%) rispetto al 2020. Il suddetto Fondo di Finanziamento Ordinario, dopo anni di contrazione, registra per il secondo anno consecutivo una crescita con un'incidenza complessiva passata da 1,39% nel 2019 a 1,41% nel 2021. Il valore totale delle Attività Patrimoniali 2021 registra un incremento in valore assoluto di € 9.381.353 con un aumento del 2,04% rispetto all'esercizio 2020. Tale variazione è dovuta prevalentemente all'incremento del 4,67% dell'attivo circolante, mentre le Immobilizzazioni si sono ridotte nel 2021 rispetto al 2020 per valore pari a 0,74 in termini percentuali. Oltre l'82% delle immobilizzazioni è costituito dalla voce da terreni e fabbricati. Significativa risulta l'incidenza percentuale della voce impianti e attrezzature (incluso quelle scientifiche) che ammonta a oltre l'5%.

Il risultato d'esercizio 2021 mostra un incremento del 37,47% rispetto all'anno 2020, per come riportato nella tabella sottostante che pone a confronto i valori dei proventi, costi e risultati d'esercizio nei due ultimi esercizi.

	2021	2020	Delta	Delta%
A. Proventi Operativi	204.963.605,68	195.790.671,00	9.172.934,68	4,69
B. Costi operativi	175.362.087,19	171.629.842,12	3.732.245,07	2,17
A-B	29.601.518,49	24.160.828,88	5.440.689,61	22,52
CDEF*. Altri Proventi, Oneri, Imposte	6.333.668,40	7.234.937,84	-901.269,44	-12,46
R. Risultato d'esercizio	23.267.850,09	16.925.891,04	6.341.959,05	37,47

*la voce CDEF somma i valori dei proventi e oneri finanziari, delle rettifiche di valore delle attività finanziarie, dei proventi e oneri straordinari e delle imposte

2.1 Valore Pubblico

L'Università della Calabria, fin dalla sua costituzione, si è posta l'obiettivo di rappresentare una risorsa strategica per lo sviluppo del territorio, *capace di creare prospettive di crescita culturale, sociale ed economica per i propri studenti e per le loro famiglie*. La missione dell'Ateneo rivolta alla diffusione della conoscenza ha contribuito a valorizzare e promuovere la società locale attraverso l'erogazione di percorsi didattici qualificati, la diffusione della ricerca scientifica, il public engagement, la costruzione di reti con gli enti e le imprese del territorio. Questi elementi costituiscono gli assi portanti per la costruzione del valore pubblico, che le università creano per loro naturale vocazione, attraverso lo sviluppo delle conoscenze, la formazione delle competenze, l'innovazione tecnologica, lo sviluppo economico, il progresso civile e la trasmissione dei valori sociali.

L'impegno dell'Università della Calabria nella creazione di valore pubblico traspare anche dalla scelta del modello organizzativo a "Campus", tipica del mondo anglosassone. I valori, l'impegno, la qualificazione dei docenti e dell'azione amministrativa che contraddistinguono l'Unical sono rivolti alla creazione di una virtuosa interazione tra università e contesto locale alla continua ricerca di una contaminazione positiva volta ad accrescere, attraverso il potenziale trasformativo della conoscenza, il valore pubblico generato. Il Campus rappresenta oggi un luogo di confronto e di condivisione ed è diventato un punto di riferimento locale e nazionale con una costante attenzione verso il continuo miglioramento della qualità dei percorsi formativi, i servizi offerti dal Campus, lo sviluppo delle attività di ricerca ad elevato impatto nella comunità scientifica di riferimento, la valorizzazione del capitale umano, la promozione della pari opportunità, il potenziamento della terza missione e del public engagement caratterizzati da responsabilità sociale e innovazione. Gli elementi che concorrono a sostenere la creazione del valore pubblico sono quelli individuati nel Piano strategico di Ateneo, da cui derivano gli obiettivi strategici e le linee di sviluppo.

Anche per il 2023-2025, l'Ateneo nel programmare gli obiettivi strategici ha tenuto conto di quelli già individuati per il triennio 2020-2022, in modo da dare continuità alle attività intraprese per il loro raggiungimento. Per adeguarli al contesto attuale, sono stati revisionati gli indicatori, aggiornati i valori di baseline e la stima di crescita nel triennio (target), che rappresentano il riferimento per la misurazione della performance istituzionale. Il Piano Strategico 2023-2025, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 18 ottobre 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2022, rappresenta il documento di indirizzo complessivo e pluriennale delle politiche d'Ateneo, e individua gli obiettivi strategici e gli ambiti di azione, che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di attuare la mission e le politiche, finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli stakeholder.

Il suddetto Piano, che mantiene la stessa struttura del precedente, ha individuato cinque macro-aree di sviluppo:

- Area Formazione
- Area Ricerca
- Area Terza missione e dell'impegno sociale
- Area Internazionalizzazione
- Area Servizi agli studenti.

Le aree raccolgono tutti gli obiettivi e le azioni strategiche con relativi indicatori di impatto. Per ciascuna delle cinque aree strategiche, il Piano Strategico definisce le linee di sviluppo, partendo dalla descrizione dello stato attuale ed enucleando una analisi dei punti di forza e degli aspetti da migliorare per il triennio. Tali linee di sviluppo sono organizzate sotto forma di obiettivi strategici.

Ogni obiettivo strategico è declinato attraverso una o più azioni strategiche, il cui impatto è monitorato e valutato attraverso appositi indicatori. Per ciascuno obiettivo sono definite le eventuali risorse economiche necessarie per la concreta attuazione.

Le aree della formazione, della ricerca e terza missione sono i tre pilastri del sistema universitario. Parallelamente a queste tre aree ne sono state individuate altre due, a cui l'Ateneo riconosce una rilevanza fondamentale: l'internazionalizzazione e quella dei servizi agli studenti.

La prima raccoglie tutti gli obiettivi e le azioni strategiche che si intendono porre in essere per migliorare la collocazione dell'Ateneo nel panorama internazionale; la seconda inquadra tutte le iniziative mirate a sostenere gli studenti nel proprio percorso di studi, con particolare riferimento all'erogazione di servizi (quali posti letto, mensa, attività sportive) e borse per il diritto allo studio.

L'Ateneo al fine di perseguire efficacemente le proprie politiche di sviluppo ha individuato dei "fattori abilitanti" che agiscono trasversalmente alle varie aree. Questi fattori sono stati catalogati in cinque gruppi: *efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa; strutture e infrastrutture; sostenibilità; inclusività, equità sociale, parità di genere; comunicazione*. Per ciascuno di questi gruppi, il Piano Strategico definisce le linee di sviluppo organizzate anch'esse in opportuni obiettivi strategici.

I 20 obiettivi strategici dell'Ateneo sono orientati alla creazione e alla crescita del Valore pubblico inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato dall'Ateneo, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile.

Gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda ONU 2030 diventano, in particolare, il punto di riferimento all'interno del quale realizzare le diverse linee di azione concrete che riguardano tutti gli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Per ogni obiettivo strategico viene così specificato tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'agenda ONU 2030¹

Obiettivi strategici	1 SOSTEGNO LA FAMIGLIA	2 SOSTENERE LA SANITÀ	3 SALUTE INNOVATIVA	4 ISTRUZIONE PER IL FUTURO	5 PARITÀ DI GENERE	6 ACQUA PULITA, SICURA E SEVERAMENTE CONTAMINATA	7 ENERGIA PULITA	8 ECONOMIA ABBONDIANTE	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 UGUAGLIANZA	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 PRODOTTI E CONSUMI RESPONSABILI	13 CLIMA	14 VITA SOTT'ACQUA	15 VITA TERRESTRE	16 PACE, GIUSTIZIA E FORNITURA DI LEGGI	17 PARTNERIA PER LO SVILUPPO
F.1				✓				✓									
F.2				✓													
F.3				✓				✓									
F.4				✓				✓									
R.1								✓	✓								✓
R.2								✓	✓								
R.3				✓				✓	✓								✓
TM.1								✓	✓								
TM.2								✓	✓								
TM.3			✓													✓	✓
TM.4								✓									
I.1				✓													✓
I.2				✓													✓
S.1								✓	✓	✓							
S.2			✓								✓						
FA.1								✓	✓		✓	✓				✓	
FA.2						✓	✓				✓	✓	✓				
FA.3			✓		✓	✓	✓				✓	✓		✓			
FA.4					✓				✓		✓	✓					
FA.5								✓								✓	

¹ Per approfondimenti si veda il Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 pubblicato sul Portale di Ateneo. A pagg.62-63-64 sono individuate le azioni strategiche che l'Ateneo mette in campo per rispondere alle sfide definite dall'Agenda ONU 2030 e contribuire così a creare Valore pubblico.

Nella Tabella “Piano Strategico 2023 – 2025 – Aree e obiettivi strategici” sono illustrati, in modo sintetico e schematico, i 20 obiettivi strategici delle sei macro-aree in cui opera l’Università della Calabria.

AREA	CODICE OBIETTIVO	OBIETTIVO STRATEGICO
Formazione	F1	Riqualificazione e attrattività dell’offerta formativa
	F2	Miglioramento regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca
	F3	Innovare e migliorare la qualità della didattica
	F4	Migliorare le condizioni per l’accesso al mondo del lavoro
Ricerca	R1	Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca di Ateneo su base competitiva
	R2	Sostegno e valorizzazione di laboratori e infrastrutture di ricerca
	R3	Riorganizzazione dei dottorati di ricerca
Terza Missione	TM1	Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico
	TM2	Public Engagement: sostegno dello sviluppo sociale e civile del territorio
	TM3	Public Engagement: sostegno dello sviluppo del sistema sanitario regionale
	TM4	Potenziamento dei servizi di orientamento in uscita e placement
Internazionalizzazione	I1	Miglioramento dell’attrattività internazionale dell’Ateneo per studenti e studiosi
	I2	Miglioramento della mobilità in uscita di studenti e docenti
Servizi	S1	Consolidamento degli interventi di diritto allo studio a supporto degli studenti
	S2	Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità
Fattori abilitanti	FA1	Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa
	FA2	Strutture e infrastrutture
	FA3	Sostenibilità
	FA4	Inclusività, equità sociale, parità di genere
	FA5	Comunicazione

Tabella Piano Strategico 2023 – 2025 – Aree e obiettivi strategici

Per ciascuna macro-area sono stati individuati un set di indicatori, che concorrono direttamente o indirettamente alla creazione di valore pubblico, come specificato di seguito:

AREA STRATEGICA FORMAZIONE			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
F.1- Riqualficazione e attrattività dell'offerta formativa	F.1-I.1	Migrazione studentesca relativa a immatricolazioni su LT e LMCU	DIRETTO
	F.1-I.2	Percentuale di studenti che ritengono di utilizzare, nella propria professione, in maniera elevata le competenze acquisite con la LM o LMCU	DIRETTO
F.2- Miglioramento regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca	F.2-I.1	Percentuale di studenti iscritti entro la durata normale dei CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU	INDIRETTO
	F.2-I.2	Percentuale di immatricolati (L e LMCU) che hanno conseguito almeno 12 CFU	INDIRETTO
F.3 - Innovare e migliorare la qualità della didattica	F.3-I.1	Percentuale di laureandi pienamente soddisfatti della didattica	INDIRETTO
	F.3-I.2	Numero di studenti che hanno sostenuto un esame relativo a un insegnamento inserito nell'offerta formativa come insegnamento trasversale di Ateneo	INDIRETTO
	F.3-I.3	Numero di studenti che partecipano a percorsi di eccellenza	DIRETTO
	F.3-I.4	Numero di iniziative del Teaching and Learning Center	INDIRETTO
F.4- Migliorare le condizioni per l'accesso al mondo del lavoro	F.4-I.1	Tasso di occupazione dei laureati LM o LMCU ad 1 anno	DIRETTO
	F.4-I.2	Realizzazione di un sistema di monitoraggio delle convenzioni e dei tirocini	INDIRETTO

AREA STRATEGICA RICERCA			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
R.1- Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva	R.1-I.1	Numero di progetti finanziati/numero progetti presentati	DIRETTO
	R.1-I.2	Numero di pubblicazioni nel triennio con coautori stranieri	INDIRETTO
	R.1-I.3	Numero di prodotti scientifici nel triennio, definiti dall'art.4 comma 1 lett.a del DM MIUR n.589/2018, pubblicate su riviste in Q1 o Fascia A	INDIRETTO
	R.1-I.4	Numero di studiosi chiamati per chiara fama o con chiamata diretta nel triennio precedente	DIRETTO
R.2 - Sostegno e valorizzazione di laboratori e infrastrutture	R.2-I.1	Totale degli acquisti riferibili a <<strumentazione e attrezzature tecnico-scientifiche>> e di <<impianti e attrezzature>> (media triennio)	INDIRETTO
	R.2-I.2	Percentuale di Laboratori accreditati coinvolti in progetti di ricerca finanziati	INDIRETTO
	R.2-I.3	Metri quadrati di laboratori riqualificati	INDIRETTO
R.3 - Riorganizzazione e dei dottorati di ricerca	R.3-I.1	Proporzione di dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero	DIRETTO
	R.3-I.2	Percentuale di dottorandi beneficiari di borsa nell'ultimo ciclo attivato	DIRETTO
	R.3-I.3	Percentuale di dottori di ricerca che hanno frequentato attività didattiche trasversali	INDIRETTO

AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
TM.1 - Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico	TM.1-I.1	Proventi da brevetti (media triennio)	INDIRETTO
	TM.1-I.2	Numero di persone coinvolte nei percorsi di formazione per la promozione della cultura d'impresa (media triennio)	INDIRETTO
	TM.1-I.3	Numero aziende o di spin-off coinvolte in programmi di affiancamento o incubazione (media triennio)	DIRETTO
	TM.1-I.4	Proventi da ricerche commissionate (media triennio)	INDIRETTO
TM.2 - Public Engagement sostegno dello sviluppo sociale e civile del territorio	TM.2-I.1	Numero di iniziative per la promozione e il sostegno della missione civile ed educativa (media triennio)	INDIRETTO
	TM.2-I.2	Numero di protocolli di intesa con soggetti esterni per lo sviluppo sociale del territorio (media triennio)	INDIRETTO
TM.3 - Public Engagement sostegno dello sviluppo del sistema regionale	TM.3-I.1	Numero di iscritti alle Lauree sanitarie	DIRETTO
	TM.3-I.2	Numero docenti che svolgono attività assistenziale nel sistema sanitario regionale	DIRETTO
	TM.3-I.3	Valore delle strumentazioni medico-scientifiche condivise con il sistema sanitario	DIRETTO
TM.4- Potenziamento dei servizi di orientamento in uscita e placement	TM.4-I.1	Numero career day e recruiting day	INDIRETTO
	TM.4-I.2	Numero di eventi formativi e informativi organizzati	INDIRETTO
	TM.4-I.3	Rapporto tra laureati coinvolti in processi di reclutamento tramite programmi di Ateneo rispetto al totale dei laureati nell'anno accademico precedente	DIRETTO

AREA STRATEGICA INTERNAZIONALIZZAZIONE			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
I.1 - Miglioramento attrattività internazionale dell'Ateneo per studenti e studiosi	I.1-I.1	Proporzione di studenti iscritti al primo anno (LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	DIRETTO
	I.1-I.2	Numero di studenti di scambio in entrata coinvolti in tutti i programmi di mobilità internazionale	DIRETTO
	I.1-I.3	Numero di studiosi visiting	DIRETTO
I.2 - Miglioramento della mobilità in uscita di studenti e docenti	I.2-I.1	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	INDIRETTO
	I.2-I.2	Numero di studenti in uscita nell'ambito di programmi di mobilità	DIRETTO
	I.2-I.3	Percentuale di docenti che fruiscono di periodi di mobilità all'estero	DIRETTO

AREA STRATEGICA SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
S.1 - Consolidamento interventi di diritto allo studio a supporto degli studenti	S.1-I.1	Proporzione di studenti beneficiari di borsa di studio rispetto agli studenti idonei	DIRETTO
	S.1-I.2	Proporzione di studenti idonei beneficiari cui l'alloggio è assegnato entro il 31 ottobre sul totale dei beneficiari aventi diritto	INDIRETTO
S.2- Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità	S.2-I.1	Numero di alloggi disponibili (agibili)	DIRETTO
	S.2-I.2	Realizzazione del primo Collegio dell'Università della Calabria	DIRETTO
	S.2-I.3	Numero iniziative di socialità	INDIRETTO

AREA STRATEGICA FATTORI ABILITANTI			
Obiettivo Strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione del valore pubblico
FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	FA.1-I.1	Percentuale di PTA coinvolti in corsi di formazione (almeno 2 corsi conclusi e almeno 30 ore)	INDIRETTO
	FA.1-I.2a	Grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi (Docenti e PTA) su scala da 1 a 6	INDIRETTO
	FA.1-I.2b	Grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi (Studenti) su scala da 1 a 6	INDIRETTO
FA.2 - Strutture e infrastrutture	FA.2-I.1	Percentuale di copertura del campus con banda ultralarga con garanzia sulla continuità dei servizi	DIRETTO
	FA.2-I.2	Percentuale di strutture verificate rispetto all'indice di sicurezza e di vulnerabilità sismica	DIRETTO
	FA.2-I.3a	Rapporto tra energia elettrica prodotta con fonti rinnovabili e consumo elettrico totale nell'ultimo triennio	DIRETTO
	FA.2-I.3b	Rapporto tra energia termica prodotta con fonti rinnovabili e consumo termico totale nell'ultimo triennio	DIRETTO
	FA.2-I.4	Percentuale di aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi dipartimentali	INDIRETTO
FA.3- Sostenibilità	FA.3-I.1	Numero di iniziative pubbliche sul tema della sostenibilità	INDIRETTO
	FA.3-I.2	Metri quadri del Campus adibiti ad aree verdi e attrezzate per impianti sportivi	DIRETTO
	FA.3-I.3	Percentuale di utenti aderenti a forme di mobilità sostenibile	DIRETTO
	FA.3-I.4	Percentuale di utenti censiti	INDIRETTO
FA.4 – Inclusività, equità sociale, parità di genere	FA.4-I.1	Percentuale di studenti con disabilità coinvolti nelle iniziative	DIRETTO
	FA.4-I.2	Grado di attuazione delle azioni del GEP per gli anni di riferimento (Gender Equality Plan)	INDIRETTO
FA.5 - Comunicazione	FA.5-I.1	Punteggio Censis comunicazione "social" rapportato al punteggio massimo conseguibile	INDIRETTO
	FA.5-I.2	Punteggio Censis comunicazione "esperienza utente" rapporto al punteggio massimo conseguibile	INDIRETTO
	FA.5-I.3	Grado di efficacia della comunicazione percepita dagli immatricolati (da survey su scala a 10 punti)	INDIRETTO
	FA.5-I.4	Sistema di feedback interni	INDIRETTO

All'interno degli obiettivi e delle azioni contenute nel Piano Strategico si collocano anche i filoni progettuali che rispondono alla Programmazione Triennale Ministeriale 2021-2023 (PRO3), finalizzata all'innalzamento della qualità del sistema universitario, tenuto conto anche dell'impegno delle università nel ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali. Tale programmazione si basa su quanto disposto dal Decreto Ministeriale n. 289/2021, che prevede che ogni Ateneo definisca la propria linea di programma scegliendo 2 obiettivi tra i 5 proposti (Didattica, Innovare i servizi agli studenti, Dimensione internazionale, Ricerca a livello globale, Giovani ricercatori e Personale universitario) e almeno 2 indicatori target per ciascun obiettivo.

Gli obiettivi scelti dall'Ateneo riguardano:

- Obiettivo B. *Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese*, che vede lo sviluppo del seguente progetto:

Trasferimento tecnologico e di conoscenze, che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Terza Missione* e vede come stakeholder la società.

Indicatore B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo

Indicatore B_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo

- Obiettivo C. *Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze*, che vede lo sviluppo dei seguenti progetti:

Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e la disabilità, che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Servizi agli studenti* e vede come stakeholder gli studenti e la società.

Indicatore C_h - Proporzione di studenti alloggiati in strutture messe a disposizione dall'Ateneo o dall'Ente per il DSU;

Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle caratteristiche della popolazione studentesca, che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Formazione* e vede come stakeholder gli studenti e la società.

Indicatore C_d - Proporzione di studenti che si iscrivono per la prima volta a un Corso di Studio rispetto al numero di diplomati alla scuola superiore nella Regione sede del corso.

- Obiettivo D. *Essere protagonisti di una dimensione internazionale*, che vede lo sviluppo del seguente progetto:

Corsi di studio internazionali, che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Internazionalizzazione* e vede come stakeholder gli studenti e la comunità accademica.

Indicatori:

- D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero;
- D_h - Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico

- Obiettivo E. *Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università*, che vede lo sviluppo dei seguenti progetti:

Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Fattori abilitanti* e vede come stakeholder il personale tecnico amministrativo.

Indicatore E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo

Integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, l. 240/2010), che si collega agli obiettivi strategici dell'Area *Fattori Abilitanti* e vede come stakeholder il personale tecnico amministrativo e la comunità scientifica.

Indicatore E_k - Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario

A partire dal Piano Strategico 2023-2025, in coerenza e in attuazione dello stesso, è stato avviato anche il processo di revisione dei Piani strategici dei Dipartimenti. La programmazione dipartimentale rappresenta un elemento essenziale per l'attuazione del Piano Strategico, del Programma triennale ministeriale e della performance organizzativa delle strutture stesse, in quanto coinvolge i Dipartimenti nella realizzazione delle strategie complessive dell'Ateneo, con un documento che sancisce gli impegni, li declina in obiettivi e, dunque, attraverso l'attuazione di idonee azioni, permette di dare conto, a consuntivo, del grado di conseguimento dei risultati attesi. Tale processo, per quanto non esplicitamente previsto da alcuna norma, risponde a quanto richiesto dal processo AVA3.

Infine, la diretta derivazione dal Piano Strategico dell'Ateneo degli obiettivi operativi (e relativi indicatori di performance di efficacia e di efficienza) assegnati alle strutture organizzative assicura che le azioni previste nel Piano integrato delle attività e organizzazione siano finalizzate al miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di Valore pubblico.

2.2 Performance

La complessa programmazione d'Ateneo prende le mosse dal Piano Strategico '23-'25 e viene realizzata mediante la programmazione attuativa, che consta dei Piani Strategici di Dipartimento e del Piano integrato delle Attività e Organizzazione. Gli obiettivi strategici e operativi individuati contribuiscono in maniera diretta o indiretta alla creazione di valore pubblico impattando sulla qualità dei servizi offerti agli stakeholder interni ed esterni all'Ateneo, determinando nel medio lungo periodo un miglioramento dell'efficienza ed efficacia delle performance.

Complessivamente il Piano Strategico organizza le linee di sviluppo sotto forma di obiettivi strategici, a loro volta declinati attraverso una o più azioni strategiche. Per l'attuazione di tali obiettivi e azioni, le strutture accademiche e quelle operative cooperano in modo sinergico. Da una parte, i Piani Strategici di Dipartimento declinano specifiche azioni strategiche di Ateneo definendo iniziative accademiche da intraprendere nelle macroaree in cui i Dipartimenti primariamente operano: formazione, ricerca, terza missione e internazionalizzazione. Dall'altra parte, la Direzione Generale – d'intesa con Dirigenti, Responsabili, Rettore, Delegati del Rettore e Direttori di Dipartimento – individua, per la componente tecnico-amministrativa dell'intero Ateneo, obiettivi operativi (a loro volta declinati attraverso una o più azioni operative) funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici, azioni strategiche e iniziative accademiche. La sostenibilità della programmazione strategica e della programmazione attuativa viene garantita dalla programmazione economico-finanziaria, predisposta parallelamente e contestualmente alle prime due.

I suddetti documenti di indirizzo e attuazione sono alla base del ciclo di gestione della performance, inteso come processo che collega la programmazione strategica alla programmazione attuativa, che prevede la fase di definizione degli obiettivi, con relativi indicatori, target di risultato, risorse e individuazione dello stakeholder, e le fasi di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance, declinata con riferimento all'ambito istituzionale e organizzativo – delle strutture accademiche (dipartimentali) e delle strutture operative (tecnico-amministrative) – e a quello individuale. Nel seguire questa linea, l'Ateneo ha assunto l'assicurazione della qualità e la performance come concetti guida, nell'ottica di un miglioramento continuo dei servizi offerti anche attraverso l'ascolto degli stakeholder.

La costante attenzione alla qualità è assicurata dal Presidio della Qualità (PQA) che promuove e monitora, coerentemente con il sistema AVA e in relazione agli aggiornamenti introdotti dal MUR e dall'ANVUR, le politiche individuate nel Piano Strategico e definite sinergicamente con la programmazione strategica e le performance organizzative. Il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, sottoposto a valutazione da parte dell'ANVUR nel maggio 2021, ha ricevuto una valutazione più che positiva. L'assicurazione della qualità determina la creazione di valore pubblico in quanto favorisce la partecipazione attiva e consapevole della comunità accademica nella realizzazione degli obiettivi di miglioramento, educa alla cultura della qualità favorendo processi virtuosi di valutazione e autovalutazione, necessita di strutture organizzative efficaci ed

efficienti, assicura la trasparenza dei processi, è rivolta a costruire un ambiente di lavoro consapevole, condiviso e gratificante per tutte le componenti del mondo universitario e a garantire il benessere cercando di cogliere ogni nuova esigenza della comunità universitaria.

La metodologia sottesa a tale ciclo è descritta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22/12/2022, a seguito dell'espressione di parere favorevole da parte del Nucleo di valutazione in data 21/12/2022, che riporta lo schema logico del processo nonché gli ambiti di applicazione, le fasi e gli attori.

2.2.1 Performance istituzionale

La performance istituzionale fa riferimento all'Ateneo nel suo complesso ed esprime la capacità dello stesso di raggiungere gli obiettivi strategici che si è prefissato. Tale capacità è riferita anche alla possibilità di influire sul contesto di riferimento attraverso la creazione di valore pubblico in quanto contribuisce al miglioramento del benessere educativo, ambientale, economico e sociale. Stante la specificità del sistema universitario, alla performance istituzionale concorre tutto il personale, sia direttamente che indirettamente. La performance istituzionale viene valutata in modo analitico: per ciascun indicatore definito nel Piano Strategico, si calcola il tasso di raggiungimento indicatore (TRI) e per ciascun obiettivo strategico, si calcola il tasso di raggiungimento obiettivo (TRO) come media dei vari TRI calcolati per gli indicatori associati all'obiettivo. Dopodiché per ciascuna macroarea, si calcola l'indice di performance di macroarea (IPM) come media dei vari TRO calcolati per gli obiettivi associati alla macroarea.

2.2.2 Performance organizzativa

Anche per il triennio '23-'25 è stato introdotto un modello di Piano strategico dipartimentale atto a concorrere a migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto nazionale di attribuzione delle risorse economiche e a contribuire a diffondere nell'Ateneo la cultura della Qualità, della Valutazione e dell'Autovalutazione quale elemento propulsivo di crescita.

Nei piani strategici dipartimentali specifiche azioni strategiche sono state declinate mediante iniziative accademiche da intraprendere nelle macroaree in cui gli stessi Dipartimenti primariamente operano: formazione, ricerca, terza missione e internazionalizzazione.

Al fine di determinare il contributo che tali iniziative forniscono alla realizzazione dei corrispondenti obiettivi strategici di Ateneo, queste sono altresì associate a un gruppo di 9 indicatori ereditati dal Piano Strategico di Ateneo e "relativizzati" a livello dei singoli Dipartimenti.

Tali indicatori concorrono direttamente alla performance organizzativa delle strutture che fa riferimento ai singoli Dipartimenti ed esprime la capacità degli stessi di concorrere al raggiungimento di determinati obiettivi strategici di Ateneo mediante le proprie iniziative accademiche.

I piani strategici dipartimentali rappresentano lo strumento messo in atto dall'Ateneo per garantire il collegamento della programmazione attuativa con le politiche di qualità dell'Ateneo. In tal modo si è inteso favorire la piena collaborazione tra strutture e personale coinvolto finalizzando le azioni alla realizzazione di risultati comuni in modo tale da valorizzare la performance organizzativa e massimizzare la trasversalità degli obiettivi individuati nel Piano Strategico e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025 e coi Piani Strategici di Dipartimento 2023-2025, unitamente alle indicazioni dei delegati del Rettore e Direttori dei Dipartimenti, il Direttore Generale, di concerto con i dirigenti e i vari responsabili di struttura, ha definito opportuni obiettivi operativi della componente tecnico amministrativa e declinato per ciascuno di essi: (i) le attività/azioni da intraprendere, (ii) gli indicatori di prestazione, con annessi i valori di partenza (baseline) e i relativi target nel triennio, (iii) lo stakeholder, (iv) il budget per l'annualità 2023 (salvo diversa indicazione), ove previsto, e (v) le responsabilità organizzative.

La proposizione degli obiettivi è avvenuta tenendo conto: a) dei risultati del monitoraggio della performance 2022; b) dell'analisi dei risultati emersi dall'indagine di *customer satisfaction*, con individuazione degli ambiti di maggiore criticità e programmazione di opportune azioni di miglioramento; c) delle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 09 giugno 2021 così come modificato dalla Legge di conversione del 06 agosto 2021 n. 113; d) del D.P.C.M. 30.06.2022 n.132 che ha definito il contenuto del Piano integrato delle attività e organizzazione.

L'allegato "Mappa degli obiettivi di performance organizzativa" elenca per ciascun obiettivo operativo tutte le informazioni di dettaglio quali le attività/azioni da realizzare per il raggiungimento dello stesso; i risultati attesi espressi in termini quantitativi (% , n.) nel rispetto di opportuni KPI e target da raggiungere; il valore di partenza del KPI (baseline).

Ciascun obiettivo è affidato a una o più strutture, inclusi i dipartimenti, coinvolte nell'esecuzione delle attività sia in termini di coordinamento che di supporto; ciò è specificato mediante un valore percentuale positivo in corrispondenza della struttura. La somma delle percentuali (o pesi) associate agli obiettivi di una data struttura è sempre pari a 100%. Laddove una struttura funge da capofila per un determinato obiettivo, la cella contenente il relativo peso è riportata in colore grigio. La trasversalità di azione, anche favorendo l'aumento e la fruibilità delle competenze interne del personale, è diretta a sviluppare un clima di coesione verso obiettivi comuni che si auspica possa tradursi in benessere organizzativo; in tal modo l'Ateneo intende strutturare maggiormente la performance organizzativa che coinvolge non solo l'Amministrazione centrale ma anche i Dipartimenti.

Poiché il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione - è triennale a scorrimento, gli obiettivi operativi annuali rappresentano i traguardi intermedi da raggiungere sul triennio di programmazione a cui si riferiscono e i risultati/ricadute possono interessare tutte le strutture dell'Ateneo (per es. obiettivi legati digitalizzazione dei processi, al lavoro agile, alla pari opportunità, etc), o solo alcune di esse (per es. servizi agli studenti, piano formazione, messa in sicurezza e ammodernamento aule, etc). Ciascun obiettivo sarà riconsiderato ogni anno, all'esito della valutazione dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente. In linea con il SMVP – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023, la performance organizzativa delle strutture operative è misurata e valutata rispetto al grado di raggiungimento dei target degli indicatori associati agli obiettivi operativi, per come definiti nell'allegato "Mappa degli obiettivi di performance organizzativa".

Obiettivi operativi e creazione di Valore pubblico

Così come per i piani strategici dipartimentali, anche in questo caso, gli obiettivi operativi sono declinati dagli obiettivi del Piano Strategico su un orizzonte temporale triennale. La coerenza degli obiettivi operativi rispetto a quelli strategici, tesa alla creazione di Valore Pubblico, è reso esplicito attraverso la classificazione degli obiettivi operativi rispetto alle seguenti dimensioni:

- Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi
- Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/Equilibrio di genere/sviluppo sostenibile
- Supporto al miglioramento della qualità dei servizi

Tale classificazione è resa evidente nella Tabella sottostante in cui per ogni obiettivo viene indicata la classificazione, nonché la diretta derivazione dall'obiettivo strategico.

OB.STR.	Obiettivo operativo	Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi	Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/ equilibrio di genere/sviluppo sostenibile	Supporto al miglioramento della qualità dei servizi
F1	Valorizzazione delle iniziative di orientamento in ingresso			✓
F2	Miglioramento delle iniziative di orientamento in itinere			✓

OB.STR.	Obiettivo operativo	Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi	Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/ equilibrio di genere/sviluppo sostenibile	Supporto al miglioramento della qualità dei servizi
F2	Consolidamento e allineamento delle conoscenze trasversali introduttive agli studi universitari			✓
F3	Sviluppo di percorsi linguistici trasversali rivolti agli studenti			✓
F3	Potenziamento infrastrutture biblioteca digitale			✓
F3	Definizione della struttura di regolamenti didattici di CdS – tipo e di testi – tipo, da utilizzare come riferimento per i quadri della SUA-CdS, Il portale di e i siti dei CdS	✓		
F3	Sviluppo promozione offerta formativa post laurea	✓		
R1	Potenziamento servizi supporto progettazione e rendicontazione progetti	✓		
R1	Reporting di controllo progetti	✓		
R1	Scouting e valorizzazione di risultati della ricerca			✓
R2	Promuovere le attività dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca attraverso l'attivazione di un sistema di conto terzi			✓
R3	Reingegnerizzazione processi dottorati			✓
TM1	Sviluppo programmi di incubazione e affiancamento imprese			✓
TM1	Valorizzazione brevetti			✓
TM1	Formazione alla cultura d'impresa rivolta ai dottorandi			✓
TM2	Implementazione e valutazione del Piano di azione per lo sviluppo e il consolidamento del PE			✓
TM3	Realizzazione presupposti per lo sviluppo del sistema sanitario regionale			✓
TM4	Potenziamento delle opportunità per l'inserimento nel mondo del lavoro anche nei settori a basso tasso di occupazione			✓
S1	Sviluppo di una APP per i servizi erogati dal Centro residenziale			✓
S2	Accoglienza e accompagnamento alla vita nel campus per gli studenti internazionali		✓	
S2	Monitorare e migliorare la modalità di fruizione del servizio alloggi		✓	
S2	Potenziamento del servizio foresteria		✓	
I.1	Miglioramento modalità di reclutamento studenti extraeuropei			✓
I.2	Riorganizzazione processi e revisione bandi doppio titolo	✓		
FA1	Dematerializzazione processo di gestione copertura attività formative	✓		
FA1	Sistematizzazione e archiviazione documentazione relativa alle abilitazioni professionali	✓		
FA1	Piano formazione			✓
FA1	Smart working	✓		
FA1	Riduzione gg medi di pagamento			✓
FA1	Dematerializzazione missioni	✓		
FA1	Revisione ciclo passivo e implementazione sistema	✓		
FA1	Ampliamento funzionalità datawarehouse	✓		
FA1	Ottimizzazione processi per la trasmissione dati ad ANS	✓		
FA1	Consulenza legale interna			✓
FA1	Sistema di ticketing assistenza studenti	✓		
FA1	Integrazione credenziali d'ateneo (SBA)	✓		
FA1	Riqualificazione spazi e collezioni SBA			✓

OB.STR.	Obiettivo operativo	Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi	Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/ equilibrio di genere/sviluppo sostenibile	Supporto al miglioramento della qualità dei servizi
FA1	Recupero crediti non riscossi legati a tasse non pagate	✓		
FA1	Conversione RFID	✓		
FA1	Erasmus without paper	✓		
FA1	Digitalizzazione della procedura di attribuzione degli scatti stipendiali ai professori e ai ricercatori	✓		
FA1	Workflow di gestione di tutte le richieste inviate alla Direzione Risorse Umane	✓		
FA1	Dematerializzazione e digitalizzazione processo percorso 24 cfu	✓		
FA1	Progettazione di strumenti di comunicazione per l'orientamento con gli istituti scolastici			✓
FA1	Monitoraggio "Sistema di Prevenzione della Corruzione e attuazione della Trasparenza"			✓
FA1	Monitoraggio tempestività aggiornamento PAT			✓
FA1	Mappatura delle competenze del personale			✓
FA1	Identità digitale di Ateneo	✓		
FA1	Upgrade software gestionale del Sistema Bibliotecario	✓		
FA1	Customer satisfaction servizi didattici			✓
FA1	Customer satisfaction servizi Area Internazionalizzazione			✓
FA1	Customer satisfaction servizi Sistema Bibliotecario			✓
FA1	Potenziamento help desk di rete	✓		
FA1	Dematerializzazione tirocini curriculari	✓		
FA2	Attuazione piano dei lavori pubblici secondo programma			✓
FA2	Soddisfare un maggior numero di domande di posti alloggio da parte degli studenti			✓
FA2	Regolarizzazione utilizzi spazi UNICAL			✓
FA2	Implementazione sistema gestionale di supporto a SPP			✓
FA2	Aggiornamento DVR			✓
FA2	Messa a norma e sicurezza elevatori d'Ateneo			✓
FA2	Messa in sicurezza delle strutture dei laboratori			✓
FA2	Aggiornamento piani di emergenza e evacuazione			✓
FA2	Efficientamento impianti (produzione di energia ed illuminazione a led)			✓
FA2	Verifica sicurezza strutture didat. e indicazioni di affol. Max			✓
FA2	Prevenzione incendi			✓
FA2	Rafforzamento della sicurezza informatica: livello di rete			✓
FA2	Rafforzamento della dorsale della rete dati di Ateneo		✓	
FA2	Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità		✓	
FA2	Ammodernamento sale CED di Ateneo in continuità operativa			✓
FA2	Servizio VDI per laboratori di informatica			✓
FA2	Estensione infrastruttura WiFi e wired a banda ultra larga per l'erogazione di servizi digitali a supporto della didattica innovativa		✓	
FA2	Ammodernamento rete residenze universitarie		✓	
FA2	Implementazione servizi PA digitale			✓
FA2	Rafforzamento sicurezza informatica: livello applicativo		✓	
FA2	Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo			✓
FA3	Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità		✓	
FA4	Incentivazione alla pratica sportiva per studenti con disabilità		✓	
FA5	Implementazione nuovo Portale di Ateneo		✓	
FA5	Miglioramento comunicazione dei Centri di Ateneo		✓	
FA5	Miglioramento comunicazione interna		✓	

La descrizione è completata con la Tabella che segue. Alla classificazione, che rappresenta la finalità che caratterizza gli obiettivi, sono associati gli stakeholder interni ed esterni all'Amministrazione che rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa.

CLASSIFICAZIONE OBIETTIVI	Obiettivi	Stakeholder		
	N.	STUDENTI/ COMUNITÀ SCIENTIFICA	PTA	SOCIETÀ
Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi	24	✓	✓	✓
Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/Equilibrio di genere/Sviluppo sostenibile	13	✓	✓	
Supporto al miglioramento della qualità dei servizi	43	✓		✓
TOTALE OBIETTIVI	80			

Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e l'allocazione delle risorse per gli obiettivi

La programmazione economico-finanziaria è sintetizzata nel Bilancio di Previsione triennale e annuale 2023-2025 proposto dal Rettore, coadiuvato dal Direttore Generale e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022, sentito il Senato Accademico in data 20/12/2022.

Tale documento, tra le altre cose, rappresenta i risvolti economico-patrimoniali della programmazione strategica e attuativa, attestando la loro sostenibilità.

Al fine di rafforzare l'integrazione tra il ciclo di bilancio e il piano strategico, nella fase di programmazione strategica, la definizione degli obiettivi e la corrispondente programmazione economica-finanziaria sono avvenute in modo integrato e concomitante. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, ogni struttura ha dichiarato il proprio fabbisogno indicando le risorse economiche da impegnare per ottenere i risultati programmati.

Le risorse complessivamente allocate sono frutto di un'attenta valutazione, di fatto è previsto il monitoraggio del grado di utilizzo delle risorse, che si accompagna allo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di individuare gli scostamenti più significativi e apportare le opportune azioni correttive.

La tabella seguente riporta lo stanziamento di budget per il triennio '23-'25 per gli obiettivi strategici che necessitano di specifiche risorse finanziarie. La tabella evidenzia i costi a carico delle risorse di Ateneo e il dettaglio degli investimenti che l'Ateneo ha correlato per il triennio all'attuazione degli obiettivi. Per ciascun obiettivo operativo, invece, nell'allegato "Mappa degli obiettivi di performance organizzativa" viene indicato il budget ove previsto.

Il budget è riferito all'annualità 2023, con riferimento a quanto pianificato nel Bilancio di previsione annuale autorizzatorio 2023, con diversa indicazione nel caso in cui il budget sia riferito ad obiettivi di carattere progettuale legati a finanziamenti ammessi da soggetti terzi. È importante sottolineare che molti degli obiettivi operativi vengono perseguiti senza l'allocazione di risorse specifiche in bilancio, bensì con la sola forza lavoro in servizio nelle strutture incaricate.

Obiettivi strategici	Piano Strategico 2023-2025			
	COSTI	di cui finanziati dall'esterno	INVESTIMENTI	di cui finanziati dall'esterno
FORMAZIONE				
F.1-Riqualificazione e attrattività dell'offerta formativa	870.000 €	780.000 €	0 €	
F.2-Miglioramento regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca	870.000 €	750.000 €	0 €	
F.3-Innovare e migliorare la qualità della didattica	60.000 €	0 €	0 €	
F.4- Migliorare le condizioni per l'accesso al mondo del lavoro	20.000 €	0 €	0 €	
	1.820.000 €	1.530.000 €	0 €	
RICERCA				
R.1 Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva	8.700.000 €	2.800.000 €	0 €	
R.2 Sostegno e valorizzazione di laboratori e infrastrutture di ricerca	0 €		9.200.000 €	9.200.000 €
R.3 - Riorganizzazione dei dottorati di ricerca	60.000 €		0 €	
	8.760.000 €	2.800.000 €	9.200.000 €	9.200.000 €
TERZA MISSIONE				
TM.1- Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico	2.900.000 €	2.800.000 €	3.500.000 €	1.800.000 €
TM.2- Public engagement: sostegno dello sviluppo sociale e culturale del territorio	340.000 €	180.000 €	0 €	
TM.3 Public engagement: sostegno dello sviluppo del sistema sanitario regionale	0 €		3.400.000 €	3.400.000 €
TM.4- Potenziamento dei servizi di orientamento in uscita e placement	90.000 €		0 €	
	3.330.000 €	2.980.000 €	6.900.000 €	5.200.000 €
INTERNAZIONALIZZAZIONE				
I.1 - Miglioramento attrattività internazionale dell'Ateneo per studenti e studiosi	1.400.000 €	1.400.000 €	0 €	
I.2 - Miglioramento della mobilità in uscita di studenti e docenti	2.850.000 €	2.850.000 €	0 €	
	4.250.000 €	4.250.000 €	0 €	
SERVIZI AGLI STUDENTI				
S.1 - Consolidamento interventi di diritto allo studio a supporto degli studenti	95.000.000 €	95.000.000 €	0 €	
S.2 - Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità	0 €		12.950.000 €	6.100.000 €
	95.000.000 €	95.000.000 €	12.950.000 €	6.100.000 €
FATTORI ABILITANTI				
FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	800.000 €		0 €	
FA.2 - Strutture e infrastrutture	0 €		36.000.000 €	16.000.000 €
FA.3 - Sostenibilità	600.000 €		3.800.000 €	1.500.000 €
FA.4 - Inclusività, equità sociale, parità di genere	1.200.000 €	450.000 €	0 €	
FA.5 - Comunicazione	990.000 €		0 €	
	3.590.000 €	450.000 €	39.800.000 €	17.500.000 €
TOTALE	116.750.000 €	107.010.000 €	68.850.000 €	38.000.000 €

Obiettivi di genere e azioni positive

La programmazione strategica '23-'25 riconosce il ruolo fondamentale della promozione delle pari opportunità e della parità di genere al fine di creare un ambiente universitario inclusivo e rispettoso di tutte le diversità.

Per quanto riguarda le politiche di pari opportunità, l'Università della Calabria ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 febbraio 2021, il Piano di Azioni Positive '21 – '23, che rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dall'Ateneo mirate al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare parità e pari opportunità di genere nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- vigilare sull'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica nell'ambito lavorativo e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione degli ambienti di studio e di lavoro, anche attraverso la realizzazione di contesti che contrastino qualsiasi forma di discriminazione;
- collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Ateneo anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e del miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori in base alla normativa vigente.

Le iniziative proposte, nell'ambito dei suddetti obiettivi, sono:

- a) servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità;
- b) interventi formativi;
- c) azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio;
- d) iniziative di contrasto alle discriminazioni con azioni contro le violenze e le molestie sessuali;
- e) raccolta, monitoraggio e analisi dei dati in prospettiva di genere (Bilancio di Genere).

Al fine di potenziare la prospettiva di genere, l'Ateneo sta implementando strumenti quali il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan, documenti che si inseriscono nella strategia di Ateneo sulla sostenibilità quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030 proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Il Bilancio di Genere, adottato nell'anno 2021, 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. Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le studentesse, gli studenti e i dottorandi. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e di intervento allo stesso tempo.

Il Gender Equality Plan, adottato con delibere del Senato Accademico del 24 maggio 2022 e del Consiglio di Amministrazione del 31 maggio 2022, definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno e rientra tra le disposizioni che il nuovo programma quadro *Horizon Europe* ha introdotto, quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma, per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Questa misura rientra nelle *policy* della Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025". Il Gender Equality Plan ha un orizzonte triennale e si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per l'anno 2023, il Piano delle Azioni Positive '21-'23, integrati nel GEP '22-'24, prevede il seguente aggiornamento:

1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità	
1.1 Sportello pari opportunità	<p>Lo sportello, perseguendo lo scopo di dar voce alle diversità di genere, di orientamento sessuale, di cultura, di etnia, di religione, di lingua, si pone come punto di riferimento per offrire informazioni sugli esempi di costruzione di modelli di condivisione multiculturale e gender friendly, dove donne e uomini con differenti origini, lingue, ideali e nazionalità possono studiare, convivere, lavorare insieme.</p> <p>Operando in connessione con il Servizio studenti con disabilità e DSA, favorisce la diffusione delle linee-guida prodotte dallo stesso per l'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nelle relazioni interpersonali, nella documentazione amministrativa, nella redazione di testi anche per il web e ogni qualvolta la situazione lo richieda.</p> <p>Presso lo Sportello nel 2022 si sono svolte attività di tirocinio curricolari e attività PCTO, che saranno rafforzate nel 2023.</p> <p>Si prevede infine la trasformazione dello Sportello in Sportello di Coordinamento per le Pari opportunità e le Politiche di Genere con funzioni di programmazione, attuazione, monitoraggio annuale e aggiornamento degli impegni strategici di ateneo (GEP, PAP e Bilancio di Genere) (Azione 2.3.1 del GEP)</p>
1.2 Le attività in biblioteca	<p>La Biblioteca delle donne "Nosside" si propone di diffondere politiche di inclusione gender and migrants friendly, tendenti a superare, attraverso varie attività, gli atteggiamenti di razzializzazione, etnicizzazione, etnocentrismo dei discorsi sulla migrazione e sulla violenza contro le donne (italiane e straniere).</p> <p>Il supporto ad attività seminariali e di ricerca - che tendono ad analizzare gli equilibri tra i sessi alla luce di alcuni caratteri fondanti la modernità (sviluppo di specifiche identità culturali, etniche, religiose, di genere, di orientamento sessuale) e conseguente ridefinizione di rinnovati spazi di libertà e di cittadinanza per uomini e donne che si confrontano con processi di globalizzazione crescenti - persegue l'obiettivo di sostenere processi di self-empowerment dal basso e di dar voce alla molteplicità dei discorsi, al fine di costruire vocabolari transculturali tenendo conto di molteplici diversità.</p> <p>La Biblioteca delle donne "Nosside", connessa al Sistema Bibliotecario d'Ateneo dell'Università della Calabria e al Centro di Women's Studies "Milly Villa", offre uno spazio sia per lo studio su temi connessi agli studi di genere e alle pari opportunità, sia per le attività laboratoriali aventi per oggetto la realizzazione di quanto sopra descritto.</p>
1.3 Donne e scienza - giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza	<p>Incontri con le scuole del territorio calabrese: confronti, testimonianze, discussione al fine di superare stereotipi e pregiudizi riguardanti le carriere delle donne e delle ragazze nelle discipline STEM (a cura del Centro di WS, del CUG e dell'Ufficio orientamento).</p>

2. Interventi formativi Si prevede l'attivazione di interventi strategici per promuovere una cultura antidiscriminatoria (Azione 4.1.1 del GEP). In particolare:	
2.1 Genere, politica e istituzioni	Il corso intende offrire un ampio panorama storico-giuridico-sociale degli ostacoli alla partecipazione politica e istituzionale dal punto di vista del genere. Aree di approfondimento: Legislazione e prassi di pari opportunità; origini e costruzioni delle definizioni di genere; processi economici; carriere e opportunità; politiche di genere. Destinatari: Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti.
2.2. I Gender Equality Plans	Il corso ha lo scopo prioritario di mostrare come l'adozione di politiche di genere all'interno della PA, e nello specifico negli atenei, contribuisca ad affrontare le disuguaglianze di genere, attraverso interventi operativi al fine di implementare e attivare concretamente il gender mainstreaming e in generale allo scopo di promuovere l'utilizzo dei gender equality plans per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocazione di finanziamento per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca. Destinatari: Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti.
2.3 Formazione continua docenti e personale tecnico-amministrativo – Modulo formativo sulle molestie sessuali e contrasto al sessismo	Destinatari: Dirigenti e personale tecnico-amministrativo. Il corso mira a fornire le conoscenze di base sulle dimensioni, le tipologie e le caratteristiche della violenza di genere e delle molestie sessuali e approfondire le dinamiche, gli stereotipi e i pregiudizi che la sottendono; acquisire un modello di lettura del fenomeno che permetta efficaci strategie di riconoscimento del fenomeno, la sua prevenzione e il suo contrasto e intervento, con particolare riferimento al contesto universitario. (Azione 5.1.3 del GEP)
2.4 Contrasto al sessismo e all'omofobia	Il corso prevede una formazione teorica sulle determinanti dell'identità sessuale e i pregiudizi che vi sono connessi (sessismo, eterosessismo, genderismo), ed un percorso laboratoriale di riconoscimento e consapevolezza degli effetti negativi che i pregiudizi di genere e omo-transnegativi producono all'interno dell'istituzione universitaria. Aree di approfondimento: Stereotipo e pregiudizio; identità personale e identità sociale; l'identità sessuale; il sesso biologico; l'identità di genere; il ruolo di genere; il genere come costrutto socio-culturale; gli stereotipi di genere; l'orientamento sessuale; la patologizzazione dell'omosessualità; l'identità transgender; l'acronimo LGBT; i pregiudizi basati sull'identità sessuale; il binarismo sessuale; il binarismo di genere; il sessismo; l'eterosessismo; l'omofobia; le microaggressioni. Destinatari: Dirigenti e personale tecnico-amministrativo
2.5. Il <i>mobbing</i>: come riconoscerlo e come affrontarlo	Obiettivo dell'intervento formativo: fornire gli strumenti per favorire un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità non venga percepita come un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno stia bene al lavoro, ma è anche fondamentale per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, anche al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico. Per queste ragioni è molto importante che il personale dell'Ateneo posseda gli strumenti e la consapevolezza necessaria per riconoscere, sin dall'inizio, l'insorgere sul luogo di lavoro di fenomeni di stigmatizzazione e/o marginalizzazione, evitando, al tempo stesso, di farsene (involontario) complice. I contenuti vertono sull'analisi delle diverse situazioni a partire da quelle di malessere lavorativo, nelle quali sono comunque presenti tutti i fattori causali della marginalizzazione e della stigmatizzazione (la cosiddetta "condizione zero") fino ad arrivare ai casi di <i>mobbing</i> vero e proprio. Verranno considerate sia le relazioni

	<p>orizzontali (tra dipendenti) sia verticali (tra dipendenti in diversa posizione gerarchica). Le discipline coinvolte saranno la sociologia dell'organizzazione e il diritto del lavoro.</p> <p>Destinatari: Docenti, dirigenti amministrativi, personale tecnico amministrativo, personale non strutturato.</p>
<p>2.6 La gestione delle difficoltà relazionali come strumento per la prevenzione del mobbing</p>	<p>I contenuti vertono sull'analisi delle diverse situazioni a partire da quelle di malessere lavorativo, nelle quali sono comunque presenti tutti i fattori causali della marginalizzazione e della stigmatizzazione (la cosiddetta "condizione zero") fino ad arrivare ai casi di <i>mobbing</i> vero e proprio. Verranno considerate sia le relazioni orizzontali (tra dipendenti) sia verticali (tra dipendenti in diversa posizione gerarchica). Le discipline coinvolte saranno la sociologia dell'organizzazione e il diritto del lavoro.</p> <p>Aree di approfondimento: Antecedenti relazionali del mobbing; fondamenti della comunicazione interpersonale; barriere nella comunicazione e nella relazione; stili e strategie di gestione del conflitto.</p> <p>L'obiettivo generale dell'intervento è la prevenzione di situazioni di mobbing fornendo strumenti di carattere relazionale e organizzativo al personale.</p> <p>Destinatari: responsabili aree amministrative, direttori di dipartimento, dirigenti amministrativi.</p>
<p>2.7. Diversity management: azioni formative</p>	<p>Aree di approfondimento:</p> <p>Conoscenza dei principi del <i>diversity management</i>; approfondimento dei meccanismi di segregazione nella gestione dei processi organizzativi; conoscenza dei metodi e delle pratiche di valorizzazione delle differenze, in favore della loro valorizzazione; riconoscimento di fattori di rischio quali lo sviluppo di situazioni di <i>mobbing</i> o di <i>burn out</i> lavorativo; sensibilizzazione su comportamenti e pregiudizi legati al genere, alla disabilità e all'appartenenza culturale e religiosa.</p> <p>Destinatari: responsabili aree amministrative universitarie e di pubbliche amministrazioni.</p>

3. Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio	
<p>3.1 Baby pit stop</p>	<p>Implementazione, presso la sede CUG, dello spazio per allattare e prendersi cura dei propri figli, riservato alle studentesse, al personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, alle dottorande, alle assegniste di ricerca e a eventuali familiari che necessitano di un luogo appartato per allattare e cambiare i propri bebè. Lo spazio è arredato e attrezzato per garantire il necessario confort, in conformità con i requisiti ambientali e strutturali suggeriti dall'UNICEF, che ha collaborato all'apertura. Le attrezzature sono state donate dal Rotaract Club di Rende – Distretto 2100.</p>
<p>3.2. Indagini su smart working e home working.</p>	<p>A seguito dell'adozione di misure di <i>smart</i> e <i>home working</i>, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è in molti casi duramente deteriorato, in particolare durante la fase di <i>lockdown</i>. Si richiede una approfondita riflessione sulle prospettive future in ordine alla gestione degli spazi e dei luoghi pubblici e domestici, alla riorganizzazione del lavoro di cura e dei tempi di lavoro. Le dinamiche di contrazione e/o di espansione degli spazi organizzativi condivisi tra mondo del lavoro e vita familiare manifestano importanti difficoltà di conciliazione e necessitano di soluzioni a breve termine.</p> <p>Il CUG ha già realizzato due studi nel 2020 e intende proseguire in questa linea di indagine.</p>

4. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie.	
4.1 Sportello antiviolenza	<p>Nel mese di giugno 2022 è stato inaugurato lo Sportello antiviolenza, in convenzione con il Centro contro la violenza alle donne "Roberta Lanzino". Lo sportello si struttura come spazio di ascolto, di informazione e di supporto - anche psicologico e legale - in materia di molestie sessuali, attraverso specifiche metodologie di accoglienza, ascolto e assistenza e con eventuale presa in carico con il contributo di professioniste esperte in violenza di genere operanti presso il foro di Cosenza.</p> <p>Le attività comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - offerta di uno spazio di ascolto, di informazione e di supporto - anche psicologico e legale - in materia di molestie sessuali; - gestione delle richieste attraverso specifiche metodologie di accoglienza, ascolto e assistenza; - eventuale presa in carico con il contributo di professioniste esperte in violenza di genere operanti presso il foro di Cosenza. <p>Il servizio si rivolge agli/alle studenti/esse, al personale tecnico-amministrativo e docente, anche non stabilizzato e a tutte le figure in formazione.</p> <p>Lo sportello è gratuito e assicura massima riservatezza e privacy.</p>
4.2 Azioni integrate per intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere e molestie tra personale docente e di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti	<p>L'azione prevede: 1. Promozione del ruolo della Consigliera di fiducia all'interno dell'Ateneo; 2. Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sui siti dei Dipartimenti; 3. Creazione di un gruppo di lavoro che predisponga un vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali; 4. Promozione e rafforzamento Sportello Antimolestie; 5. Realizzazione di una ricerca periodica di monitoraggio sul tema delle molestie di genere in ambito di studio e di lavoro in Ateneo. (Azione 5.1.4 del GEP)</p>
4.3 #25 novembre e oltre. Le iniziative.	<p>Ciclo di seminari dedicati al contrasto della violenza di genere (a cura del CUG e del Centro di Women's Studies), in collaborazione con UNIRE (Università in rete contro la violenza di genere) e DIRE (Donne in rete contro la violenza di genere).</p> <p>Inoltre, nei mesi di novembre e dicembre 2022, 73 docenti Unical hanno dedicato (parzialmente o interamente) una o più delle loro lezioni al tema.</p>
4.4 Corsi di autodifesa personale	<p>Si prevedono le riedizioni dei corsi di autodifesa personale della durata di quattro o sei mesi ciascuno, con incontri settimanali di un'ora e trenta minuti, destinati alle studentesse e alle lavoratrici dell'Ateneo.</p> <p>I corsi sono gratuiti e si svolgono presso il Centro Universitario Sportivo di Ateneo che adotta un metodo in grado di fornire strategie di difesa basate su principi di flessibilità e di cedevolezza, così da trasformare a vantaggio della vittima di aggressione le energie impiegate dall'assalitore.</p>
4.5 Adeguamento Regolamento "Carriera Alias" per includere il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, e relativo monitoraggio	<p>L'Università della Calabria, nel perseguimento degli obiettivi relativi alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e al contrasto delle discriminazioni e nel rispetto della normativa vigente, ha posto in essere specifiche misure di protezione per le persone transgender, e per tutti coloro che sperimentino una incongruenza fra il sesso biologico e l'identità di genere. Il dispositivo della carriera Alias (Regolamento approvato con D.R il 19 maggio 2021) consente alle persone transgender iscritte all'Università della Calabria di assumere una identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, che sia espressione del proprio genere elettivo. L'attivazione della carriera Alias può essere richiesta dalle studentesse e dagli studenti iscritti a vario titolo ad un corso di laurea, laurea</p>

	<p>magistrale, specializzazione, master di I e II livello, dottorato di ricerca, che sperimentino una incongruenza fra il sesso biologico e l'identità di genere, e intendano affermare il proprio genere elettivo nell'Università nell'espressione della loro autodeterminazione. Si prevede l'estensione del Regolamento a tutto il personale docente, di ricerca e tecnico amministrativo, oltre al Monitoraggio periodico dell'attivazione della "Carriera Alias" per gli studenti e le studentesse in transizione (Azione 5.1.2 del GEP).</p>
--	--

2.2.3 Performance individuale

La misurazione e valutazione della performance individuale avviene secondo il meccanismo descritto nel dettaglio nel SMVP - [Sistema di Misurazione di Valutazione della Performance](#) – anno 2023, approvato in Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022, ed è applicata a tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, incluso il Direttore generale. Le dimensioni utilizzate per la valutazione sono: 1. Risultati rispetto ad obiettivi (obiettivi organizzativi e obiettivi individuali, ove assegnati); 2. Competenze manageriali; 3. Comportamenti organizzativi.

L'incidenza della dimensione relativa alle competenze manageriali sul risultato complessivo della performance individuale aumenta al crescere del livello di responsabilità organizzativa. Viceversa, la valutazione del personale che non ha responsabilità è principalmente basata sui comportamenti organizzativi messi in atto, ovvero sulle modalità con cui il singolo contribuisce al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. Come più puntualmente descritto nel SMVP 2023, pubblicato sul Portale amministrazione trasparente dell'Ateneo (a cui si rimanda per approfondimenti), la valutazione individuale complessiva comporta la collocazione del personale nell'ambito di 4 fasce del sistema premiante, ovvero il trattamento accessorio di risultato del PTA, dei dirigenti e del direttore generale.

Della valutazione della Performance individuale, riportata in modalità aggregata e per categoria, unitamente a quella organizzativa si dà conto nella Relazione sulla Performance. Quest'ultima è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

La validazione della Relazione sulla performance da parte del NdV è condizione inderogabile per l'erogazione dei suddetti premi (art. 14, comma 6, D.Lgs 150/2009).

La performance individuale si articola nelle seguenti fasi:

Attività	CHI	Periodo
Assegnazioni obiettivi	Consiglio di Amministrazione/Rettore, Direttore Generale, Dirigenti/Funzionari, Direttori di Dipartimento, Presidenti Centri	1 FEB X 30 APR X
Monitoraggio	Direttore Generale, Dirigenti/Funzionari, Direttori di Dipartimento, Presidenti Centri	1 LUG X 31 OTT X
Valutazione	NdV, Rettore/Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Dirigenti/Funzionari, Direttori di Dipartimento, Presidenti Centri	1 MAR X+1 30 APR X+1

Tabella Performance individuale

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Nella presente sottosezione, si forniscono le indicazioni di massima per lo sviluppo di valore pubblico, che si sostanzierà soprattutto attraverso l'accelerazione del processo di gestione del rischio e la messa a punto del sistema informatizzato per il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e della trasparenza. Gli impegni che l'Ateneo ha assunto rispetto al PNRR impongono, altresì, il rafforzamento dei presidi anticorruzione nonché la previsione di diverse modalità di coordinamento tra RPCT ed i soggetti coinvolti oltre che l'introduzione di una regolamentazione sull'antiriciclaggio. Alla presente sottosezione è connesso il documento dal titolo "Sistema di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza dell'Università della Calabria" (che non ha subito modifiche rispetto all'anno precedente) che riporta la programmazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e delle attività che garantiscono la concretizzazione di quanto richiesto dalla normativa vigente in materia di trasparenza.

2.3.1 Stato di attuazione delle previsioni di cui alla Sezione anticorruzione e trasparenza - PIAO 22-24

Nella valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione di quanto previsto alla Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022-2024 di cui alla Relazione annuale del RPCT 2022 sono riportate informazioni utili per l'aggiornamento della programmazione delle attività di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza. In particolare, risulta evidente l'indicazione di concentrare maggiore impegno ai fini dell'implementazione del processo della gestione del rischio corruttivo finalizzato alla individuazione delle misure di prevenzione specifiche, per come previsto nel PNA 2019. È stata adottata una piattaforma informatica per facilitare la mappatura dei processi e le altre fasi finalizzate alla gestione del rischio corruttivo, inoltre, è stata adottata la piattaforma SPRINT di CINECA ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza. I soggetti incaricati della configurazione della piattaforma hanno provveduto a progettare apposite schede obiettivo, a individuare gli indicatori di monitoraggio relativi a ogni misura e ogni obbligo, a condurre un primo monitoraggio informatizzato. Nonostante risultati notevolmente aumentati, rispetto all'anno precedente, la partecipazione dei soggetti interessati, sarà necessario ancora uno sforzo per ottenere la collaborazione di tutti. L'analisi di questa prima esperienza dovrà essere utilizzata al fine di migliorare il sistema in termini di appropriatezza degli indicatori, laddove necessario, nonché al fine di raffinare l'assegnazione delle modalità di attuazione delle misure e degli obblighi di trasparenza. Il livello di adempimento degli obblighi di Trasparenza è sostanzialmente adeguato e risponde nel complesso alle prescrizioni normative in materia. Tuttavia, alcune sottosezioni del Portale Amministrazione Trasparente (PAT) risultano ancora incomplete, in particolare la sottosezione "Tipologie di procedimento". Per superare tale criticità, il RPCT, anche nella veste di Dirigente della Direzione Affari Generali e Attività Negoziale, ha avviato - con personale assegnato alla propria Direzione - una serie di attività tese a fornire un più efficace coordinamento e un più adeguato supporto ai Responsabili delle Strutture di Ateneo, affinché, gli stessi possano adempiere tempestivamente alle prescrizioni normative dettate dall'art. 35 del D.lgs. n. 33/2013. In merito alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati messi a disposizione di tutti i soggetti eventualmente interessati la registrazione del corso di formazione dedicato alle indicazioni dell'Autorità di cui al PNA 2019, dal titolo "Il sistema di corruption risk management nelle Università tra PNA e PTPCT" e tutto il materiale didattico ad essa correlato; tale corso ancorché erogato nel corso del 2021 è risultato molto attuale e di sicuro interesse per la platea dei discenti.

2.3.2 Considerazioni sul contesto esterno

La strategia di prevenzione della corruzione deve necessariamente tenere conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera l'Ateneo. In particolare, per quanto riguarda la criminalità e il tentativo di infiltrazione all'interno della Pubblica Amministrazione, si riporta uno stralcio della relazione rassegnata dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II° semestre 2021 in merito alla criminalità organizzata

calabrese. A proposito dell'ambito degli appalti, la DIA evidenzia come “[...] *le attuali organizzazioni criminali si siano evolute nel tempo e si siano adattate alle moderne logiche di mercato, della finanza nazionale e di quella globale immettendo capitali illeciti nei circuiti dell'economia sana. Mentre la pubblica amministrazione è protagonista del mercato degli appalti pubblici, nel contempo le mafie contemporanee si comportano come veri e propri trust societari capaci di mettere a disposizione dell'economia [...] il proprio capitale di relazione con i poteri, la riserva di violenza e non ultimo il capitale di ricchezze illecitamente accumulate [...]*”. Risulta, dal rapporto della DIA, l'esistenza di molteplici metodi di infiltrazione, quali le tecniche di penetrazione economica che si possono verificare fin dalla fase di programmazione e progettazione di opere pubbliche attraverso una mirata azione corruttiva nei confronti dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati.

2.3.3 Previsioni PNA 2022 Obiettivi strategici e misure programmate

Ai fini della riduzione del rischio corruttivo è necessario programmare le misure generali e progettare misure specifiche di prevenzione della corruzione. Le misure generali sono individuate dalla normativa vigente e sono comuni a tutte le amministrazioni. L'attuazione di tali misure, per quanto possa essere soggetta ad aggiornamenti normativi ed a interventi migliorativi relativamente all'applicazione, è ormai da considerare come fatto consolidato, pertanto, l'elenco delle misure generali (ne sono previste 14) da attuare nella organizzazione d'Ateneo, completo dei riferimenti normativi, delle modalità e della tempistica di attuazione, dei soggetti responsabili e degli indicatori di monitoraggio, è stato collocato all'interno del “Sistema di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza dell'Università della Calabria”, citato nella premessa, a cui si rinvia al fine di non appesantire il presente documento. Le misure specifiche riguardano particolari rischi corruttivi, connessi con le caratteristiche, con il contesto e con le attività peculiari di ogni amministrazione. Tali misure potranno essere individuate a valle dello svolgimento delle fasi della gestione del rischio corruttivo, seguendo le indicazioni che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha fornito.

Data la complessità intrinseca di questa Amministrazione, nonché la carenza di personale adeguatamente formato sui temi del *risk management* che dovrà collaborare con il RPCT alle attività connesse con la gestione del rischio (per il quale si prefigura la necessità di ulteriori interventi formativi), si prevede di procedere in modo graduale, stabilendo delle priorità in considerazione degli ambiti di attività funzionali alla creazione di valore pubblico. In particolare, si prevede di completare con urgenza il processo di gestione del rischio della Direzione Affari Generali e Attività Negoziale (DAGAN) in quanto comprende l'Area Gare d'appalto, e di avviare, prioritariamente, lo stesso percorso per le unità organizzative dell'Ateneo interessate dalla gestione di risorse del PNRR. Lo svolgimento di tutte le fasi del processo di gestione del rischio, dalla mappatura fino all'individuazione delle misure specifiche, saranno supportate, dal punto di vista tecnico, dall'utilizzo di una piattaforma informatica a tale scopo adottata.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dalla normativa di cui ai D.lgs. 109/2007, D.lgs. 231/2007, DM 25 settembre 2015 “Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”, ma anche e soprattutto per il fatto che il PNA 2022 ha sottolineato che i presidi antiriciclaggio “... al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali”, è stata già perfezionata la procedura con la quale il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha nominato il Gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo, nonché ha conferito mandato allo stesso Gestore di organizzare l'apparato antiriciclaggio che, come quello anticorruzione, deve dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale. Si prevede, a tal proposito, la predisposizione di un regolamento per la rilevazione e la segnalazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, comprensivo della descrizione delle modalità di segnalazione nonché delle tutele per il segnalante.

Per quanto riguarda, nello specifico, gli obiettivi strategici che dovranno essere raggiunti, di seguito si riporta dettagliatamente, per ognuno di essi, sia una descrizione degli stessi, che una scheda di sintesi.

Specifiche attività di prevenzione nel “ciclo appalti”

In ossequio alle indicazioni fornite dall’ANAC con il PNA 2022, in particolare alla “Parte Speciale – il PNRR e i Contratti Pubblici”, atteso l’intervento normativo di cui, soprattutto, al D.L. 76/2020 e D.L. 77/2021, resosi necessario a seguito dell’evento pandemico da COVID-19, volto a produrre deroghe e modifiche nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici al fine di agevolarne l’iter (proprio in conseguenza dell’emergenza sanitaria) rispetto alle disposizioni più stringenti di cui al D.lgs. 50/2016, questa Amministrazione - per il tramite di tutte le Strutture dell’Ateneo competenti in materia di attività negoziale e procedure di affidamento e sempre dietro il coordinamento del RPCT, ovvero a supporto dello stesso - procederà ad avviare tutta una serie di attività tese a prevenire e/o a contrastare le diverse criticità che possono emergere nelle diverse fasi del “ciclo dell’appalto” come, ad esempio:

- comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- rischio di frazionamento, oppure di alterazione del calcolo del valore stimato dell’appalto, in modo tale da non superare la soglia degli importi degli affidamenti prevista dalla norma;
- mancata attuazione della rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure negoziate.

Si intende, in tal modo, presidiare con idonee misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti che sono posti in essere in deroga alle disposizioni normative di cui al “codice dei contratti”.

Per la scelta delle misure più idonee da implementare, in coerenza con la peculiarità della struttura organizzativa dell’Ateneo ed in base alle risorse umane e tecniche effettivamente disponibili allo scopo, sarà data certamente priorità a quelle misure proposte dal PNA 2022 elencate nella “Tabella 12 - Esempificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione” nonché nella “Tabella 13 – Tipologie di misure” della suddetta “Parte Speciale – il PNRR e i Contratti Pubblici”.

Programmazione formazione obbligatoria anticorruzione

Si ritiene di fondamentale importanza accogliere la raccomandazione dell’ANAC di cui al PNA 2019, Parte II par. 3, a proposito dell’opportunità di strutturare la formazione su due livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all’aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’amministrazione; in aggiunta a tali destinatari individuati dall’Autorità si aggiungono gruppi di dipendenti per i quali si rendano necessari interventi formativi relativamente alla corretta attuazione di particolari misure di prevenzione e/o della trasparenza.

Ciò premesso, si presentano le seguenti proposte quali contenuti del Piano formativo annuale della formazione obbligatoria anticorruzione, da predisporre entro un mese dalla adozione del PIAO, in raccordo con la Direzione Risorse umane:

PROPOSTA FORMATIVA - livello generale -	Obiettivo
Il Codice di comportamento, il Codice etico, le sanzioni disciplinari	Aggiornamento delle competenze in materia di etica e legalità: fare emergere attraverso la discussione di casi concreti il principio comportamentale adeguato nelle diverse situazioni
Tutela del dipendente che segnala illeciti (<i>Whistleblowing</i>): quadro normativo e novità introdotte dalla Legge n. 179/2017; nuove linee guida ANAC; Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio; presentazione della piattaforma PAWHISTLEBLOWING adottata dall'Ateneo	Aggiornamento delle competenze in relazione alla disciplina di tutela per il dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro
Il divieto di pantouflage	Aggiornamento rispetto al divieto per come riformato dal PNA 2022

PROPOSTA FORMATIVA – livello specifico -	Obiettivi
Metodologia per la gestione del rischio corruttivo, secondo le indicazioni di cui all'Allegato 1 al PNA 2019, presentazione di <i>best practices</i> , proposta di attività laboratoriali	Incremento delle competenze ai fini dello svolgimento delle fasi relative alla definizione di una nuova mappatura dei processi, di analisi e ponderazione del rischio, di individuazione di misure di prevenzione della corruzione in funzione delle specifiche esigenze dell'Ateneo
Formazione del RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti	Aggiornamento in materia di deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici e in materia di prevenzione della corruzione
RPCT e personale di supporto	Aggiornamento in materia di antiriciclaggio
Gli obblighi di pubblicazione (Dlgs. 33/2013 modificato dal Dlgs. n. 97/2016, Delibere - in particolare l'Allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016 - e linee guida ANAC in materia); attività laboratoriali sul PAT;	Miglioramento degli standards in relazione agli obblighi di pubblicazione in termini di accessibilità, facilità di consultazione dei dati, comprensibilità delle informazioni e tempestività di aggiornamento del PAT
Gestione delle istanze di accesso civico e accesso generalizzato	Miglioramento della efficienza nella gestione delle istanze

Programmazione di attività connesse con l'attuazione della trasparenza

Tra gli obiettivi che l'Ateneo si pone in programma per garantire e aumentare livelli di maggiore trasparenza, vi è la predisposizione di un documento che comprenda le indicazioni normative ed operative per la gestione di tutte le tipologie di istanze di accesso. Tale documento dovrà essere "progettato" in modo da poter uniformare le attività e supportare le unità di personale individuate per gestire, aggiornare e caricare i dati relativi a tali procedimenti nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.

Si prevede, inoltre, di avviare uno specifico studio di fattibilità per stabilire la compatibilità tra il sistema di gestione del protocollo informatico Titulus e le indicazioni contenute nella circolare n. 1/2019 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)", del Dipartimento della Funzione Pubblica e le relative "Indicazioni operative per l'implementazione del registro degli accessi FOIA.

Obiettivo strategico	Specifiche attività di prevenzione nel “ciclo appalti”
Descrizione	In ossequio al PNA 2022 sarà potenziata l'attività tesa a “[...] individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire, così, la parità di trattamento di tutti gli operatori economici [...]” ponendo, tra l'altro, particolare attenzione nell'ambito degli interventi finanziati dai fondi del PNRR. Si procederà, pertanto, ad una verifica a campione delle dichiarazioni che devono essere rese dai dipendenti che a vario titolo intervengono nelle procedure di affidamento (in particolare RUP, DL, DEC, progettisti, Punti Istruttori, Commissari, Segretari verbalizzanti) rese in conformità alle norme di cui alla Legge 190/2012, al D.lgs. 39/2013, al D.lgs. 50/2016 nonché al Codice di Comportamento di Ateneo, così come previsto dalla Misura 2 di cui al “Sistema di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza”.
Indicatore	Verifica dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità
Responsabile attuazione	RPCT
Altri soggetti coinvolti	Responsabili di Strutture che procedono con affidamenti di lavori/servizi/forniture
Monitoraggio	Verifica periodica dell'indicatore o ogni qualvolta viene ritenuto necessario dal RPCT.
Obiettivo strategico	Programmazione formazione obbligatoria anticorruzione
Descrizione	La formazione è programmata su due livelli: <ul style="list-style-type: none"> • generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; • specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo. Sono programmate tre proposte formative di livello generale e cinque proposte formative di livello specifico da avviare in raccordo con la Direzione Risorse Umane.
Indicatore	Numero Proposte formative avviate
Responsabile attuazione	Direzione Risorse Umane
Altri soggetti coinvolti	RPCT
Monitoraggio	Verifica dell'indicatore intermedia e a fine periodo.
Obiettivo strategico	Programmazione di attività connesse con l'attuazione della trasparenza
Descrizione	Predisposizione di un documento che comprenda le indicazioni normative ed operative per la gestione di tutte le tipologie di istanze di accesso. Tale documento dovrà essere “progettato” in modo da poter uniformare le attività e supportare le unità di personale individuate per gestire, aggiornare e caricare i dati relativi a tali procedimenti nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.
Indicatore	Predisposizione documento: SI/NO
Responsabile attuazione	RPCT
Altri soggetti coinvolti	RPD
Monitoraggio	Verifica stato avanzamento del documento da predisporre

Obblighi di trasparenza dei contratti pubblici

Le indicazioni per ogni procedura contrattuale, dal primo atto di avvio sino all'esecuzione, contenute nell'Allegato 9 al PNA 2022 che elenca gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici vigenti, sono state recepite dall'Ateneo. Al riguardo è stata integrata la tabella Obblighi di pubblicazione e, a breve, verranno stabilite le competenze; inoltre, la società ISWEB, incaricata della gestione della piattaforma dedicata alla trasparenza, provvederà ad effettuare l'aggiornamento entro la fine di febbraio c.a. al fine di consentire la pubblicazione di dati, atti e informazioni nelle sottosezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente".

In considerazione dell' "impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, si prevede il pieno raggiungimento dell'obiettivo secondo il principio di gradualità e il progressivo miglioramento. All'esecuzione di un contratto pubblico - del quale sarà assicurata la massima conoscibilità di atti, dati e informazioni da pubblicare, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e del Codice dei contratti - l'Ateneo si impegnerà ad applicare anche l'istituto dell'accesso civico generalizzato, istituto riconosciuto espressamente ammissibile dal Consiglio di Stato pure con riguardo agli atti della fase esecutiva.

Considerata la grande attenzione del PNA 2022 sugli interventi gestiti con le risorse del PNRR, l'Ateneo ha previsto l'istituzione di una apposita struttura organizzativa che ha l'obiettivo di coordinare, monitorare, rendicontare e controllare le attività di gestione degli interventi previsti. Anche al fine di evitare il rischio di duplicazione degli adempimenti, in una logica di riduzione degli oneri, e per ottimizzare lo svolgimento delle attività interne, dovrà essere garantita la collaborazione con il RPCT anche per quanto attiene tutti gli adempimenti relativi alla gestione di tali fondi connessi con gli obblighi di trasparenza.

3.1 Organizzazione

3.1.1. Struttura organizzativa

La complessiva architettura organizzativa dell'Università della Calabria, funzionale al perseguimento delle proprie finalità, è così articolata:

- 14 Dipartimenti, che costituiscono le strutture organizzative fondamentali (didattiche e scientifiche) finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione;
- l'Amministrazione e i servizi centrali composta da 5 Direzioni, 2 Macro Aree, 2 Aree e dalle strutture di staff alla Direzione generale e al Rettorato;
- 3 Centri comuni di servizio (Centro Arti, Musica e Spettacolo, Centro Sanitario, Centro Linguistico d'Ateneo);
- 1 Sistema Museale (Museo di Storia Naturale della Calabria e Orto Botanico, Museo dell'Ambiente – RiMuseum, Museo di Archeologia).

In particolare, l'Amministrazione e i servizi centrali sono organizzati in tre livelli organizzativi:

1. il primo livello organizzativo (Direzioni, Aree in line alla Direzione Generale, Sistema Bibliotecario d'Ateneo, Servizi in staff alla Direzione Generale e al Rettorato) riporta direttamente al Direttore generale;
2. il secondo livello organizzativo (Aree e Servizi delle Direzioni e delle (Macro) Aree, Poli del Sistema Bibliotecario d'Ateneo) riporta al Dirigente o al Responsabile della Struttura;
3. il terzo livello organizzativo è rappresentato dai Settori.

Con riferimento all'Amministrazione, nell'anno 2021 la stessa è stata oggetto di un profondo processo riorganizzativo il cui principio ispiratore del nuovo modello organizzativo è stato quello di definire un organigramma con strutture omogenee, che ricomprendano tutti i servizi centrali, il più possibile ampie al fine di facilitare coordinamento e flessibilità organizzativa e di garantire un più efficace supporto alle attività istituzionali primarie. Tutto ciò ha portato ad una profonda rivisitazione della struttura tecnico-amministrativa centrale, con la creazione di nuove strutture dirigenziali e la ridefinizione di *mission* e contenuti di altre già esistenti.

Le strutture dirigenziali presentano un dimensionamento medio di 30 unità di personale (la struttura più piccola contempla 20 unità di personale, la più grande 46). I dirigenti sono incardinati in tre fasce di responsabilità organizzativa (2 in quella più alta, i restanti due nella fascia intermedia e in quella bassa).

Le Macro Aree e le Aree hanno una dotazione media di 23 unità di personale (min 9, max 36).

Le strutture di staff alla Direzione generale e al Rettorato di 5 unità di personale, i Centri di 5 mentre i Dipartimenti di 18 (min 11, max 29).

3.1.2. Lavoro agile

Livello di attuazione

Le scelte organizzative sull'applicazione del lavoro agile in Ateneo, nel corso dell'anno 2022, sono state ancora dettate, in analogia a quanto accaduto nel 2021, dall'andamento del fenomeno epidemiologico da Covid-19.

La sperimentazione dello smart working 'di massa', a causa dell'emergenza sanitaria, si è formalmente conclusa solo a seguito dell'adozione di tre provvedimenti, collegati tra loro, la cui funzione è stata, tra l'altro, di modificare il quadro normativo nel quale è stato attivato il lavoro agile d'emergenza come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa dovuto al fenomeno epidemiologico da Covid-19 e ripristinare, in sua sostituzione, la presenza 'fisica' negli uffici delle pubbliche amministrazioni.

Si tratta del Decreto-Legge 21 settembre 2021, n. 127, che ha esteso ai lavoratori del settore pubblico (per il personale universitario era già intervenuto il Decreto-Legge 6 agosto 2021, n. 111) l'obbligo di possedere ed esibire la certificazione verde Covid-19 (c.d. green pass) per l'accesso al luogo di lavoro, al quale è seguito il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 (*"a decorrere dal 15 ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza"*) per arrivare al conseguente provvedimento attuativo del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021.

Il principio che sottende il citato quadro normativo è stato quello di superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e, tramite il rientro in ufficio dei dipendenti pubblici, consentire alle amministrazioni di operare al massimo delle proprie capacità anche per meglio sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Attualmente, l'Ateneo vive una finestra normativa di transizione fino al rinnovo del CCNL di comparto, atteso che il rinnovo del CCNL risulta, oggi, la sede privilegiata in cui procedere con la regolamentazione del lavoro agile.

Modalità attuative

Le modalità attuative del lavoro agile nell'Università della Calabria rappresentano il risultato di una articolata azione negli ambiti dell'adozione di specifiche misure organizzative, del possesso dei requisiti tecnologici e dell'attivazione di specifici interventi formativi.

Le misure organizzative.

Al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi tecnico-gestionali, dal 2020, l'Ateneo si è mosso contemporaneamente e coerentemente sulle quattro *"dimensioni del cambiamento"*: organizzazione e processi, dematerializzazione e sistemi informativi, normativa interna, risorse umane e su queste dimensioni si vuole lavorare anche nel prossimo futuro per garantire uno sviluppo organizzativo capace di sostenere i forti cambiamenti in atto anche per effetto del lavoro agile che richiede maggior capacità di programmazione, coordinamento, collaborazione e monitoraggio e che sposta completamente il *focus* dal tempo di lavoro ai risultati ottenuti.

Il percorso di riorganizzazione delle modalità organizzative d'ateneo, attivato nel 2021, diretto a ottimizzare le modalità di lavoro e a valorizzare le competenze e il capitale umano presente in Ateneo, a causa dei continui interventi normativi e delle nuove sfide che il Sistema Universitario deve affrontare, richiede un processo di revisione e aggiornamento della Struttura tecnico-amministrativa, finalizzato ad accorpate ulteriori attività omogenee e creare un unico presidio tecnico-amministrativo su ambiti di attività fortemente correlati, per recuperare efficienza nei servizi, perseguire economie di scala ed evitare ridondanza di dati e dispersione di risorse.

In attesa, pertanto, di 'radicare' il lavoro agile all'interno di un nuovo modello organizzativo basato sul riconoscimento di flessibilità e di autonomia al lavoratore a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, l'Amministrazione e le Parti sindacali hanno condiviso un accordo, finalizzato a conciliare esigenze di vita e di lavoro pur garantendo la massima funzionalità della Struttura e senza pregiudizio dei complessivi servizi a favore degli utenti.

Tale accordo, firmato a novembre 2021, è stato più volte prorogato, di comune accordo, in attesa di un quadro normativo e contrattuale 'stabile', previsto per la prima metà del 2023.

Il lavoro agile, sulla base di quanto detto, è stato riconosciuto nel limite del 30% del personale in servizio, se in «condizioni di particolare necessità» e al netto dei lavoratori 'fragili' e dei dipendenti in possesso di Legge 104/1992 per fatto personale.

La configurazione della prestazione lavorativa in modalità agile è stata la seguente:

- durata: fino al 30 aprile 2023, in attesa delle nuove disposizioni contrattuali;
- una delle seguenti articolazioni previste:

- a) una giornata lavorativa di 6 ore e due turni pomeridiani (per settimana lavorativa);
- b) una giornata lavorativa di 9 ore e un turno pomeridiano (per settimana lavorativa);
- c) due giornate lavorative di 6 ore (per settimana lavorativa);
- d) per le giornate da 7,12 ore: una/due giornate a settimane alterne;

- assegnazione preventiva degli obiettivi (misurabili) e individuazione delle modalità di misurazione dei risultati da parte del Responsabile della Struttura.

Gli elementi sopra definiti hanno rappresentato il contenuto minimo del Piano individuale di lavoro, sottoscritto dal dipendente e dal proprio Responsabile di Struttura e allegato all'Accordo individuale firmato con il Dirigente della Direzione Risorse Umane.

Nell'ambito della regolamentazione d'Ateneo, sono state stabilite le seguenti fasce orarie di contattabilità del dipendente in lavoro agile:

- nelle giornate uguali o inferiori a 6 ore, dalle 10.00 alle 12.00;
- nelle giornate superiori alle 6 ore, dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 16.00;
- per i turni pomeridiani, dalle 15.00 alle 17.00.

La fascia all'interno della quale il dipendente ha riconosciuto il diritto alla disconnessione è quella compresa tra le 21:00 e le 8:00 del giorno successivo.

I requisiti tecnologici.

Nel corso del 2022, le aumentate necessità di accesso a risorse digitali in remoto da parte di tutte le Strutture, ha fatto emergere una nuova domanda di dispositivi mobili per il lavoro di ufficio che si è aggiunta ai consueti processi di ammodernamento delle postazioni di lavoro fisse del personale dell'amministrazione.

L'investimento per potenziare le dotazioni tecnologiche per il lavoro agile e le attività in remoto rappresentano il complemento ai seguenti servizi supplementari:

- firme digitali;
- processi digitalizzati: l'Ateneo dispone di sistemi informativi a supporto dei principali processi amministrativi e, in particolare:
 - a) processi della didattica e dei relativi servizi (ESSE3), incluso la gestione dei processi della segreteria (iscrizioni, pagamenti, certificati, ecc.) e della gestione e verbalizzazione esami ed esami di laurea, ordinamenti didattici, ecc.;
 - b) servizi per il diritto allo studio, incluso alloggi, borse, rilascio tesserino, ecc.;
 - c) protocollo (Titulus) e conservazione documentale (in attivazione dal 2021);
 - d) contabilità (U-GOV);
 - e) gestione appalti (U-BUY);
 - f) personale (U-GOV) incluso carriere e stipendi, compensi; gestione presenze (con app mobile);
 - g) gestione pubblicazioni scientifiche (IRIS);
 - h) gestione della performance strategica e operativa (SPRINT)
 - i) biblioteche con automazione dei prestiti e consultazione banche dati online;
 - j) servizi di richieste online (uniticket);
 - k) front-office online;
 - l) processo di gestione copertura attività formative (U-gov).

Gli interventi formativi

La formazione rappresenta una leva strategica per il cambiamento organizzativo dell'Ateneo in un'ottica di generale sviluppo professionale delle persone e della performance dell'intera organizzazione.

Nell'ambito che qui interessa, la formazione è fattore abilitante del lavoro agile sotto due punti di vista:

- favorire un approccio culturale alla nuova modalità lavorativa;
- consentire l'acquisizione e/o il consolidamento delle competenze richieste per lavorare in modalità 'agile'.

Per tale motivo, il Piano formativo già adottato per il triennio 2022-2024 integrato da quanto previsto nel presente documento contemplerà:

- per i dirigenti, interventi formativi in materia di management e di organizzazione della pubblica amministrazione, sviluppo di competenze e metodi per costruire e gestire relazioni professionali, gestione dei conflitti, acquisizione di competenze di team building, potenziamento delle competenze trasversali per un efficace empowerment organizzativo e per la gestione dei processi di cambiamento, capacità di organizzare il lavoro in presenza e il lavoro agile;
- per il personale tecnico-amministrativo, interventi formativi in materia di digitalizzazione dei processi e sistemi informativi, volti ad aumentare le competenze digitali, acquisizione delle principali tecniche e metodologie per la mappatura e la reingegnerizzazione dei processi, gestione e conservazione dei documenti digitali, semplificazione e promozione dell'accesso ai servizi in rete della PA da parte dell'utenza.

In aggiunta, la programmazione formativa includerà, altresì, per tutto il personale, la necessaria formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, declinata nella sua versione di 'obbligo di legge' ma anche quale misura organizzativa adottata dall'Ateneo al fine di ridurre il rischio di salute e aumentare la sicurezza del dipendente in lavoro agile.

Programma di sviluppo del lavoro agile

Il lavoro agile è un'occasione per promuovere un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

Il cambiamento organizzativo che ne deriva deve essere gradualmente fatto proprio dal personale dell'Ateneo.

Per questo motivo, l'attivazione e la conseguente evoluzione del lavoro agile – *inteso come forma 'ordinaria' di svolgimento della prestazione lavorativa in contesto ordinario e non 'emergenziale'* - saranno fortemente correlati, anzitutto, allo sviluppo di una maggiore consapevolezza dell'istituto stesso (potenzialità, funzione, utilizzo, approccio culturale) da raggiungere attraverso una significativa e mirata attività di informazione e formazione, nonché alla progressiva e costante digitalizzazione e dematerializzazione dei principali processi interni di Ateneo.

Una siffatta visione consente, anzitutto, di individuare le precondizioni necessarie per poter attivare in modo efficace il lavoro agile all'interno dell'Ateneo, secondo una logica progressiva e graduale, in relazione a quattro dimensioni:

- 1) aspetto organizzativo: adeguatezza dell'organizzazione rispetto all'introduzione del lavoro agile (mappatura dei processi; presenza di un sistema di programmazione per obiettivi e/o progetti e/o processi; benessere organizzativo; presenza di un coordinamento organizzativo di lavoro agile; presenza di un monitoraggio di lavoro agile;)
- 2) aspetto professionale: sussistenza di competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione) e sistema di mappatura delle competenze del personale e rilevazione dei corrispondenti bisogni formativi;
- 3) aspetto digitale: compatibilità di soluzioni e sistemi informatici con gli obiettivi di attuazione del lavoro agile (adeguatezza della dotazione strumentale; disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi in uso; possesso delle necessarie competenze digitali e promozione di interventi formativi mirati; sistemi di *collaboration*);
- 4) aspetto economico-finanziario: valutazione della capacità dell'ente di sostenere i costi per la formazione di competenze direzionali, organizzative e digitali, per investimenti in strumenti informatici, per investimenti nella digitalizzazione di procedure amministrative e di processi. A tale scopo, il budget per l'anno 2023 ha già previsto risorse pari a circa € 638.000 per investimenti in tecnologie e attrezzature informatiche (quasi il 40% in più rispetto al 2022) e a € 214.500 per formazione (più del 30% rispetto al 2022).

Le conseguenti condizioni abilitanti, necessarie al programma di sviluppo di lavoro agile che abbia un rilievo calibrato alle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'Ateneo, sono le seguenti:

- 1) documentazione;
- 2) tecnologia;
- 3) analisi dei processi;
- 4) formazione;
- 5) sistema di monitoraggio.

Facendo riferimento a quanto programmato per l'anno 2022, i risultati sono stati i seguenti:

Condizione abilitante	Obiettivo	Target 2022	Risultati 2022
DOCUMENTAZIONE (si tratta della documentazione amministrativa per la regolazione, in particolar modo, del rapporto di lavoro tra i dipendenti e l'Ateneo).	Adozione del Regolamento di disciplina del lavoro agile; Elaborazione del modello di accordo individuale per regolare la prestazione lavorativa del personale in lavoro agile.	Percentuale avanzamento obiettivo 100%.	Obiettivo raggiunto 100%.
TECNOLOGIA (deve essere intesa come dotazione strumentale a disposizione del personale – hardware – e come capacità di dematerializzare e digitalizzare i processi).	Conoscenza del patrimonio tecnologico a disposizione nonché eventuale valutazione di avviare un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Perseguire, come da Piano della Performance, un programma di digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro individuati, aventi come target di riferimento sia l'utente esterno che le Strutture interne. Ulteriori obiettivi: - rinnovare le postazioni di lavoro del personale tecnico-amministrativo con una dotazione di notebook e altri dispositivi digitali (webcam, docking station, monitor); - dematerializzare ulteriormente i processi dell'amministrazione (gestione sedute organi, gestione concorsi, gestione missioni, gestioni autorizzazioni incarichi esterni etc.).	Ricognizione della dotazione tecnologica in funzione del numero dei lavoratori in lavoro agile; digitalizzazione e dematerializzazione dei principali processi interni di Ateneo come da PIAO.	Obiettivo raggiunto 100%
ANALISI DEI PROCESSI (mappatura dei processi e delle attività assegnate alle Strutture dell'Ateneo)	L'obiettivo è mappare tutti i processi dell'Ateneo per comprendere, anzitutto, le attività compatibili con il lavoro agile. La mappatura consentirà un utilizzo delle professionalità in chiave 'dinamica' per garantire flessibilità organizzativa e reingegnerizzazione dei processi.	Mappatura dei processi delle Strutture coerenti con lavoro agile.	L'attività non è stata svolta. In sua sostituzione, nell'ambito del processo 'Good Practice', sono stati individuati 53 servizi amministrativi riconducibili a 5 macro-aree (amministrazione, infrastrutture, supporto alla ricerca, supporto alla didattica, servizi bibliotecari e museali)
FORMAZIONE (Piano Formativo Triennale 2022-2024)	Approvazione del Piano di formazione per il personale tecnico-amministrativo e per i dirigenti e attivazione di specifici interventi formativi funzionali e diretti ad agevolare l'introduzione del lavoro agile in Ateneo.	Realizzazione di interventi formativi su competenze digitali tecniche (almeno il 50% del personale) e su competenze direzionali in materia di lavoro agile (almeno l'80% del personale con incarichi di responsabilità di Struttura).	Obiettivo raggiunto 100% (ad esclusione della formazione sulle competenze direzionali)
SISTEMA DI MONITORAGGIO (sistema di programmazione e controllo direzionale per misurare e valutare l'impatto organizzativo del lavoro agile sull'Ateneo)	Si intende realizzare un processo codificato di monitoraggio degli indicatori di misurazione del lavoro agile in relazione a diverse dimensioni di performance (stato di implementazione; contributo del lavoro agile al raggiungimento degli obiettivi di struttura e di quelli individuali).	Disegnare il sistema di monitoraggio	L'attività non è stata svolta

Le ipotesi di lavoro per il triennio 2023-2025:

Condizione abilitante	Obiettivo	Target 2023	Target 2024	Target 2025
DOCUMENTAZIONE (si tratta della documentazione amministrativa per la regolazione, in particolar modo, del rapporto di lavoro tra i dipendenti e l'Ateneo).	Adozione del Regolamento di disciplina del lavoro agile; Elaborazione del modello di accordo individuale per regolare la prestazione lavorativa del personale in lavoro agile.	Eventuale aggiornamento in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi e/o nuove disposizioni di legge o di contratto.	Eventuale aggiornamento in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi e/o nuove disposizioni di legge o di contratto.	Eventuale aggiornamento in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi e/o nuove disposizioni di legge o di contratto.
TECNOLOGIA (deve essere intesa come dotazione strumentale a disposizione del personale – hardware – e come capacità di dematerializzare e digitalizzare i processi).	Conoscenza del patrimonio tecnologico a disposizione nonché eventuale valutazione di avviare un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Perseguire un programma di digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro individuati, aventi come target di riferimento sia l'utente esterno che le Strutture interne. Ulteriori obiettivi: - rinnovare le postazioni di lavoro del personale con una dotazione di notebook e altri dispositivi digitali (webcam, docking station, monitor); - dematerializzare ulteriormente i processi dell'amministrazione (gestione sedute organi, gestione concorsi, gestione missioni, gestioni autorizzazioni incarichi esterni etc.).	Livello di digitalizzazione e dematerializzazione dei principali processi interni di Ateneo come da PIAO.	Livello di digitalizzazione e dematerializzazione dei principali processi interni di Ateneo come da PIAO.	Livello di digitalizzazione e dematerializzazione dei principali processi interni di Ateneo come da PIAO.
ANALISI DEI PROCESSI (mappatura dei processi e delle attività assegnate alle Strutture dell'Ateneo)	L'obiettivo è mappare tutti i processi per comprendere le attività compatibili con il lavoro agile. La mappatura consentirà un utilizzo delle professionalità in chiave 'dinamica' per garantire flessibilità organizzativa e reingegnerizzazione dei processi.	Mappatura dei processi delle Strutture coerenti con lavoro agile.	Eventuale aggiornamento in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi.	Eventuale aggiornamento in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi.
FORMAZIONE (Piano Formativo Triennale 2022-2024 con aggiornamento 2025)	Approvazione del Piano di formazione per il personale tecnico-amministrativo e per i dirigenti e attivazione di specifici interventi formativi funzionali e diretti ad agevolare l'introduzione del lavoro agile in Ateneo.	Realizzazione di interventi formativi su competenze digitali tecniche e su competenze direzionali in materia di lavoro agile, a personale da individuare, previa valutazione dei fabbisogni formativi emersi.	Realizzazione di interventi formativi su competenze digitali specialistiche e su competenze manageriali trasversali, a personale da individuare, previa valutazione dei risultati di fabbisogni formativi emersi nel corso degli anni precedenti.	Realizzazione di interventi formativi su competenze digitali specialistiche e su competenze manageriali trasversali, a personale da individuare, previa valutazione dei risultati di fabbisogni formativi emersi nel corso degli anni precedenti.
SISTEMA DI MONITORAGGIO (sistema di programmazione e controllo direzionale per misurare e valutare l'impatto organizzativo del lavoro agile sull'Ateneo)	Si intende realizzare un processo codificato di monitoraggio degli indicatori di misurazione del lavoro agile in relazione a diverse dimensioni di performance (stato di implementazione; contributo del lavoro agile al raggiungimento degli obiettivi di struttura e di quelli individuali).	Completare l'architettura del sistema di monitoraggio	Aggiornamento del sistema nonché attivazione di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile, anche in funzione del relativo monitoraggio.	Aggiornamento del sistema

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1. Consistenza del personale

Ai fini dell'analisi del contesto interno, è importante conoscere e rappresentare l'assetto organizzativo dell'Ateneo, con riferimento sia alla struttura organizzativa centrale sia alle sedi dipartimentale, dando evidenza della complessiva dotazione di personale: docenti e ricercatori, dirigenti, tecnici ed amministrativi, CEL (tabelle seguenti).

In particolare, la consistenza del personale tecnico-amministrativo è suddivisa in relazione ai profili professionali presenti in Ateneo.

Tabella 1 - Consistenza Professori e Ricercatori **31.12.2022**

Dipartimenti	ordinari	associati	ricercatori	rtdb	rtda	TOTALE
Biologia, Ecologia e Scienze della Terra	7	39	16	9	7	78
Chimica e Tecnologie Chimiche	9	21	3	6	4	43
Culture, Educazione e Società	10	26	12	7	3	58
Economia, Statistica e Finanza	11	18	8	6	1	44
Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione	15	35	8	12	6	76
Fisica	9	33	3	5	7	57
Ingegneria Civile	7	19	7	3	5	41
Ingegneria dell'Ambiente	8	17	3	4	4	36
Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica	17	40	8	10	11	86
Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale	15	26	6	6	10	63
Matematica e Informatica	12	31	7	6	3	59
Scienze Aziendali e Giuridiche	17	27	7	5	3	59
Scienze Politiche e Sociali	10	32	18	6	3	69
Studi Umanistici	8	46	18	12	1	85
totale	155	410	124	97	68	854

Tabella 2 - Consistenza PTA Dipartimenti 31.12.2022

Dipartimenti	EP	D	C	B	TOTALE
Biologia, Ecologia e Scienze della Terra		7	20	2	29
<i>area amministrativa/gestionale</i>		6	4		10
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		1	16	2	19
Chimica e Tecnologie Chimiche		4	6	1	11
<i>area amministrativa/gestionale</i>		4	3		7
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>			3	1	4
Culture, Educazione e Società	1	8	9	1	19
<i>area amministrativa/gestionale</i>		3	4		7
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>	1	5	5	1	12
Economia, Statistica e Finanza		6	5		11
<i>area amministrativa/gestionale</i>		5	2		7
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		1	3		4
Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione	1	2	16	1	20
<i>area amministrativa/gestionale</i>	1	1	6		8
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		1	10	1	12
Fisica		8	6	1	15
<i>area amministrativa/gestionale</i>		5	2		7
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		3	4	1	8
Ingegneria Civile		6	9	4	19
<i>area amministrativa/gestionale</i>		4			4
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		2	9	4	15
Ingegneria dell'Ambiente		5	8		13
<i>area amministrativa/gestionale</i>		1	5		6
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		4	3		7
Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica		9	11	2	22
<i>area amministrativa/gestionale</i>		7	4		11
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		2	7	2	11
Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale		6	17	1	24
<i>area amministrativa/gestionale</i>		3	3		6
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		3	14	1	18
Matematica e Informatica		6	7	1	14
<i>area amministrativa/gestionale</i>		2	5		7
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		4	2	1	7
Scienze Aziendali e Giuridiche		5	8	2	15
<i>area amministrativa/gestionale</i>		5	6	2	13
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>			2		2
Scienze Politiche e Sociali		7	11	4	22
<i>area amministrativa/gestionale</i>		5	5		10
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		2	6	4	12
Studi Umanistici	1	6	11	2	20
<i>area amministrativa/gestionale</i>	1	5	8		14
<i>area tecnica/elaborazione dati</i>		1	3	2	6
totale	3	85	144	22	254

Tabella 3 - Consistenza Dirigenti e PTA Amministrazione e Centri **31.12.2022**

Struttura	DIR	EP	D	C	B	CEL	TOTALE
AMMINISTRAZIONE E CENTRI	4	11	124	140	40	15	334
area amministrativa/gestionale	3	8	65	68	9	0	153
area tecnica/elaborazione dati	1	3	48	62	31	0	145
area biblioteche	0	0	11	10	0	0	21
							+15 CEL

Tabella 4 - Consistenza complessiva Dirigenti e PTA **31.12.2022**

Area di inquadramento	DIR	EP	D	C	B	CEL	TOTALE
	4	14	209	284	62	15	588
area amministrativa/gestionale	3	10	121	125	11	0	270
area tecnica/elaborazione dati	1	4	77	149	51	0	282
area biblioteche	0	0	11	10	0	0	21
							+15 CEL

Per completare il quadro, occorre segnalare che il personale tecnico-amministrativo è rappresentato dalla forza-lavoro 'effettiva', al netto di 17 dipendenti dell'Ateneo in aspettativa per le seguenti motivazioni:

- 9 unità di personale perché inquadrate come ricercatori a tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. b), L. 240/2010 (1 categoria B, 4 categoria C e 4 categorie D);
- 1 unità di personale perché inquadrata come ricercatore a tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. a), L. 240/2010 (1 categoria D);
- 1 unità di personale perché inquadrata in altro Ateneo come ricercatore a tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. b), L. 240/2010 (1 categoria C);
- 2 unità di personale in aspettativa per lo svolgimento di altra esperienza lavorativa (1 categoria C, 1 EP);
- 1 unità di personale in aspettativa per mandato elettorale (1 categoria C);
- 1 unità di personale in distacco sindacale (1 categoria D);
- 1 unità di personale in comando in entrata (1 categoria D);
- 1 unità di personale in aspettativa coniuge estero (1 categoria CEL).

3.2.2 Programmazione strategica del personale

Il Consiglio di amministrazione del 6 luglio 2021 ha approvato, nel rispetto dei vincoli normativi, finanziari e di bilancio, il Piano triennale dei fabbisogni di personale dirigente e tecnico-amministrativo 2021-2023.

Il documento è stato elaborato, in armonia con gli obiettivi definiti, *in primis*, nel Piano Strategico d'Ateneo 2020-2022 (deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 26 maggio 2020 e successivo

aggiornamento nell'adunanza del 26 marzo 2021) che, a sua volta, è coerente con le Linee programmatiche del Rettore e con gli obiettivi della Programmazione Triennale MUR (PRO3).

Tali documenti sono stati aggiornati, rispettivamente, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 e con il Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 (deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 25 ottobre 2022).

Il criterio principale che ha sostenuto l'attività di programmazione non si è basato esclusivamente su meccanismi meramente sostitutivi ma ha privilegiato un osservatorio focalizzato alla provvista dei profili più consoni ad una Amministrazione orientata all'innovazione, tecnologica e organizzativa.

La programmazione del fabbisogno di personale ha implicato, 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.

Il Consiglio di amministrazione, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2023, in coerenza con le linee di indirizzo per il bilancio di previsione già approvate dagli organi nelle rispettive sedute di ottobre, ha individuato le seguenti risorse:

- 70 Punti Organico sul triennio 2023-2025 (25 P.O. al personale tecnico-amministrativo e 45 P.O. al personale docente) destinati al reclutamento di personale universitario (derivanti dai Piani Straordinari di cui alla legge 30 dicembre 2021, n. 234) nell'ambito dei quali dovranno essere soddisfatti gli obblighi di legge (la quota del 20% dei professori 'esterni' all'Ateneo) e previsti i passaggi, previa valutazione e verifica del possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, da ricercatore di tipo B a professore associato. In particolare, i 70 Punti Organico saranno così distribuiti:
 - per i docenti: 10,70 P.O. nel 2023; 21,70 P.O. nel 2024; 12,60 P.O. nel 2025;
 - per il personale tecnico-amministrativo: 21,00 nel 2023; 4,00 P.O. nel 2024;
- 7,40 Punti Organico da destinare alle progressioni di carriera da ricercatore universitario a professore associato, anche in considerazione che il ruolo è stato posto ad esaurimento.

A fronte delle rappresentate risorse utili per il reclutamento di personale universitario, il prospetto delle cessazioni che interesserà l'Ateneo per il prossimo triennio sarà il seguente:

Tabella 5 - Cessazioni Professori e Ricercatori 2023-2025								
Anno	ordinari	P.O. (ord)	associati	P.O. (ass)	ricercatori	P.O. (ric)	TOTALE	TOTALE P.O.
2023	10	10,00	7	4,90	5	2,50	22	17,40
2024	7	7,00	6	4,20	5	2,50	18	13,70
2025	7	7,00	4	2,80	1	0,50	12	10,30
totale	24	24,00	17	11,90	11	5,50	52	41,40

Tabella 6 - Cessazioni Dirigenti e PTA 2023-2025

Anno	DIR	P.O. (DIR)	EP	P.O. (EP)	D	P.O. (D)	C	P.O. (C)	B	P.O. (B)	CEL	P.O. (CEL)	TOT.	TOT. P.O.
2023	0	0,00	1	0,40	9	2,70	6	1,25	4	0,80	0	0,00	20	5,15
2024	0	0,00	0	0,00	4	1,20	9	2,00	1	0,20	0	0,00	14	3,40
2025	0	0,00	1	0,40	6	1,80	10	2,00	6	1,00	1	0,20	24	5,40
totale	0	0,00	2	0,80	19	5,70	25	5,25	11	2,00	1	0,20	58	13,95*

**I dati relativi alle cessazioni si basano su quelle certe alla data di approvazione del presente Documento, al netto di eventuali dimissioni volontarie e degli effetti del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, contenente la c.d. "quota 100". Per il triennio si registrano 4 cessazioni di categoria C e 1 di categoria B che non produrranno Punti Organico perché già assunti nelle "categorie protette".*

Le complessive risorse (in termini di Punti Organico) derivanti dalle cessazioni indicate nelle tabelle precedenti costituiscono un riferimento potenziale: secondo la disciplina ministeriale, infatti, 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 riferimento della quota di *turn over* al "sistema universitario" (e non a livello di ateneo) presuppone ulteriori vincoli e limiti all'utilizzo dei Punti Organico derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente: in effetti, la quota di facoltà assunzionali che il MUR riconosce agli atenei ha carattere "dinamico", perché legato alla valutazione di tre indicatori che influenzano la stessa: la spesa di personale, l'indebitamento e l'ISEF (Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria).

Ciò significa che, in relazione al valore dei tre indicatori citati, la quota di *turn over* può ridursi ovvero beneficiare di un contingente assunzionale aggiuntivo e proporzionale al valore del proprio indicatore di sostenibilità economico-finanziaria.

Nell'ambito della programmazione strategica del personale, inoltre, l'Ateneo – anche in coerenza alla Programmazione triennale MUR (PRO3) - vuole focalizzare l'attenzione sul valore delle persone e della conseguente necessità di conoscere e accrescere le loro competenze. Il tema delle competenze dei dipendenti pubblici, del resto, è centrale nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, quale pilastro fondamentale del capitolo dedicato alla prima delle "Riforme orizzontali", appunto quella della Pubblica Amministrazione.

A tal proposito, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione tecnico-amministrativa, l'Ateneo ha avviato nell'ultimo triennio specifiche iniziative. La convinzione che il livello qualitativo di un'organizzazione sia fortemente determinato dalle persone ha portato, da una parte, ad attuare un importante piano di formazione e, dall'altro, a definire e ad avviare l'attuazione di un sostanzioso piano di reclutamento volto sia a promuovere le professionalità esistenti sia ad assumere nuove e specifiche figure professionali.

Per il prossimo triennio, sarà intensificato l'investimento sul fattore umano:

- sarà implementato un nuovo piano di reclutamento, che consentirà di riportare i numeri dell'Ateneo nella media nazionale degli atenei comparabili per dimensioni, e con l'attuazione di un sempre più mirato piano formativo anche sperimentando nuove forme di didattica e tecniche di apprendimento. In particolare

occorrerà sviluppare le capacità manageriali (programmazione, project management, problem solving, teamwork), la consapevolezza del proprio ruolo e la cultura della qualità e della responsabilità istituzionale;

- si prevederà di radicare forme di lavoro agile, volte ad aumentare l'efficacia e la produttività dell'azione tecnico-amministrativa, che responsabilizzino sui risultati, qualità e affidabilità e, nello stesso tempo, riconoscano flessibilità e autonomia al lavoratore, migliorando il benessere organizzativo;

- dopo la realizzazione, nel 2022, del sistema per la gestione delle competenze del personale finalizzato ad orientare l'operato delle persone in coerenza con aspettative e valori dell'organizzazione e ad attivare interventi formativi volti a colmare eventuali gap, nel corso del 2023, tutto il personale sarà coinvolto in un complessivo progetto di mappatura delle competenze e capacità presenti in Ateneo finalizzato alla creazione di un set di strumenti utili per:

- rilevare e valutare l'organizzazione dell'Ateneo;
- definire le tipologie delle competenze e delle capacità professionali disponibili;
- definire i profili di ruolo (le competenze ottimali);
- avere a disposizione le informazioni necessarie per la selezione dall'esterno e i percorsi di carriera.

In particolar modo, il confronto tra competenze necessarie e disponibili rende possibile l'individuazione degli spazi di sviluppo individuali e di sviluppo organizzativo.

Nell'ambito della programmazione e gestione strategica del personale, dal 2023 e con gli ultimi assunti, è stato implementato un piano di *onboarding*.

L'ingresso del nuovo dipendente nell'organizzazione è sempre una fase molto delicata, carica sia di entusiasmo e aspettative, ma anche di ansie e paure che i nuovi contesti e le nuove situazioni sono in grado di generare.

Con questo intervento, si intende - successivamente all'assunzione vera e propria - creare tutte le condizioni per la migliore integrazione ed *engagement* del nuovo dipendente nella vita organizzativa dell'Ateneo, favorendo l'allineamento delle reciproche aspettative tra l'organizzazione e la persona.

Lo scopo è, quindi, favorirne l'inserimento, aiutando a comprendere l'organizzazione, il funzionamento, la cultura, al fine di essere operativi nei processi di lavoro nel minor tempo possibile.

Il piano prevede, oltre ai tradizionali adempimenti amministrativi, anche l'erogazione di una specifica azione informativa della durata di 10 ore oltre all'assegnazione di un tutor (con competenze tecnico-specialistiche ed esperienza nell'organizzazione, una buona propensione al lavoro di squadra e trasferimento di *know how*) con il duplice vantaggio di introdurre rapidamente nelle dinamiche operative i neoassunti e di limitare situazioni conflittuali nella struttura attraverso la responsabilizzazione del personale già presente.

3.2.3. Strategia di copertura del fabbisogno

Il reclutamento dall'esterno

L'esigenza di una maggiore efficienza e responsabilizzazione del personale tecnico-amministrativo nonché il persistente *turn over* legato all'anzianità media del personale in servizio, richiedono l'implementazione di un'attività di reclutamento pluriennale e diversificato, utile allo sviluppo delle competenze e dei ruoli, al consolidamento di professionalità esistenti e alla provvista di nuove professionalità.

In attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale dirigente e tecnico-amministrativo 2021-2023 (aggiornato con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024) sono state completate le procedure pubbliche di reclutamento di personale di categoria C (20 assunzioni) e D (70 assunzioni effettuate, comprese gli scorrimenti) nonché quelle di stabilizzazioni, che hanno interessato 26 unità di personale.

A tali assunzioni deve essere aggiunto il reclutamento di una unità di categoria D, riservata ai soggetti di cui all'art. 1 della Legge 68/1999.

Nel corso del 2023 sarà portata a compimento la programmazione del reclutamento già prevista per il triennio 2021-2023, con la pubblicazione delle procedure selettive riservate per la progressione di carriera nelle categorie C e D nonché con i concorsi pubblici di categoria EP e di dirigente.

Con riferimento, invece, alle disponibilità di 25 Punti Organico per il personale tecnico-amministrativo, si procederà a un piano straordinario di reclutamento di 100 nuovi dipendenti, andando ad ampliare ed equilibrare in base ai carichi di lavoro l'organico delle Strutture di Ateneo.

Il nuovo reclutamento sarà attivato attraverso lo scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici di categoria C già conclusi ovvero con l'attivazione di nuove procedure per l'assunzione di eventuali specifiche professionalità innovative e mancanti all'interno delle strutture organizzative. Tale provvista di personale sarà destinata non solo allo sviluppo di alcuni servizi strategici ma anche per compensare, in parte, le cessazioni verificatesi nell'ultimo quinquennio, atteso che, spesso, la cessazione dal servizio ha comportato il venir meno di professionalità "storiche" che avevano acquisito nel tempo un *know-how* difficilmente trasferibile nell'immediato ad altre risorse umane, soprattutto perché, in molti casi, non si è potuto procedere ad affiancare l'unità 'cessata' con altra risorsa, al fine di un più razionale trasferimento di competenze e professionalità.

Per ultimo, nel corso degli anni l'Ateneo ha tenuto sotto controllo il rispetto della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 rispettando i limiti percentuali sul personale in servizio. Per l'anno 2023, diversamente da quanto indicato nella programmazione precedente, l'Ateneo non ha l'obbligo di reintegrare la soglia minima di personale nell'ambito della quota d'obbligo riservata ai soggetti disabili.

La valorizzazione del personale in servizio

Una gestione attenta e oculata del personale in servizio deve tener conto dei dipendenti che hanno sviluppato significative competenze, capacità gestionali e attenzione al risultato, al fine di preservare e, soprattutto, valorizzare proprio queste professionalità interne.

La valorizzazione comporta non solo una evidente gratificazione per il personale interessato - che conduce ad un maggior stimolo a far meglio oltre che un più marcato attaccamento al proprio dovere – ma reca anche un maggior beneficio per l'Ateneo e lo pone nella condizione di corrispondere posizioni lavorative omogenee in relazione ai compiti professionali.

Per i prossimi anni, in presenza di nuove aggiuntive risorse e delle condizioni di legge che legittimano la progressione di carriera del personale tecnico-amministrativo per il tramite di procedure selettive riservate, tale modalità di reclutamento sarà effettuata secondo le previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *[...] le progressioni fra le aree (...) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno (...)].*

3.3 Formazione del personale

Il Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 (deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 25 ottobre 2022) dichiara che la *"convincimento che il livello qualitativo di un'organizzazione sia fortemente determinato dalle persone ha portato, da una parte, ad attuare un importante piano di formazione e, dall'altro, a definire e ad avviare l'attuazione di un sostanzioso piano di reclutamento volto sia a promuovere le professionalità esistenti sia ad assumere nuove e specifiche figure professionali. Occorre proseguire su questa strada, intensificando l'investimento sul fattore umano (...)"*. In coerenza a ciò, tra le azioni strategiche da programmare è stata individuata quella della "Valorizzazione delle Risorse Umane" di cui un indicatore è la "Percentuale di PTA coinvolti in corsi di formazione".

A sua volta, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 contempla, secondo una logica di *cascading* in relazione all'Obiettivo strategico di riferimento "FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa", l'obiettivo operativo secondo il quale "Investire sul capitale umano per accrescere le competenze e le professionalità del personale richiede un progetto di strutturazione e definizione di un Piano formativo pluriennale che individui gli ambiti, i contenuti, le finalità, i soggetti a cui è rivolto, i tempi. In particolare il focus sarà su temi quali di digitalizzazione, contabilità, rafforzamento delle competenze manageriali, sicurezza, contrattualistica della p.a., reingegnerizzazione processi, pari opportunità, assicurazione della qualità, comunicazione scritta, indicatori di performance, ecc."

All'interno del PIAO è stato inserito il paragrafo "Formazione del personale" nella convinzione che la formazione costituisce una leva strategica per l'organizzazione, soprattutto nella fase di cambiamento che l'Università della Calabria sta attraversando, in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione.

L'obiettivo è stato quello di predisporre uno 'strumento' per garantire le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere un'attività lavorativa qualificata e per motivare comportamenti, finalizzati all'innalzamento del livello qualitativo dei servizi, sviluppando senso di appartenenza, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e cambiamento, valorizzando e rispettando il rapporto tra organizzazione, ruolo e persona.

In attuazione al citato Piano, e per rispondere a specifiche esigenze segnalate dai singoli dipendenti o dai Responsabili di Struttura, gli Uffici competenti hanno organizzato/autorizzato lo svolgimento di 80 iniziative di formazione rivolti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, per un totale di oltre 1.000 ore di formazione (se si considera il numero dei destinatari le ore di formazione sono state circa 30.000 per un monte ore pro-capite superiore a 51).

Gli Uffici hanno, altresì, condotto un'attività di monitoraggio per valutare l'adeguatezza del Piano stesso con i fabbisogni formativi rilevati nel periodo dall'organizzazione e per un suo eventuale aggiornamento.

Infatti, l'efficacia della formazione nei processi lavorativi - intesa come capacità dell'azione di formazione di realizzare un trasferimento di conoscenza applicabile nella dimensione lavorativa - è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. Per questo motivo, con riferimento a 12 interventi formativi (alcuni di essi direttamente organizzati dall'Ateneo), si è proceduto a sottoporre ai partecipanti un questionario di gradimento, in merito non solo ai contenuti dell'attività formativa, ai metodi didattici, all'efficacia della docenza, ai materiali forniti e agli aspetti logistici, ma anche in merito all'impatto che la formazione ha avuto nei processi lavorativi.

I risultati sono riassunti nella tabella seguente (le percentuali si riferiscono a valori compresi tra 5 e 6 nell'ambito della scala Likert da 1 a 6):

	Il regime speciale degli appalti PNRR	Database relazionali e SQL	BIM Specialist	6° coordinamento segreterie	Codice degli appalti destinato ai RUP	54 [^] ISOIVA	Come cambia il MEPA: il nuovo sistema acquisti in rete	media
contenuti didattici	75%	97%	80%	90%	92%	91%	89%	87%
efficacia comunicativa del docente	88%	97%	87%	90%	97%	91%	91%	90%
metodi didattici adottati dal docente	86%	98%	73%	87%	94%	86%	83%	86%
trasferibilità lavorativa dei contenuti appresi	79%	96%	90%	88%	96%	85%	89%	86%
aspettative del partecipante	73%	97%	77%	85%	90%	87%	91%	84%
gradimento complessivo	80%	97%	83%	85%	94%	88%	87%	86%

	Musei, allestimenti accessibilità	Progettare, emozionarsi, valorizzare i musei	La comunicazione scientifica nei musei	Il processo di attuazione del PNRR: rendicontazione	Clima organizzativo e gestione della microconflittualità in ufficio	media
contenuti didattici	97%	86%	92%	95%	94%	93%
efficacia comunicativa del docente	86%	97%	86%	97%	94%	92%
metodi didattici adottati dal docente	97%	97%	93%	97%	86%	94%
trasferibilità lavorativa dei contenuti appresi	97%	86%	86%	92%	83%	89%
aspettative del partecipante	87%	86%	86%	45%	89%	79%
gradimento complessivo	93%	90%	89%	85%	89%	89%

Di seguito, invece, le informazioni relative alla numerosità dei *formandi* e del tasso di partecipazione:

	Il regime speciale degli appalti PNRR	Database relazionali e SQL	BIM Specialist	6° coordinamento segreterie didattiche	Codice degli appalti destinato ai RUP	54 ^A ISOVA	Come cambia il MEPA Il nuovo sistema acquisti in rete	media
N. pta che ha seguito il corso (A)	33	38	12	38	55	140	75	
N. pta che ha compilato il questionario di gradimento (B)	8	33	5	10	26	81	9	
(B)/(A)	24%	87%	42%	26%	47%	58%	12%	41%

	Musei, allestimenti accessibilità	Progettare, emozionarsi, valorizzare i musei	La comunicazione scientifica nei musei	Il processo di attuazione del PNRR: rendicontazione	Clima organizzativo e gestione della microconflittualità in ufficio	media
N. pta che ha seguito il corso (A)	12	12	12	28	100	
N. pta che ha compilato il questionario di gradimento (B)	12	12	12	10	36	
(B)/(A)	100%	100%	100%	36%	36%	74%

Per quanto riguarda le iniziative da mettere in campo, si propone (in allegato) il catalogo dei corsi di formazione (al netto di quelle già realizzate nel corso dell'anno 2022), elaborato anche in direzione dello sviluppo e del miglioramento delle competenze trasversali previste per ogni ruolo manageriale e professionale e delle competenze tecnico-specifiche per ogni ambito professionale presente in Ateneo.

Infatti, all'esito dell'analisi dei bisogni condotta soprattutto con i responsabili delle strutture e dall'andamento delle iniziative formative pregresse, ne consegue che i principali obiettivi da perseguire, al fine di orientare l'azione formativa e il lavoro di definizione del presente Piano, in linea con gli obiettivi dell'Ateneo, riguardano le seguenti aree di interesse:

- formazione manageriale e assicurazione della qualità (si tratta di rafforzare e consolidare competenze trasversali (abilità cognitive, emotive, relazionali) in materia di empowerment organizzativo, management della pubblica amministrazione, sviluppo di competenze e metodi per costruire e gestire relazioni professionali, gestione dei conflitti, acquisizione di competenze di team building, potenziamento degli strumenti per la gestione dei processi di cambiamento, capacità di organizzare il lavoro in presenza e il lavoro agile, assicurazione della qualità, revisione dei processi e comunicazione);
- formazione tecnico-specialistica (diretta al rafforzamento delle competenze tecnico/specifiche possedute);
- formazione obbligatoria (Anticorruzione e Trasparenza, Privacy e Protezione dati, Sicurezza, Pari opportunità).

A ciascuna 'area di interesse' corrispondono più ambiti formativi, all'interno dei quali saranno attivate le iniziative formative.



La formazione prevista dal presente documento è utilizzata per raggiungere i seguenti obiettivi:

- sviluppare le competenze, potenziare i saperi e la abilità del personale in linea col ruolo organizzativo ricoperto in Ateneo;
- sviluppare competenze necessarie (soprattutto digitali) per meglio interpretare un eventuale cambiamento di ruolo professionale;
- favorire la crescita personale-professionale individuale;
- sostenere l'introduzione di innovazioni (anche organizzative) e tecnologie nonché l'ottimizzazione operativa nei diversi processi;
- soddisfare i fabbisogni di formazione e di aggiornamento individuale;
- migliorare i processi di comunicazione interna ed esterna.

È importante segnalare che per l'anno 2023, gli Uffici hanno programmato l'attuazione dei seguenti ulteriori interventi formativi, già inseriti nel catalogo citato:

1) SVILUPPO DELLE CAPACITA' GESTIONALI

Si tratta di un corso di formazione finalizzato a sviluppare le capacità e le competenze nei ruoli gestionali orientando verso una maggiore consapevolezza delle dinamiche d'ufficio e del proprio ruolo organizzativo. La durata è, presumibilmente, di 15 ore ed è riservato al personale con incarico di responsabilità di Struttura.

2) COMPETENZE DIGITALI

L'Ateneo sta investendo molto in ambito di competenze digitali.

Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", prevede, in tema di formazione sulle competenze trasversali, le competenze per l'amministrazione digitale definite nel "Syllabus" del Dipartimento della funzione pubblica.

Il Syllabus, basato su undici competenze organizzate in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza, elenca e descrive le competenze minime in ambito digitale comuni a tutti i dipendenti pubblici ed è

utilizzabile come guida di riferimento da parte di tutte le amministrazioni per definire i propri programmi formativi in materia di competenze digitali.

Il personale dell'Università della Calabria ha risposto in modo molto positivo al progetto: si è registrato in piattaforma l'82% del personale (media nazionale 2,3%), di questi l'87% ha effettuato l'assessment (media nazionale 38%) per accedere ai contenuti formativi e migliorare le proprie competenze digitali. I dipendenti che hanno seguito almeno un corso di formazione sono stati 292 (quasi il 60% della forza lavoro) per un totale di 3.806 interventi formativi, 2.175 ore di formazione (quasi 7,5 ore di formazione per dipendente in ambito di competenze digitali).

In aggiunta a questa opportunità, l'Università della Calabria ha aderito al Progetto Deloitte-Codau nell'ambito della mappatura delle competenze che ha previsto, altresì, un'altra occasione di Digital Skill Self Assessment: all'auto-valutazione ha partecipato il 51,5% del personale, i cui risultati sono di seguito elencati:

- ottima padronanza degli strumenti di ricerca così come un buon livello di presidio delle funzionalità degli strumenti utilizzati quotidianamente per lo svolgimento delle attività lavorative (es. Microsoft Office, chat, ...) (competenze di riferimento: Digital Knowledge & Information Management, Digital Awareness);
- elevato livello di consapevolezza rispetto alle tematiche relative alla sicurezza, soprattutto quando si tratta di come utilizzare le informazioni e i dati sensibili (competenza di riferimento: Digital Security);
- difficoltà da parte dei responsabili di gestire le proprie persone da remoto in termini di assegnazione di obiettivi e scadenze chiare e relativo monitoraggio (competenza di riferimento: Digital Leadership) nonché di interagire e lavorare con i colleghi con la stessa efficacia da remoto rispetto a quando si trovano in presenza (competenze di riferimento: Digital Collaboration, Digital Communication);
- necessità di sviluppare una maggiore consapevolezza delle funzionalità, dei benefici nonché dei potenziali rischi degli strumenti digitali qualora non utilizzati correttamente, per comprendere come questi possano supportare lo svolgimento delle attività lavorative e al contempo impattare il benessere dell'individuo (competenza di riferimento: Digital Safety & well-being).

In considerazione di tali esiti, sarà organizzata un'attività formativa rivolta a circa 200 unità di personale articolata nei seguenti percorsi:

- dirigenti e responsabili di struttura: gestione delle persone e delle attività in contesto ibrido; comunicazione, collaborazione e knowledge sharing all'interno del team di lavoro attraverso il digitale;
- personale tecnico-amministrativo: time management delle attività in contesto ibrido, con focus su autonomia e responsabilizzazione rispetto alle scadenze; gestione efficace delle riunioni e delle call online, consapevolezza e gestione delle emozioni e dello stress in un contesto ibrido;
- per entrambe le componenti: accompagnamento all'esplorazione dei nuovi spazi e dei sistemi di collaborazione, comunicazione e gestione della conoscenza in contesto digitale e fisico; work-life integration e consapevolezza degli impatti del digitale sul proprio well-being; rischi cyber: come riconoscerli e prevenirli; gestione della digital identity: rischi e benefici rispetto alle nuove tecnologie esistenti.

3) PROGETTO FORMAZIONE DI ATENEO PER IL PTA (2ª edizione)

L'azione formativa di seguito illustrata è stata definita dalla governance in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e la Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche dell'Ateneo (SSSAP).

Si tratta di un intervento che va oltre la pura formazione/addestramento per configurarsi come contributo a processi di cambiamento: l'obiettivo è sostenere i processi di sviluppo della consapevolezza organizzativa nei ruoli, nelle relazioni e nelle attività del personale di Ateneo.

In particolare, l'azione formativa è stata progettata per favorire una 'evoluzione' organizzativa capace di sostenere i forti cambiamenti in atto anche per effetto del lavoro agile che richiede maggior capacità di programmazione, coordinamento, autonomia, collaborazione e monitoraggio.

Tale obiettivo formativo, del resto, è coerente con la nuova struttura organizzativa che l'Ateneo si è data dal marzo 2021 - tesa a valorizzare il coordinamento tra le unità organizzative e individuare più chiare assegnazioni di responsabilità senza trascurare la flessibilità - per una migliore e tempestiva risposta ai bisogni degli utenti. È coerente, inoltre, con il tema delle competenze dei dipendenti pubblici centrale nel PNRR quale pilastro fondamentale del capitolo dedicato alle "Riforme orizzontali".

La formazione, erogata a 180 unità di personale, in relazione ai ruoli ricoperti, strutturata in 6 moduli dalla durata di 8 ore ciascuno (2 ore di lezione tradizionale, 2 ore di seminario, 4 ore di laboratorio pratico-esperienziale), privilegia l'ambito delle seguenti competenze trasversali (c.d. *soft skills*):

- a) Orientamento al servizio
- b) Comunicazione efficace della/nella Pubblica Amministrazione
- c) Lavorare in gruppo
- d) Lavorare per processi e problem solving
- e) Gestione del conflitto
- f) Gestione delle risorse umane
- 4) EVENTI DI COSTRUZIONE DI TEAM WORK E DI LEADERSHIP

I destinatari saranno i partecipanti del progetto di formazione sviluppato in collaborazione con il DISPES e la SSSAP (300 unità di personale). L'obiettivo sarà, attraverso attività tipiche che saranno svolte in modalità outdoor, comprendere il proprio stile di comunicazione per adattarlo a situazioni/persona diverse; favorire una relazione positiva e funzionale tra colleghi, contribuendo alla creazione di best practice; riconoscere le reali situazioni di conflitto, saperle prevenire assumendo un atteggiamento positivo per lavorare con soddisfazione personale e professionale; sviluppare e consolidare un maggior senso di appartenenza, empatia e spirito di collaborazione; migliorare il clima generale e la qualità del lavoro di ufficio.

I corsi di formazione che saranno erogati online potranno utilizzare la piattaforma (sul canale TEAMS) implementata dagli Uffici e denominata *FORMA.mentis*: si tratta di uno strumento, ormai entrato a regime, a disposizione di tutto il personale dell'Ateneo attraverso il quale partecipare all'evento formativo (*live streaming* o, comunque, registrato) e di interagire con il docente, di consultare tutto il materiale didattico, di seguire – in autoapprendimento – tutta una serie di corsi di interesse per il personale stesso.

Monitoraggio e valutazione del Piano e della formazione erogata

Nell'implementazione di tutte le attività formative programmate, si rafforzerà il monitoraggio per valutare l'adeguatezza del Piano stesso con i fabbisogni formativi rilevati nel periodo dall'organizzazione e per un suo eventuale aggiornamento.

L'efficacia della formazione nei processi lavorativi - intesa come capacità dell'azione di formazione di realizzare un trasferimento di conoscenza applicabile nella dimensione lavorativa - è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. Per questo motivo, tutti gli interventi formativi saranno oggetto di valutazione da parte dei partecipanti, in merito non solo ai contenuti dell'attività formativa, ai metodi didattici, all'efficacia della docenza, ai materiali forniti e agli aspetti logistici, ma anche in merito all'impatto che la formazione ha avuto nei processi lavorativi.

Ai Responsabili di struttura sarà chiesto un parere riguardante l'efficacia della formazione sulla prestazione in modo da valutare il livello di proficuità dell'esperienza formativa e la ricaduta sulla professionalità.

Un altro momento importante in cui la valutazione della formazione dovrà essere valorizzata sarà quello dei colloqui valutatore-valutato, previsti nell'ambito del complessivo percorso finalizzato alla valutazione della performance individuale: in questa sede, il valutato avrà cura di evidenziare eventuali esigenze formative specifiche di supporto o d'integrazione della preparazione professionale; il valutatore dovrà fare emergere i fabbisogni formativi funzionali all'individuazione di percorsi di crescita del valutato.

La partecipazione di tutte le figure di Ateneo coinvolte è, pertanto, fondamentale per orientare il servizio di formazione al miglioramento continuo, per assecondare meglio le aspettative di partecipanti, monitorare le

eventuali criticità relative alla didattica e/o ai servizi connessi all'erogazione delle iniziative formative e pianificare le azioni di miglioramento conseguenti.

4.1 Rilevazione soddisfazione utenti

La misurazione dei risultati raggiunti nei diversi ambiti individuati nel Piano Strategico (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione e servizi), nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione consente di rilevare anche il valore pubblico generato.

Per ciò che attiene la Performance organizzativa, in linea con le disposizioni dell'art.7 del D.lgs 150/2009 (come modificato dal D.Lgs 74/2017), la misurazione della qualità dei servizi erogati avviene attraverso indagini di customer satisfaction, strumento per verificare il livello di qualità di un servizio percepito dagli utenti, al fine di riprogettare e migliorare la performance.

Tra i principali strumenti di ascolto utilizzati si segnalano:

- Indagini AlmaLaurea sul profilo dei laureati che, attraverso la compilazione di un apposito questionario di fine corso somministrato al momento della presentazione della domanda di laurea, analizzano la soddisfazione per l'esperienza universitaria appena conclusa, il rapporto con il corpo docente e l'opinione in merito a diversi servizi usufruiti durante il percorso di studi;
- Questionari ISODID che rilevano la soddisfazione degli studenti sulla didattica e sono funzionali al processo di Assicurazione della Qualità della didattica;
- Progetto Good Practice, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, a cui il nostro Ateneo ha aderito per la prima volta nell'anno 2020, avente per obiettivo la misurazione della qualità percepita dei servizi degli Atenei aderenti all'iniziativa, coinvolgendo studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti, dottorandi e assegnisti, con la somministrazione di questionari on line.

L'Ateneo intende valorizzare al meglio questi sistemi di indagine prevedendo, nel contempo, scenari futuri volti a favorire una maggiore partecipazione e collaborazione dei cittadini al processo di misurazione delle performance organizzative, così come previsto dall'art. 19 bis del D.Lgs 150/2009, al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

I risultati delle indagini condotte **nell'ambito del Progetto Good Practice** hanno consentito di ottenere preziose informazioni, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorendo un utile benchmark sia in termini di efficacia dei servizi, differenziati in base alla categoria di appartenenza. Tali indagini e il contatto con altri Atenei aderenti consentono, infatti, l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi. I risultati sulle indagini di customer satisfaction di Ateneo sono stati inseriti come obiettivi di Performance organizzativa delle strutture operative. In particolare è stato previsto di assegnare ad alcune strutture operative un obiettivo con un indicatore di customer satisfaction.

Si riportano di seguito gli esiti di tali questionari per l'anno 2021:

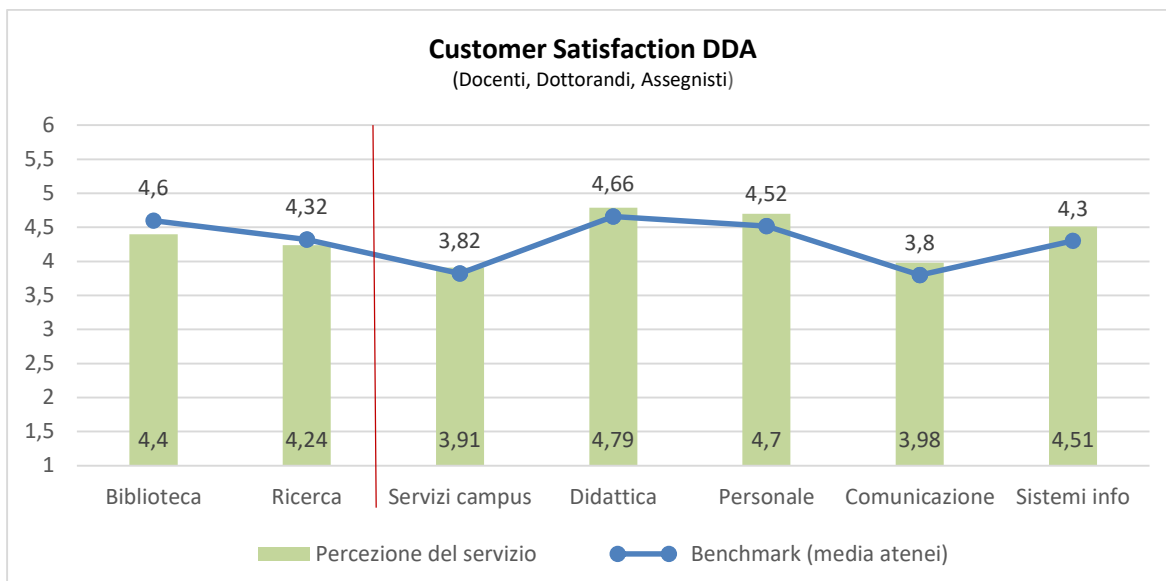


Figura 1. CS DDA - Scala di valutazione 1 – 6. Tasso di risposta pari al 33% (381/1166)
a sinistra del segmento verticale sono posizionati i servizi sotto media

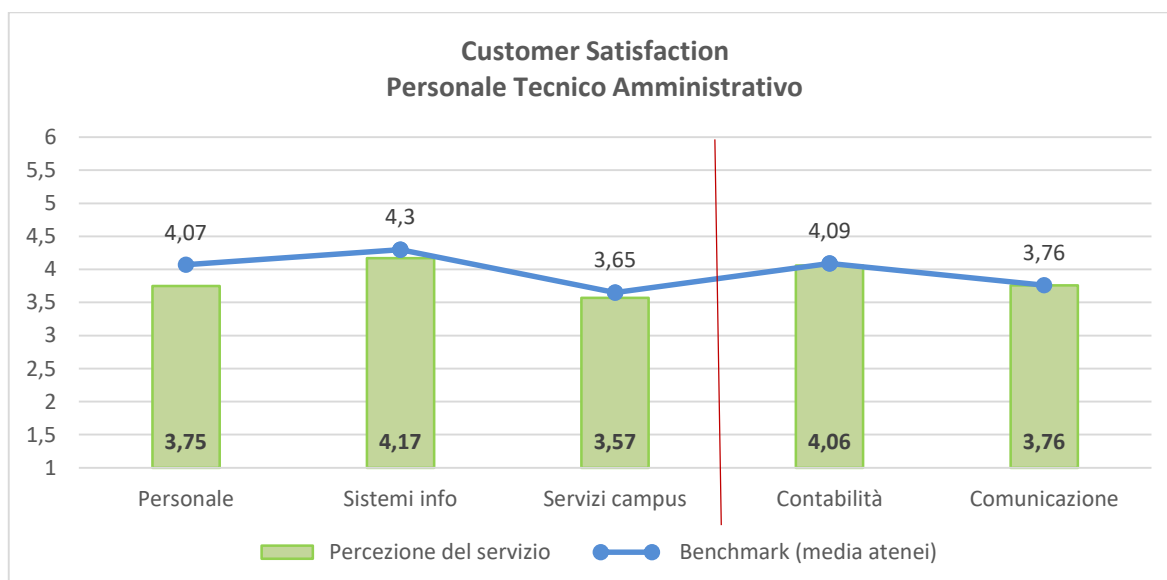


Figura 2. CS PTA - Scala di valutazione 1 – 6. Tasso di risposta pari al 41% (254/619)
a sinistra del segmento verticale sono posizionati i servizi sotto media

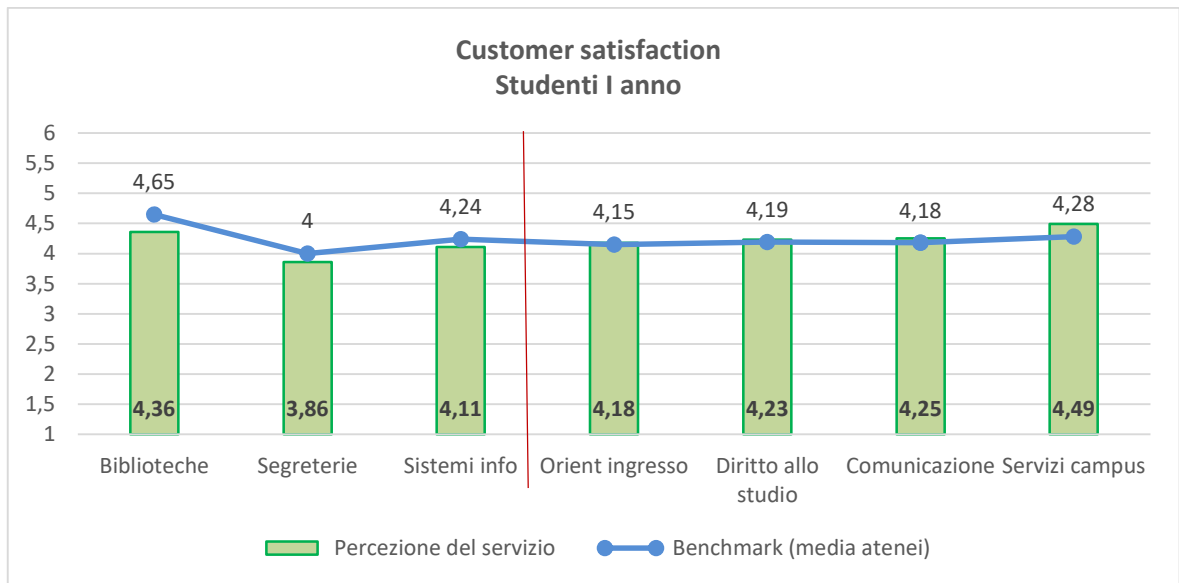


Figura 3. CS studenti I - Scala di valutazione 1 – 6. Tasso di risposta pari al 8% (316/4121)
a sinistra del segmento verticale sono posizionati i servizi sotto media

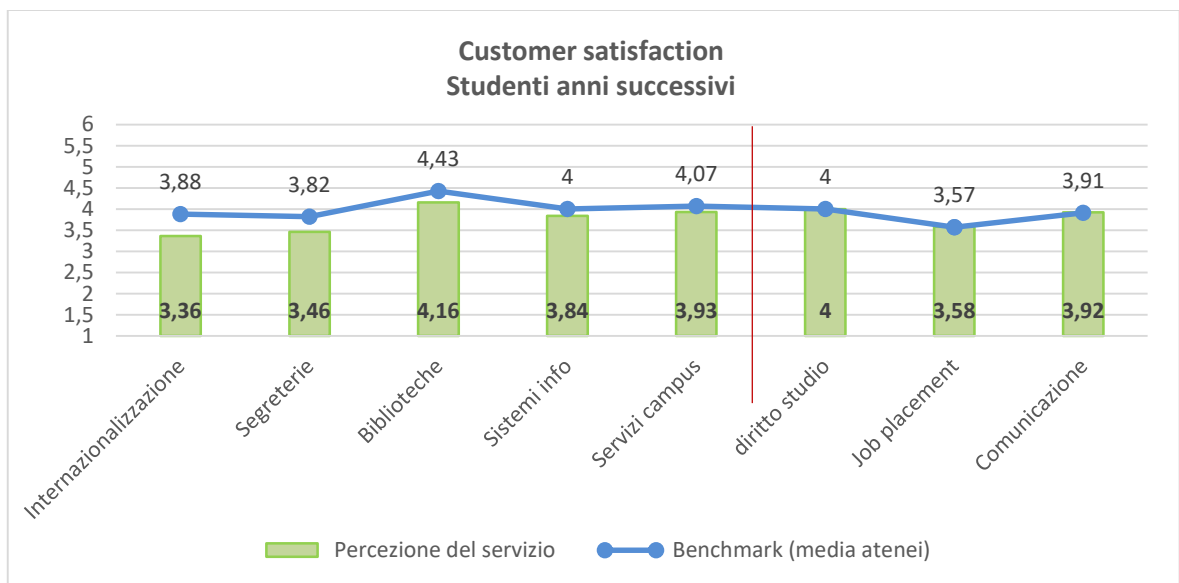


Figura 4. CS studenti anni successivi - Scala di valutazione 1 – 6. Tasso di risposta pari al 4% (841/20064)
a sinistra del segmento verticale sono posizionati i servizi sotto media

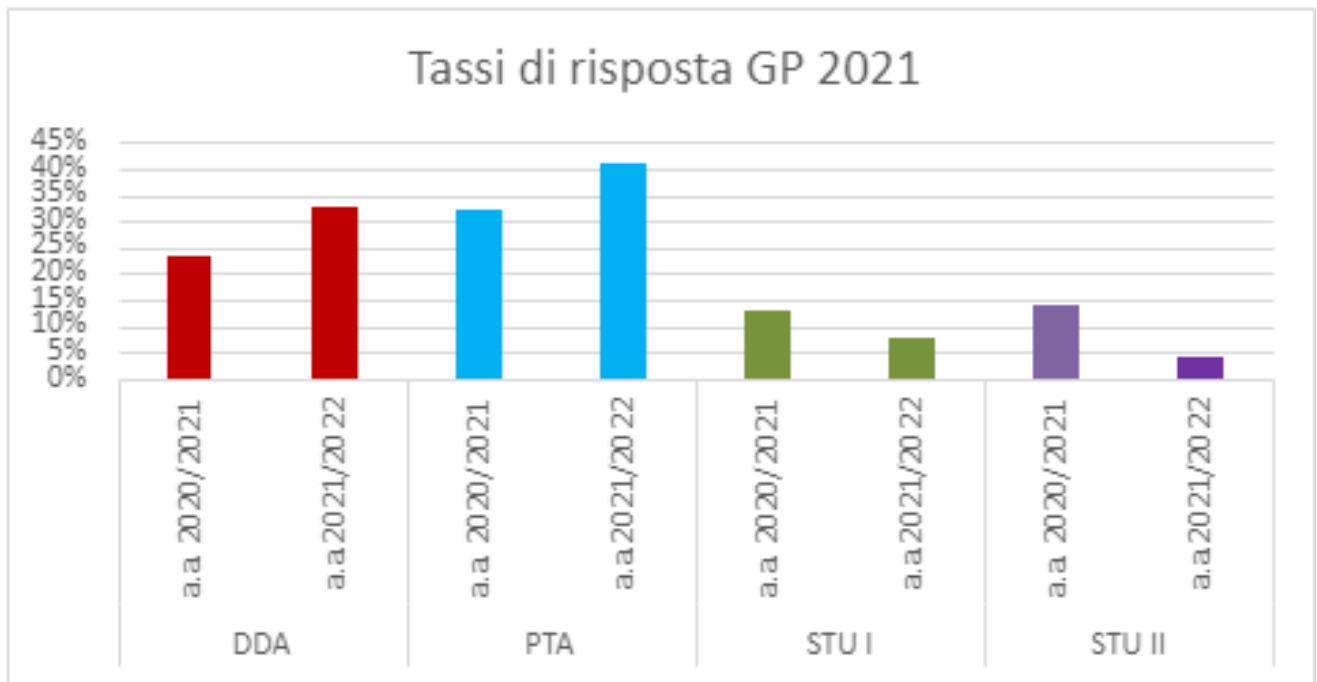


Figura 5. I tassi di risposta sono stati determinati in base al numero di rispondenti al questionario/numero di utenti invitati alla compilazione

4.2 Sintesi azioni di monitoraggio

Monitoraggio del ciclo della performance

Il monitoraggio del ciclo della performance e in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli viene effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del Dlgs 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023.

Nel rispetto del SMVP – anno 2023 – per ciò che attiene il monitoraggio di tutti i Piani sono previsti e attuate diverse fasi, come riportato di seguito:

Attività	Chi	Output e finalità	Periodo
Monitoraggio intermedio (Piano Strategico)	Delegati del Rettore supportati dalle strutture operative centrali di monitoraggio	<i>Schede di monitoraggio</i> portate all'attenzione del Rettore e del Direttore Generale	1 LUG X 15 NOV X
Monitoraggio intermedio (Piani Strategici di Dipartimento)	Direttori supportati dalle strutture operative centrali di monitoraggio	<i>Schede di monitoraggio</i> funzionali all'aggiornamento dei Piani Strategici di Dipartimento per l'anno X+1	1 LUG X 15 NOV X
Monitoraggio intermedio (Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – Sezione Performance)	Strutture operative capofila	<i>Schede di monitoraggio</i> funzionali alla redazione del <i>Resoconto intermedio sulla performance</i>	1 LUG X 31 OTT X
Monitoraggio e autovalutazione (tutti i Piani)	Tutti gli attori summenzionati	<i>Schede di monitoraggio e autovalutazione</i> funzionali alla rendicontazione dei risultati	1 GEN X+1 28 FEB X+1

Tabella - Monitoraggio performance istituzionale e organizzativa.

Monitoraggio obiettivi di genere e azioni positive

L'Ateneo procederà con il monitoraggio dello stato di avanzamento di ciascuna azione. Il Bilancio di Genere è lo strumento che illustra il quadro complessivo delle componenti dell'Ateneo (studenti/esse, personale tecnico-amministrativo, personale docente), analizzando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Ateneo, in tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo. Tale analisi consente di valutare l'impatto delle scelte organizzative operate e delle politiche di genere messe in atto.

Il Bilancio di Genere consente un monitoraggio costante, anche al fine di definire il Piano di Azioni Positive e di programmare le iniziative di contrasto alle discriminazioni di genere, che, insieme a quelle di informazione e di prevenzione di ogni forma di violazione del principio di pari opportunità di genere, religione ed etnia, sono gli obiettivi ai quali lavora il Comitato Unico di Garanzia.

Si costituisce come strumento atto a superare il gender gap all'interno dell'Ateneo, in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo, attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti.

Si prevede la raccolta e sistematizzazione dei dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere per creare un sistema integrato utile per le statistiche di genere e il monitoraggio delle misure esistenti e la definizione di nuove.

Monitoraggio delle azioni di prevenzione e di trasparenza

Il RPCT ha il compito di svolgere una costante e stabile attività di controllo sulla corretta attuazione delle misure di prevenzione e degli adempimenti in materia di trasparenza. Poiché l'Autorità precisa che la responsabilità del monitoraggio è in capo al RPCT ma che in amministrazioni di grandi dimensioni o di elevata complessità si può articolare su due livelli, si accoglie tale indicazione e si programmano:

- un monitoraggio di primo livello, a cadenza semestrale, che sarà effettuato, in autovalutazione, dai Referenti PCT, dai responsabili delle aree e dei settori che hanno la responsabilità di attuare le misure anticorruzione e di adempiere agli obblighi di trasparenza;
- un monitoraggio di secondo livello, a cadenza annuale, che dovrà essere attuato dal RPCT e/o dagli organi con funzioni di controllo interno, che prevede specifiche verifiche a campione sui risultati del monitoraggio di primo livello.

Le attività di monitoraggio saranno svolte mediante il ricorso ad un sistema informatico, accessibile al RPCT e al suo personale di supporto ed ai Referenti PCT individuato in un apposito modulo della piattaforma SPRINT di CINECA. Tale sistema, che assicura una implementazione su più livelli, di cui uno per il monitoraggio delle misure di prevenzione generali, uno per le misure specifiche, uno per il monitoraggio relativo all'attuazione degli obblighi di trasparenza, garantisce, inoltre, ai soggetti compilatori la possibilità di inserire commenti e allegare documenti e assicura, infine, la generazione di un report per ogni unità operativa interessata.

ALLEGATO - MAPPA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivo operativo: Valorizzazione delle iniziative di orientamento in ingresso																	
Obiettivo Strategico di riferimento: F.1-Riqualificazione e attrattività dell'offerta formativa																	
Stakeholder: Studenti/Società																	
Descrizione		<p>Il potenziamento delle iniziative di orientamento proseguirà con attività propedeutiche alla campagna di immatricolazione, che nell'anno 2022 hanno determinato un trend positivo di domande di iscrizione, in controtendenza rispetto al dato nazionale.</p> <p>Saranno valorizzate le iniziative per favorire l'attrattività dell'Ateneo tra le quali: Open days, Unical nelle scuole, PCTO e futuro, Saloni di orientamento, Counseling e famiglia. Tra le novità del 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Martedì all'Unical", un ciclo di appuntamenti calendarizzati e standardizzati nei quali gli stakeholder verranno guidati negli ambienti del Campus. - "Cubitudo" - sistema di gamification web-based, finalizzato all'emersione di attitudine alla continuità e qualità degli studi universitari. E' stato avviato nel 2022 con una prima somministrazione-pilota, che ha coinvolto un Istituto IIS di Bisignano per un bacino di 80 studenti e proseguirà, a regime, nell'anno 2023, implementato di un modulo di accesso semplificato per l'inclusività. - "Orientamento 2026" progetto su fondi PNRR, che coinvolgerà, nell'anno 2023, una platea di oltre 3000 studenti. A tal fine sono stati stipulati Accordi-quadro con 19 scuole del territorio per azioni di formazione specifica in ambito di competenze trasversali. 															
Indicatore 1		Istituti coinvolti sul totale degli istituti presenti sul territorio calabrese															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		30%				70%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
									5%								

Obiettivo operativo: Miglioramento delle iniziative di orientamento in itinere																	
Obiettivo Strategico di riferimento: F.2 -Miglioramento regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca																	
Stakeholder: Studenti/Società																	
Descrizione		Al fine di valorizzare l'orientamento in itinere, consolidare le conoscenze in ingresso delle matricole, favorire la regolarità negli studi e incrementare le iscrizioni alle Lauree Magistrali, per l'anno 2023 l'Ateneo intende confermare una serie di iniziative di favorevole impatto sulla comunità studentesca, avviate già nell'anno 2022, quali: Open days LM, Sportello on-line, Infocampus. Nel quadro di uno sviluppo teso al miglioramento continuo della didattica centrata sullo studente e per rendere più efficaci le iniziative di accoglienza degli immatricolati, saranno promosse anche azioni trasversali di career education, attraverso attività laboratoriali ed esperienziali.															
Indicatore 1		N. studenti coinvolti															
Indicatore 2		N.laboratori attivati															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		1300				1430											
IND 2		n.d.				4											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
									5%								

Obiettivo operativo: Consolidamento e allineamento delle conoscenze trasversali introduttive agli studi universitari																					
Obiettivo Strategico di riferimento: F.2 -Miglioramento regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca																					
Stakeholder: Studenti																					
Descrizione				L'Ateneo, al fine di consolidare le conoscenze in ingresso delle matricole e favorire la regolarità negli studi, ha organizzato delle iniziative di notevole impatto sulla comunità studentesca, da confermare e potenziare per l'anno 2023, i Pre-Corsi, attività formative preliminari per ridurre la distanza tra la preparazione scolastica e gli standard richiesti dal corso di studi prescelto, al fine di facilitare la frequenza dei corsi, limitando i rischi di insuccesso. Gli studenti che hanno frequentato i pre-corsi di Matematica, Logica e Comprensione del testo sono stati in media 700 (considerati per accesso unico). Considerata la partecipazione, si propone di riprogrammare tali Pre-Corsi, in continuità con l'esperienza condotta nell'anno precedente curata, per gli aspetti didattici, dai dipartimenti di Matematica, Studi Umanistici, Culture educazione e società.																	
Indicatore 1				N. studenti frequentanti/n.studenti che possono frequentare																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024						Target 2025							
IND 1				n.d.				30%				50%						100%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
									5%												

Obiettivo operativo: Sviluppo di percorsi linguistici trasversali rivolti agli studenti															Budget € 25.000,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: F3 - Innovare e migliorare la qualità della didattica																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>Specifiche iniziative saranno realizzate per sviluppare percorsi di lingua inglese e percorsi di lingua italiana L2 finalizzati al miglioramento delle competenze linguistiche, accademiche e culturali. Le attività si muovono su tre azioni differenti che abbracciano diverse tipologie di utenti: - Reinforcement Modules (Lingua Inglese), finalizzati al raggiungimento del B2/potenziamento B1. Quest'ultima azione è rivolta a diverse tipologie di utenti: studenti, dottorandi.</p> <p>A supporto delle attività saranno utilizzati strumenti e modalità di insegnamento interattivo ben integrati con supporti informatici di didattica online e utilizzo di piattaforme mirate.</p>															
Indicatore 1		Numero di studenti che partecipano ai percorsi linguistici trasversali															
Indicatore 2		Percentuale di studenti partecipanti soddisfatti della didattica															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		130				150				170				200			
IND 2		45%				47%				48%				50%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
														80%			

Obiettivo operativo: Potenziamento infrastrutture biblioteca digitale																	
Obiettivo Strategico di riferimento: F3 - Innovare e migliorare la qualità della didattica																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/Società																	
Descrizione		<p>Al fine di facilitare la fruibilità delle risorse elettroniche per supportare la ricerca e la didattica, sarà sviluppato e promosso il nuovo discovery tool del Sistema bibliotecario, recentemente entrato in funzione. Sarà inoltre potenziato il software di gestione del repository istituzionale (D-Space), implementando nuove funzionalità che consentano l'avvio dell'archiviazione delle tesi di laurea e di altri oggetti digitali.</p>															
Indicatore 1		% implementazione															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		50%				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												20%					

Obiettivo operativo: Definizione della struttura di regolamenti didattici di CdS-tipo e di testi-tipo, da utilizzare come riferimento per i quadri della SUA-CdS, il portale di Ateneo e i siti dei CdS

Obiettivo Strategico di riferimento: F3 - Innovare e migliorare la qualità della didattica

Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/Società

Descrizione

L'obiettivo si configura come una rivisitazione del precedente (Ridefinizione dei testi della SUA-CdS al fine di rendere efficace la comunicazione dei contenuti agli studenti e agli stakeholder) per la necessità, sopraggiunta a seguito dell'emanazione, a ottobre 2022, del Regolamento didattico di Ateneo, di adottare i nuovi regolamenti didattici per tutti i Corsi di studio.

Il regolamento didattico di un Corso di studio risulta composto da contenuti inseriti nella SUA del CdS e da regole per la gestione del percorso formativo dello studente, definite sulla base, prevalentemente, del regolamento studenti nonché dei restanti regolamenti per gli studenti (tirocinio, mobilità internazionale, disabilità, studente-atleta).

Parallelamente, occorre rendere coerenti i testi del portale di Ateneo e del sito del CdS, completandone la struttura, con quelli del regolamento didattico.

Il processo prevede che il regolamento didattico del CdS, inserito nel quadro B1 della SUA-CdS mediante link sul portale entro la scadenza annuale del 15 giugno, sia approvato dagli Organi centrali in caso di variazione dell'ordinamento e/o dei testi regolamentari della SUA-CdS e/o dell'allegato riferito al Manifesto degli studi, a cui segue l'emanazione del relativo decreto rettorale.

Sulla base di quanto realizzato nel 2022 relativamente all'obiettivo originario, è emersa la necessità di definire un modello di regolamento-tipo, accompagnato da indicazioni operative per semplificare l'individuazione dei quadri della SUA pertinenti e degli articoli dei regolamenti per gli studenti funzionali allo scopo.

Per questa azione è essenziale il coinvolgimento dell'Area Affari generali.

Altresì essenziale è il coinvolgimento della (Macro) Area Servizi Informatici e Tecnologici per la realizzazione degli strumenti informatici in grado di trasferire le informazioni dei regolamenti didattici disponibili nei sistemi informatici, in automatico e a regime, nel portale e nel sito del Corso di Studio, tra cui uno strumento che trasferisca anche le parti testuali del regolamento didattico del corso di studio, non compresi altrove. Relativamente ai seguenti quadri della SUA-CdS, è opportuno prevedere report dei relativi dati, resi disponibili dal Servizio Monitoraggio, Qualità e Valutazione, adeguati, di agevole lettura, alla pubblicazione nel sito del Corso di studio:

- B6- Opinioni studenti (indagine ISO-Did);
- B7 - Opinioni dei laureati (indagine AlmaLaurea sul Profilo dei laureati);
- C1 - Dati di ingresso, di percorso e di uscita (dati ANVUR sul monitoraggio annuale dei corsi di studio);
- C2 - Efficacia Esterna (indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei laureati).

Per quanto riguarda il quadro C3 - Opinioni enti e imprese con accordi di stage/tirocinio curriculare o extra curriculare, il relativo report potrà essere realizzato con la messa in produzione della dematerializzazione dei tirocini da parte dell'Area Orientamento, inclusione e career service.

Infine, nella sezione Assicurazione della qualità del sito del Corso di studio, descrivere i processi della didattica (quadro D3 - Programmazione dei lavori e scadenze di attuazione delle iniziative) nella prospettiva di un raccordo con la

		gestione dei processi complessivi per la Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (AVA.3 Ambito di Valutazione D).															
Indicatore 1		Decreti rettorali regolamenti didattici dei corsi di studio															
Indicatore DIP		Aggiornamento SUA-CdS e sito CdS															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		ANALISI AS IS				Regolamento-tipo: - Laurea; - Laurea magistrale a ciclo unico. 100%				Regolamento-tipo: Laurea magistrale 100% SUA-CdS Quadri B6, B7, C1, C2 100% Quadro D3 100%				n. decreti dei regolamenti didattici/n. CdS 100% SUA-CdS Quadro C3 75% dei CdS che prevedono nel Manifesto degli studi tirocini curriculari obbligatori			
IND DIP		n.d.				100%				100%				Grado di attuazione 100%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
			20%					5%	5%		2%					15%	

Obiettivo operativo: Sviluppo promozione offerta formativa post laurea																
Obiettivo Strategico di riferimento: F.4- Migliorare le condizioni per l'accesso al mondo del lavoro																
Stakeholder: Studenti																
Descrizione				A seguito della reingegnerizzazione del processo master si rende necessario migliorare e potenziare la comunicazione esterna dei master e dei corsi di alta formazione attraverso la definizione di un modello comunicativo generale efficace per la promozione degli stessi. Con l'avvio della digitalizzazione dell'intero processo di gestione (dalla pubblicazione del bando al conseguimento del titolo) dei master e dei caf mediante la piattaforma Esse3 è necessario procedere con la definizione di un modello gestione livello formale (bandi, regolamenti, etc.) e livello comunicativo (contenuti per promozione) con loro rappresentazione nel sito web di Ateneo condiviso con i dipartimenti												
Indicatore 1				n. di master e caf che hanno adottato il modello di comunicazione/n.di master e caf attivati												
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1				75%				100%								
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
20%										30%						

Obiettivo operativo: Potenziamento servizi supporto alla progettazione e rendicontazione progetti													Budget € 15.000,00							
Obiettivo Strategico di riferimento: R1 - Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva																				
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/Società																				
Descrizione				<p>Potenziare la partecipazione a progetti, per rafforzare la competitività dell'Ateneo, innescando processi per aumentare le opportunità di finanziamento della ricerca e sostenendo la nascita di partenariati. Per raggiungere tale obiettivo, si prevede di divulgare regolarmente alla comunità accademica lo screening delle opportunità di finanziamento, con particolare attenzione alle call europee, e di sensibilizzarne l'adesione, anche in collaborazione con partner esterni. Si seguirà il cosiddetto approccio office-guided basato sul contatto diretto dei gruppi di ricerca per stimolare la loro partecipazione a specifiche call. Inoltre, tutti i proponenti saranno affiancati dall'ufficio nella predisposizione di specifiche sezioni della proposta progettuale, al fine di migliorarne la qualità, nonché nella gestione dell'implementazione e rendicontazione dei progetti finanziati, nella convinzione che un tale contributo possa incoraggiare la candidatura dei gruppi di ricerca alle call. Tali azioni si basano sull'assunto che l'incremento del numero di proposte progettuali candidate a valere sulle varie call, qualitativamente adeguate alle richieste dei singoli bandi, abbia un impatto positivo sulle performance dell'Ateneo, incrementando il numero dei progetti finanziati.</p>																
Indicatore 1				Numero di progetti che hanno ricevuto supporto																
				Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1				300				310				320				330				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP				
													20%							

Obiettivo operativo: Reporting di controllo progetti															Budget € 15.000,00						
Obiettivo Strategico di riferimento: R1 - Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva																					
Stakeholder: Comunità scientifica/Società																					
Descrizione				Al fine di rafforzare la gestione e il monitoraggio dei progetti di ricerca in cui è coinvolto l'Ateneo, si procederà alla promozione di un più intenso uso della piattaforma Report all'interno della comunità accademica. In particolare, al fine di aumentare l'efficienza delle funzionalità di Report, si prevede l'incremento delle interfacce con il sistema U-Gov. La piattaforma Report è strettamente collegata a: HR Excellence in Research - HRS4R in quanto è una delle azioni previste nell'action plan del progetto.																	
Indicatore 1				Percentuale di progetti gestiti dalla piattaforma Report rispetto al totale dei progetti di Ateneo																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024						Target 2025							
IND 1				10%				50%				90%						100%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
							30%						10%								

Obiettivo operativo: Scouting e valorizzazione di risultati della ricerca																
Obiettivo Strategico di riferimento: R1 - Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva																
Stakeholder: Comunità scientifica/Società																
Descrizione		<p>Aumentare la conoscenza della potenzialità delle linee di ricerca condotte in Ateneo attraverso momenti stabili di incontro con i ricercatori, avvalendosi di strumenti quali la ricerca di anteriorità brevettuale e l'analisi della Freedom to operate, di analisi di scenario tecnologico e di mercato, di analisi di foresight a medio-lungo raggio.</p> <p>Migliorare i processi di sfruttamento dei risultati della ricerca scientifica attraverso lo sviluppo di strategie di valorizzazione "attuative" (deposito brevettuale, creazione di spin-off, partnership con realtà industriali) per ridurre il gap ricerca-impresa attraverso la presentazione dei risultati della ricerca scientifica mappati a imprese nazionali o internazionali con la finalità di creare partnership stabili e strategiche, anche tramite la rilevazione di bisogni di innovazione delle aziende del territorio. Si presterà particolare attenzione al coinvolgimento dei dipartimenti dell'area socio economica.</p>														
Indicatore 1		N. percorsi di valorizzazione														
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025		
IND 1		11				12				13				14		
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
													10%			

Obiettivo operativo: Promuovere le attività dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca attraverso l'attivazione di un sistema di conto terzi																	
Obiettivo Strategico di riferimento: R.2 - Sostegno e valorizzazione dei laboratori e infrastrutture di ricerca																	
Stakeholder: Comunità scientifica/Società																	
Descrizione		L'obiettivo che si intende perseguire e' quello di garantire un utilizzo proficuo, da parte di stakeholder esterni all'Ateneo, dei servizi erogabili dalle attrezzature scientifiche presenti nei laboratori di ricerca afferenti alle IR. Nello specifico si prevede di: - redigere e approvare una carta dei servizi per ciascuna IR; - pubblicare tale carta sul sito dell'ateneo e delle singole IR; - implementare adeguate procedure amministrative – contabili e regolamentari, per consentire l'erogazione di servizi specialistici su richiesta.															
Indicatore 1		Numero di carte servizi approvate															
Indicatore 2		Numero di contratti/convenzioni sottoscritte con enti pubblici o soggetti privati, aventi ad oggetto la richiesta di erogazione di servizi specialistici															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		n.d.				4											
IND 2		n.d.				5				10				30			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU CENTRI TEATRI	SP	DIP
																100%	

Obiettivo operativo: Reingegnerizzazione processi dottorati																	
Obiettivo Strategico di riferimento: R3 - Riorganizzazione dei dottorati di ricerca																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>Continua il processo di innovazione della gestione amministrativa dei dottorati di ricerca, utilizzando strumenti per la digitalizzazione delle procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si ultimerà il processo di digitalizzazione degli esami finali mediante piattaforma Esse3 integrata con PICA e IRIS; - si inizierà un processo di razionalizzazione e armonizzazione della gestione delle procedure di mobilità (non solo internazionale) mediante la predisposizione di Linee Guida per i corsi di dottorato; - si darà la possibilità ai dottorandi di interagire con il Settore anche attraverso un sistema di help-desk online. Nell'anno 2023 si procederà con la configurazione e organizzazione del servizio on line. Nell'anno 2024 verrà attivato il servizio di help-desk on line per i dottorandi e nell'anno 2025 verrà misurato il grado di soddisfazione del servizio. 															
Indicatore 1		Procedura esami finali su Esse3 (% completamento)															
Indicatore 2		Predisposizione e distribuzione delle Linee Guida (Si/No)															
Indicatore 3		Si/NO (help-desk on line)															
	Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025							
IND 1	60% (parte esami XXXIV e XXXV ciclo)	75% (esami finali XXXIV e XXXV ciclo)				85% (esami finali XXXV e XXXVI e implementazione trasmissioni tesi)				100% (esami finali e trasmissione tesi a regime)							
IND 2	n.d.	SI				SI											
IND 3	n.d.	Configurazione e organizzazione del servizio on line = SI				Attivazione servizio di help-desk on line per i dottorandi = SI				Grado di soddisfazione servizio di help-desk on line per i dottorandi (3,5)							
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
													10%				

Obiettivo operativo: Sviluppo programmi di incubazione e affiancamento imprese													Budget € 40.000,00					
Obiettivo Strategico di riferimento: TM1 - Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico																		
Stakeholder: Società																		
Descrizione				L'obiettivo è quello di affiancare: 1. le imprese già costituite, sotto forma di spin-off o startup, nate dalla valorizzazione dei risultati della ricerca dell'Ateneo, ospitate nell'incubatore Technest o in altre strutture dell'Ateneo e non; 2.i gruppi proponenti idee innovative con potenziale economico, provenienti dai corsi gestiti dall'ARIIS, quali la Start Cup Calabria (SCC) e UniCaLab, nonché dal progetto dell'ecosistema dell'innovazione Tech4You. In particolare, la SCC è finalizzata alla creazione di imprese spin-off da parte di ricercatori, assegnisti e dottorandi, mentre UniCaLab supporta la creazione di startup prevalentemente da parte di studenti universitari. Le attività previste sono: scouting dei risultati della ricerca e di idee innovative; mentorship per la validazione delle idee di impresa e la definizione del relativo modello di business; monitoraggio e valutazione delle attività delle imprese incubate e degli spin-off (analisi delle criticità e indicazione delle possibili strategie di risoluzione, segnalazione di opportunità di finanziamento e di sviluppo provenienti dal mondo esterno, matching con investitori, ecc.); definizione di specifici percorsi di accompagnamento e accelerazione.														
Indicatore 1				Numero di affiancamenti a imprese spin-off/startup e a team imprenditoriali (N.)														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025				
IND 1		24			24				25					26				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
													20%					

Obiettivo operativo: Valorizzazione brevetti													Budget € 35.000,00				
Obiettivo Strategico di riferimento: TM1 - Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione				Favorire l'instaurarsi di relazioni con potenziali partner industriali attraverso attività il cui fine ultimo debba essere il trasferimento dei titoli brevettuali in portafoglio. Per aumentare le occasioni di contatto e promozione verso il mondo industriale saranno realizzate attività dirette a: individuazione e screening dei potenziali partner; valutazione economica della tecnologia oggetto di tutela (mercato di riferimento, vantaggi, applicazioni, potenziale economico, competitor, ecc.); attivazione e gestione di accordi per la tutela delle informazioni confidenziali (accordi di riservatezza) o del trasferimento di materiale in fase di negoziazione, propedeutici alla stipulazione di contratti di trasferimento tecnologico (licenza, cessione, opzione, altro.). In particolare, per facilitare il matching tra imprese e tecnologie proseguirà la pubblicazione delle offerte tecnologiche, predisposte in collaborazione con gli inventori, su piattaforme digitali dedicate (Knowledge Share, siti fiere, ecc.); saranno programmati, inoltre, incontri B2B con aziende interessate o coinvolte nella sigagnostia della proprietà industriale e video-promozionali/pitch in caso di partecipazione ad eventi di particolare rilevanza (presentazioni a venture capital, awards, ecc.). Per l'assessment tecnologico si condurranno attività di business intelligence interne per stimare il potenziale economico della tecnologia in relazione al mercato di riferimento. Tale azione si basa sull'assunto che l'instaurarsi di relazioni stabili sia il presupposto per la valorizzazione economica del portafoglio brevettuale dell'Ateneo.													
Indicatore 1				Numero di relazioni instaurate con partner industriali (N.)													
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		25				28				32				35			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
													10%				

Obiettivo operativo: Formazione alla cultura d'impresa rivolta ai dottorandi													Budget € 15.000,00							
Obiettivo Strategico di riferimento: TM1 - Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico																				
Stakeholder: Studenti/Società																				
Descrizione				Contribuire alla valorizzazione del titolo di dottore di ricerca nel tessuto socio-economico e anche fuori dal contesto universitario, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali tra i dottorandi di ricerca tramite iniziative formative orientate dunque all'acquisizione di prospettive e mentalità lavorative diverse da quella accademica, improntate alla ricerca industriale e commerciale e alla creazione di nuova imprenditorialità. A tale scopo, si proseguirà con lo specifico percorso formativo (PhD3.0) rivolto ai dottorandi di ricerca per stimolare la valorizzazione dei risultati della ricerca, diffondere la cultura imprenditoriale, nonché favorire la partecipazione dei dottorandi di ricerca a percorsi formativi e di ricerca finanziati dalla Commissione Europea. A tale azione si affiancano eventuali altre iniziative formative sulla creazione d'impresa organizzate dall'ARIIS, alle quali partecipano anche i dottorandi di ricerca (Start Cup Calabria, la business plan competition accademica, e UniCaLab, il percorso di contamination lab che favorisce l'integrazione multidisciplinare per lo sviluppo di progetti a vocazione imprenditoriale tra studenti universitari, laureati e dottorandi di ricerca).																
Indicatore 1				Percentuale di studenti, tra quelli che hanno acquisito il titolo di dottore di ricerca nell'anno, che hanno seguito nel loro percorso uno dei corsi di formazione trasversale sulla progettazione e la creazione d'impresa																
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024					Target 2025							
IND 1				46,87%				48%				49%					50%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP				
													10%							

Obiettivo operativo: Implementazione e valutazione del Piano di azione per lo sviluppo e il consolidamento del PE													Budget € 12.000,00				
Obiettivo Strategico di riferimento: TM2 - Public Engagement: sostegno dello sviluppo sociale e civile del territorio																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione				<p>L'obiettivo mira a sviluppare la cultura del Public Engagement, e si concretizza promuovendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • occasioni di confronto tra i delegati alla TM delle singole strutture Unical (GraPE – Gruppo d'azione per il PE) e il Gruppo di Regia e Supporto (GRoS) per il Public Engagement; • momenti di formazione sul PE in Ateneo con il coinvolgimento dei principali stakeholder (esperti del settore, altri Enti di ricerca, ecc.); • iniziative/azioni mirate ad attivare collaborazioni con attori del territorio locale e nazionale, esterni all'Ateneo. <p>L'impatto atteso è dato dall'aumento del numero di personale PTA e Docente coinvolto nei percorsi di formazione sul PE e del numero di incontri formativi sul PE (incontri GraPE e GRoS e incontri esperti del settore).</p> <p>Aumentando la consapevolezza del PE all'interno dell'Ateneo, ne deriverà un incremento delle iniziative di PE da censire - che farà emergere anche le attività che in passato, essendo non istituzionalizzate e appannaggio di singoli, costituivano un lavoro sommerso - e stimolerà la realizzazione di nuove iniziative istituzionalizzate.</p>													
Indicatore 1				Numero di iniziative di formazione e confronto per lo sviluppo del Public Engagement da realizzare con soggetti interni ed esterni all'Ateneo													
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		7				12				13				14			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
													10%				

Obiettivo operativo: Realizzazione presupposti per il supporto allo sviluppo del sistema sanitario regionale																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.3-Public Engagement: sostegno dello sviluppo del sistema sanitario regionale																
Stakeholder: Società																
Descrizione				Per implementare il supporto al S.S.R. al fine di avviare l'erogazione dei corsi di studio, corsi di specializzazione e corsi di alta formazione funzionali all'integrazione del sistema richiamato con quello universitario, nonché di procedere all'acquisizione della idonea strumentazione ed apparecchiature funzionali allo scopo, questa amministrazione procederà con il predisporre i documenti programmatici, gli atti regolamentari e quelli di nomina conseguenti, da sottoporre alle istituzioni man mano coinvolte ai fini della relativa sottoscrizione. Infine, si procederà a verificare l'idoneità delle coperture assicurative oltre che si avvierà l'analisi per il successivo adeguamento del sistema anticorruzione e trasparenza e per garantire le tutele in tema di privacy.												
Indicatore 1				Predisposizione atti programmatici, regolamentari e di nomina												
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024					Target 2025			
IND 1		n.d.		predisposizione atti programmatici				predisposizione regolamenti					nomina di tutti gli organi			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
								20%								

Obiettivo operativo: Potenziamento delle opportunità per l'inserimento nel mondo del lavoro anche nei settori a basso tasso di occupazione																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM4 - Potenziamento dei servizi di orientamento in uscita e placement																
Stakeholder: Studenti/Società																
Descrizione				Al fine di allargare il ventaglio delle attività lavorative e quindi consolidare e ampliare la platea dei soggetti interessati ad accogliere i neo laureati, si punterà in una prima fase ad avere un quadro chiaro delle partnership coltivate nel tempo dai Dipartimenti, in modo da individuare sia settori dove l'offerta di lavoro supera la domanda, sia settori meno "dinamici" dove sarebbe opportuno rafforzare le relazioni con i potenziali sbocchi occupazionali, tenuto conto dei corsi di studio dove sia il tasso di occupazione che l'offerta di lavoro sono bassi.												
Indicatore 1				database SI/NO												
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024					Target 2025			
IND 1		n.d.		SI												
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
									5%							

Obiettivo operativo: Sviluppo dell'APP per i servizi erogati dal Centro Residenziale														Budget € 15.000,00			
Obiettivo Strategico di riferimento: S1 - Consolidamento interventi di diritto allo studio a supporto degli studenti																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>L'obiettivo nasce dall'esigenza di fornire a tutta la comunità universitaria (studenti, docenti, pta, ecc) un'APP integrata con i sistemi informatici d'Ateneo (ESSE3, GESTDS, SOLDI, UNICAL ID / SPID, PagoPA, ecc) attraverso la quale richiedere e fruire dei benefici e dei servizi erogati dal Centro Residenziale (borse di studio, alloggi studenti, servizio foresterie, servizio mensa, ecc.).</p> <p>Nel 2021 è stata progettata e realizzata la struttura dell'APP, denominata Unical Life, implementata l'autenticazione Single Sign On con l'identità digitale d'Ateneo e SPID, implementata la funzione Badge Mensa Virtuale, raggiungendo così l'obiettivo di dematerializzazione del Tesserino Mensa, sia per gli studenti che per il personale.</p> <p>Nel 2022 è stata realizzata la funzione per visualizzare la tessera universitaria virtuale ed è stato realizzato il modulo Istanze, attraverso il quale gli studenti possono compilare le domande per: borsa di studio, premio di laurea, contributo mobilità internaz., servizio mensa.</p> <p>L'obiettivo del triennio successivo (2023-2025) è la progettazione e realizzazione nell'APP delle funzioni relative agli altri servizi, secondo il seguente programma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2023: visualizzazione graduatorie, istanze di ricorso graduatorie, upload documenti personali necessari per l'alloggio (doc. Identità, certificato medico, ecc.); - 2024: altri servizi fruibili con la stessa APP. 															
Indicatore 1		% completamento															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		APP Unical Life disponibile negli Store con diverse funzioni (Badge Mensa, Tessera Studente, dati benefici e servizi diritto allo studio attivi, istanze)				Visualizzazione graduatorie, istanze di ricorso graduatorie, upload documenti personali necessari per l'alloggio (doc. Identità, certificato medico, ecc.) 100%				Altri servizi fruibili con l'APP Unical Life 100%							
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
				20%													

Obiettivo operativo: Accoglienza e accompagnamento alla vita nel campus per gli studenti internazionali													Budget € 15.000,00						
Obiettivo Strategico di riferimento: S2 - Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità																			
Stakeholder: Studenti																			
Descrizione				<p>L'obiettivo nasce dall'esigenza di realizzare servizi specifici per migliorare la qualità dell'accoglienza degli studenti e, in prospettiva, dei docenti e ricercatori internazionali che decidono di intraprendere il loro percorso di studio o di ricerca presso il campus universitario dell'Università della Calabria L'Ateneo infatti da diversi anni ha attuato politiche attrattive per il reclutamento di studenti e ricercatori provenienti da paesi UE ed extra UE. Tale comunità rappresenta oltre il 30% degli utenti che risiedono abitualmente nel campus con esigenze specifiche e differenziate rispetto agli altri fruitori dei servizi.</p> <p>L'obiettivo, avviato nel 2022, è quello di consolidare e migliorare l'accoglienza e l'accompagnamento degli studenti internazionali, e successivamente dei docenti e dei ricercatori, dal loro arrivo e fino al termine dell'esperienza nel campus attraverso specifiche azioni (info point dedicato, kit di benvenuto; fornitura delle camere con elementi di corredo; canale di comunicazione dedicato in lingua inglese; abstract del bando DSU e della modulistica in lingua inglese) da sviluppare secondo il seguente programma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2023: estensione a tutti gli studenti internazionali assegnatari di alloggio nel campus; - 2024: estensione ai docenti e ricercatori internazionali assegnatari di alloggio nel campus; - 2025: estensione a tutti gli utenti internazionali del campus. 															
Indicatore 1				SI/NO															
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025					
IND 1		Avviato processo accoglienza per gli studenti del primo a.a. 2022/2023			Implementazione per tutti gli studenti internazionali assegnatari di servizi nel campus e dottorandi				Implementazione per docenti e ricercatori internazionali assegnatari di servizi nel campus					Implementazione per tutti gli utenti internazionali del campus					
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP			
10%				20%					5%										

Obiettivo operativo: Monitorare e migliorare la mobilità di fruizione del servizio alloggi																
Obiettivo Strategico di riferimento: S2 - Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità																
Stakeholder: Studenti																
Descrizione				<p>Il servizio alloggio rappresenta uno degli interventi del diritto allo studio più efficaci per offrire pari opportunità di studio e crescita personale agli studenti meritevoli. Al fine di apprezzarne pienamente l'esperienza è opportuno rendere consapevoli gli assegnatari sulle relative opportunità e agevolarne la modalità di fruizione dei servizi connessi, anche in chiave di sostenibilità.</p> <p>L'obiettivo è, pertanto, di contribuire a migliorare l'esperienza dello studente che vive il campus attraverso una maggiore consapevolezza e sicurezza, anche attraverso percorsi inforamtivi, formativi e pratici sulla gestione dei conflitti interpersonali, sul contenimento dei consumi energetici, sulla gestione delle emergenze, sulla gestione della raccolta differenziata. Oltre agli aspetti informativi la realizzazione dell'obiettivo può considerarsi raggiunto se abbinato ad una maggiore presenza e monitoraggio da parte del personale di presidio delle residenze opportunamente formato.</p> <p>L'obiettivo prevede nell'anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la pianificazione intervento; b) la formazione personale; c) la predisposizione e comunicazioni informative; d) la realizzazione di almeno un incontro formativo per quartiere. Nell'anno 2024 la realizzazione del monitoraggio. 												
Indicatore 1				Completamento progetto - %												
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		n.d.		a)= 100% b)= 100% c)= 100% d)= 100%				d) 100% Monitoraggio				d) 100% Monitoraggio				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
				20%												

Obiettivo operativo: Potenziamento del servizio foresteria																			
Obiettivo Strategico di riferimento: S2 - Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità																			
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																			
Descrizione				<p>Nel contesto dell'Università della Calabria, per le sue peculiarità di ateneo residenziale, i servizi di foresteria rivestono un ruolo fondamentale per consentire anche agli studenti non idonei di borsa di studio, agli studenti internazionali iscritti ai corsi di dottorato e al personale docente e tecnico amministrativo di vivere l'esperienza del campus.</p> <p>L'obiettivo è, pertanto, di migliorare e potenziare il servizio, oltre che per effetto del recupero degli appartamenti attualmente non disponibili per necessità di interventi manutentivi, mediante:</p> <p>a) la digitalizzazione della procedura assegnazione e della sottoscrizione del contratto;</p> <p>b) la pianificazione dell'ammodernamento degli arredi e delle attrezzature messe a disposizione.</p>															
Indicatore 1				n. posti disponibili															
Indicatore 2				% completamento progetto															
				Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1				Posti disponibili 130				Posti disponibili 135				Posti disponibili 140				Posti disponibili 145			
IND 2				n.d.				a) 100%				b) 20%				b) 40%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP			
				10%															

Obiettivo operativo: Miglioramento modalità di reclutamento studenti extraeuropei																
Obiettivo Strategico di riferimento: I.1 – Miglioramento attrattività internazionale dell’Ateneo per studenti e studiosi																
Stakeholder: Studenti																
Descrizione		<p>L’azione di reclutamento studenti internazionali, denominata Unicaladmission, sebbene in costante crescita negli ultimi anni, fa fronte annualmente ad una riduzione del numero di immatricolati rispetto a quelli selezionati, dovuto principalmente alla procedura di rilascio del Visto d'ingresso per studio in Italia. Nella maggior parte dei casi agli studenti internazionali selezionati per l’iscrizione è spesso negato o rilasciato in ritardo il Visto summenzionato. 1) Si provvederà a migliorare il processo di selezione degli studenti internazionali attraverso l'introduzione, nel bando di ammissione anticipata riservato loro, di criteri più stringenti di selezione favoriti da un apposito Tolc ed ulteriori misure per garantire una selezione di qualità degli studenti, quali il monitoraggio delle performance degli ultimi anni, in termini di CFU acquisiti, degli studenti dei vari Paesi già iscritti. 2) Inoltre, si cercherà di aumentare la possibilità di far rilasciare il Visto agli studenti internazionali con azioni dedicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test di conoscenza della lingua italiana da implementare nel mese di Maggio, subito dopo la pubblicazione delle liste degli studenti ammessi all’immatricolazione ai CdS in Italiano. - Rafforzamento dei canali di comunicazione con le rappresentanze diplomatiche italiane con il maggior numero di ammessi all’iscrizione ai vari CdS. - Creazione di uno specifico team di lavoro, con il supporto di tutor dedicati, necessario per velocizzare la convalida delle domande di preregistrazione presenti su University.it (studenti ammessi al bando Unicaladmission) entro il mese di Giugno di ogni anno, possibilmente. 														
Indicatore 1		% studenti con visto ad inizio corso														
Indicatore 2		% studenti con CFU														
	Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025						
IND 1	33%	45%				70%				100%						
IND 2	23%	45%				70%				100%						
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
									5%							

Obiettivo operativo: Riorganizzazione processi e revisione bandi doppio titolo																					
Obiettivo Strategico di riferimento: I.2 – Miglioramento della mobilità in uscita di studenti e docenti																					
Stakeholder: Studenti																					
Descrizione				<p>Sulla base degli accordi vigenti, attualmente l'Università della Calabria ha attivi 22 corsi di doppio titolo. (a) Dall'anno 2023 si offrirà agli studenti interessati la possibilità di partecipare ad un programma di Doppio Titolo attraverso un apposito bando di selezione coordinato a livello centrale, demandando unicamente ai Dipartimenti che offrono tali programmi la parte relativa alla selezione degli studenti. (b) Si provvederà a garantire un orientamento on line a tutti gli interessati, attraverso l'aggiornamento di un'apposita pagina web di informazione e, su richiesta, on site.</p> <p>(c) Si miglioreranno i processi di registrazione dei crediti acquisiti dagli studenti di doppia laurea, monitorando che siano correttamente computati in ESSE3, al fine della trasmissione all'Anagrafe Nazionale degli Studenti.</p> <p>Si provvederà al monitoraggio annuale delle scadenze dei vari programmi di Doppio Titolo vigenti e si supporterà l'eventuale processo di rinnovo o di revisione dei vari accordi di riferimento.</p>																	
Indicatore 1				numero studenti in mobilità in entrata e uscita per doppio titolo																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024						Target 2025							
IND 1				20%				40%				70%						100%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
									10%												

Obiettivo operativo: Dematerializzazione processo di gestione copertura attività formative																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Comunità scientifica																	
Descrizione		<p>L'obiettivo prosegue per raggiungere entro i primi mesi del 2023 (marzo) la sua finalità prioritaria e tangibile, ossia quella della generazione digitale dei contratti di docenza attraverso l'adozione del software in riuso Unicontr e l'adeguamento (ASIT) alla specificità dei processi organizzativi dell'Ateneo coinvolti (AOF, DIP, DRU). In tale processo entra il soggetto "contrattista", per il quale la fase della documentazione pre-contrattuale da produrre sarà anche digitalizzata in Unicontr con la possibilità di accedere al supporto, garantito dai dipartimenti o dalla direzione delle risorse umane, attraverso la configurazione di UniTicket. Nella fase finale di firma del contratto, e in quelle immediatamente successive, sarà verificata la correttezza delle connesse procedure di protocollazione e conservazione, degli adempimenti di trasparenza (PAT e anagrafe delle prestazioni) e della liquidazione.</p> <p>Il ricorso alla firma digitale legalmente valida si perseguirà nel 2024 (ASIT). Nel corso del 2023 e 2024, relativamente alla programmazione didattica 2023/24, al fine di azzerare gli errori di imputazione dei dati nel sistema U-GOV Didattica e ridurre il tempo del loro caricamento, si dovranno consolidare le conoscenze e competenze acquisite, attraverso il corso di formazione su U-GOV Didattica (novembre 2022) e l'esperienza sul campo, e si dovrà essere in grado di aver raggiunto una efficace capacità comunicativa tra gli uffici delle quattro strutture. L'altra finalità dell'obiettivo, quella di predisporre in tempo utile la programmazione didattica, da cui discende anche la didattica erogata annuale, sarà realizzata attraverso:</p> <p>a) la predisposizione di uno scadenzario dei relativi processi che metta in primo piano la disponibilità delle informazioni necessarie per le conseguenti delibere degli Organi accademici centrali (2023-2024);</p> <p>b) la creazione di layout e report dei dati della programmazione didattica residenti in U-GOV utili per la Commissione didattica senatoriale, gli Organi centrali e la Governance (2023) (AOF, ASIT); eventualmente si valuterà l'utilizzo anche del data mart Didattica (2024)(AOF, ASIT, DIP, SMVQ);</p> <p>c) la revisione del regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento nei Corsi studio, eventualmente con annesso format di bando di selezione pubblica, in modo tale da costituire il nuovo riferimento regolamentare per l'attuazione dei diversi aspetti dell'obiettivo. Per tale punto, è essenziale il coinvolgimento dell'Area Affari Generali (AAG, AOF, DRU).</p>															
Indicatore 1		% completamento progetto															
Indicatore Dipartimento		digitalizzazione documentazione precontrattuale															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1	Analisi as is					a)=50%; b)50%				a)=100%; b)100%; c)100%							
IND DIP						100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
						15%			10%		5%					15%	

Obiettivo operativo: Sistematizzazione e archiviazione documentazione relativa alle abilitazioni professionali																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione		<p>Dal 1999 al 2016 le domande di iscrizione per le abilitazioni alle professioni non venivano gestite in Essetre ma tramite sistemi in house. Allo stato attuale si stima in 25000 le domande presenti nei vari sistemi. Questo comporta le seguenti criticità: -difficoltà nella consegna dei certificati con tempi di evasione delle richieste molto lunghi; -possibile perdita dei dati.</p> <p>Per il 2023 l'obiettivo è la definizione del progetto per l'inserimento dei dati sopra citati in Essetre con la quantificazione dei costi, del personale da destinare al progetto e il coinvolgimento di eventuali partners strategici.</p> <p>Per l'anno 2024 l'obiettivo sarà l'inserimento del 50 % delle domande</p> <p>Per l'anno 2025 l'obiettivo sarà l'inserimento del 100 % delle domande</p>															
Indicatore 1		SI/NO															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		analisi as is				progetto contenente la quantificazione dei costi, del personale da destinate al progetto e il coinvolgimento di eventuali partners strategici				n. domande inserite in Essetre/n. domande presenti nei sistemi in house = 50 %				n. domande inserite in Essetre/n. domande presenti nei sistemi in house = 100 %			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
										20%							

Obiettivo operativo: Piano formazione															Budget € 150.000,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: PTA																	
Descrizione				Investire sul capitale umano per accrescere le competenze e le professionalità del personale richiede un progetto di strutturazione e definizione di un Piano formativo pluriennale che individui gli ambiti, i contenuti, le finalità, i soggetti a cui è rivolto, i tempi. In particolare il focus sarà su temi quali: digitalizzazione, contabilità, rafforzamento delle competenze manageriali, sicurezza, contrattualistica della p.a., reingegnerizzazione processi, pari opportunità, assicurazione della qualità, comunicazione scritta, indicatori di performance, ecc.													
Indicatore 1				N.ore medie formazione per dipendente													
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		60				60				60				60			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
						20%											

Obiettivo operativo: Smart working																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: PTA																	
Descrizione				Ripensare l'organizzazione del lavoro oltre lo smart working d'emergenza per attivare un reale strumento di benessere organizzativo e di miglioramento performance e per facilitare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.													
Indicatore 1				PTA in smart working/totale pta													
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		30				30				Tbd				tbd			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
						10%											

Obiettivo operativo: Riduzione gg medi di pagamento																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione		<p>Al fine di ridurre i ritardi nei pagamenti, laddove presenti, e anche per dare liquidità al mercato in un particolare contesto emergenziale, si vuole ridurre l'entità delle fatture pagate oltre i termini di scadenza. L'obiettivo vede direttamente coinvolte tutte le strutture dell'Ateneo che gestiscono autonomamente le fatture (Dipartimenti, Centro Residenziale e altre strutture), la DAGAN (in quanto ufficio di ricezione fatture della Direzione Generale), i RUP (che si occupano di produrre tutta la documentazione necessaria per il pagamento) e la Direzione Finanziaria (che si occupa operativamente del pagamento delle fatture afferenti alla Direzione Generale e alle altre strutture non autonome). Partendo dalle criticità riscontrate nel corso degli ultimi anni, si procederà con la verifica e l'eliminazione di eventuali colli di bottiglia e con la sensibilizzazione ai tempi di chiusura dei processi legati agli acquisti.</p> <p><small>*Nei KPI, i pesi in parentesi si riferiscono esclusivamente alla struttura capofila</small></p>															
Indicatore 1		A) Percentuale importi pagati entro 30gg sul totale importi pagati (peso 20%) + N. pagamenti entro i 30gg/totale n. pagamenti (peso 20%);															
Indicatore 2		B) n. di dipartimenti sopra la media dei 30gg che migliorano i tempi medi di pagamento (peso 10%)															
Indicatore DIP		C) Percentuale importi pagati entro 30gg sul totale importi pagati + N. pagamenti entro i 30gg/totale n. pagamenti (peso 50%)															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		A) 81% importi- 78% pagamenti				A) 85% importi - 80% pagamenti				A) 90% importi - 83% pagamenti				A) 95% importi - 86% pagamenti			
IND 2		B) 7				B) 6				B) 5				B) 4			
IND DIP		C) 81% importi - 82% pagamenti				C) 83% importi - 85% pagamenti				C) 85% importi - 90% pagamenti				C) 90% importi - 95% pagamenti			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
				5%	5%		30%	10%			2%					10%	

Obiettivo operativo: Dematerializzazione missioni															Budget € 23.000,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		L'analisi del processo Missioni ha portato alla selezione della soluzione adottata dal DIMEG e nel 2022 sono state implementate le estensioni necessarie per la gestione multistruttura e l'adeguamento delle funzionalità con il coinvolgimento dei dipartimenti in attività di sperimentazione per la validazione e messa in opera progressiva. Nel 2023 si prevede di completare la messa in opera del sistema Missioni con l'adozione da parte di tutti i dipartimenti.															
Indicatore 1		N. Dipartimenti con missioni dematerializzate															
Indicatore DIP		Tasso di dematerializzazione (n.missioni gestite telematicamente/n.missioni gestite dalla data di disponibilità del sistema): ALTO >=70% - MEDIO >=50% - BASSO >=30%															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		1				14 dipartimenti											
IND DIP		DIMEG 100%				ALTO >=70% MEDIO >=50% BASSO >=30%)											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
							20%				5%					5%	

Obiettivo operativo: Revisione ciclo passivo e implementazione sistema																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione		A seguito della definizione del processo e della sua reingegnerizzazione si è proceduto ad avviare il nuovo sistema, già nel 2021, in tutta l'Amministrazione centrale, compresa la Direzione del Centro Residenziale. Il nuovo sistema di revisione del ciclo passivo nel 2022, dietro il coordinamento della DAGAN (capofila), è stato esteso a tutti i Dipartimenti i quali hanno dovuto rendere "omogenee", da un punto di vista documentale (garantendo, quindi, anche l'omogeneità delle varie fasi di cui sono costituite), tutte le procedure di affidamento di loro rispettiva competenza, al fine di pervenire al completamento del sub-processo di razionalizzazione per l'intero Ateneo, nonché per consentire di avviare, per le annualità successive, l'implementazione del sub-processo di dematerializzazione che dovrà realizzarsi avvalendosi di una piattaforma dedicata all'acquisizione di beni e servizi															
Indicatore 1		23-'24 –'25: Implementazione piattaforma dedicata all'acquisizione di beni e servizi															
Indicatore DIP		23-'24-'25: Sperimentazione e utilizzo piattaforma - numero Dipartimenti attivati															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Razionalizzazione: 14 Dipartimenti SI=100%				Analisi fattibilità e Sperimentazione piattaforma per l'Amministrazione centrale e Dipartimenti				Utilizzo piattaforma per una Direzione dell'Amministrazione centrale				Utilizzo piattaforma per l'Amministrazione centrale			
IND DIP		100%				Sperimentazione Piattaforma per tutti i Dipartimenti				Utilizzo piattaforma per un Dipartimento				Utilizzo piattaforma per tutti i Dipartimenti			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
							20%	35%			2%					5%	

Obiettivo operativo: Ampliamento funzionalità datawarehouse																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Comunità scientifica/PTA																
Descrizione				<p>Al termine del 2022 sono stati raggiunti i seguenti risultati: 1)Realizzazione di oltre 10 report(ambito laureati ,tasse , iscrizioni, immatricolazioni, appelli/esami) atti a soddisfare le richieste dati pervenute dalle strutture (Direzione finanziaria, Direzione generale, Rettorato, Dipartimenti, Area Servizi Didattici, etc) .2) monitoraggio degli indicatori strategici di Ateneo. Le attività per il triennio 2023-2025 includono:</p> <p>a) Incrementare il numero di report.</p> <p>b) Trasferimento di know-how al fine di rendere autonome l' Area Offerta formativa, l'Area Servizi Didattici, i 14 Dipartimenti nel realizzare reportistica custom.</p> <p>c) Implementazione dei cruscotti per il monitoraggio degli indicatori (KPI) del Piano Strategico e dei Piani Strategici dipartimentali 23-25 in Pentaho e implementazione della reportistica di contesto al Piano Strategico in ambiente Tableau.</p> <p>d) Realizzazione di moduli software per la raccolta dati strutturati per il calcolo dei KPI da fonte sparsa (PS '23-'25).</p>												
Indicatore 1				Stato di avanzamento funzionalità DWH												
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		a)=10 report b) =7 strutture c)=0% d)=3 moduli software		a)=20 report (100%); b)=12 strutture (75%); c)= 2 cruscotti (PS e PSD -100%) d)= 5 moduli software.												
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
			40%								2%					

Obiettivo operativo: Ottimizzazione processi per la trasmissione dati ad ANS																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>L'obiettivo prevede, in continuità con la sperimentazione di un gruppo di lavoro trasversale avviata a fine 2022, la realizzazione delle seguenti macrofasi:</p> <p>a) definizione dei flussi di comunicazione tra utenti coinvolti nel trattamento dei dati ANS e ottimizzazione configurazioni utenti/gruppi/funzioni per chi adopererà ANS;</p> <p>b) definizione dei principali processi che influenzano la qualità dei dati ANS attraverso interventi di configurazione dei sistemi (completamento configurazione DD, dei JD, titoli di accesso, etc...);</p> <p>c) formazione operatori (anche dipartimentali) sulle funzionalità ritenute più importanti e necessarie;</p> <p>d) creazione di uno spazio virtuale in cui reperire la documentazione e le informazioni (linee guida, faq, ecc) utili per la degli errori.</p>															
Indicatore 1		<p>Fase ERR: risoluzione casistiche sospese nell'intervallo 2014-2018 e mantenimento 0 errori fino all'anno corrente. Affrontare casistiche warning più rilevanti. Fase ERR2: portare tutto a 0 errori.</p>															
Indicatore DIP		<p>Partecipazione alla formazione ANS da parte di un almeno un refernete dipartimentale per tutte le attività programmate per il 2023 per tali strutture (14 referenti dipartimentali che hanno partecipato alla formazione programmata/14 dipartimenti)</p>															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		n.d.				100%											
IND DIP		n.d.				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
			40%						5%	20%	5%					5%	

Obiettivo operativo: Consulenza legale interna																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		Al fine di migliorare l'attività consultiva in favore del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili delle Strutture di servizio, dei Direttori di Dipartimento nonché degli Organi di governo, per particolari e/o complesse questioni di natura legale, prevista dall'art.2 comma 3 del "Regolamento sul funzionamento e sugli onorari dell'avvocatura di Ateneo", l'Avvocatura si propone di ottimizzare il processo di gestione delle consulenze interne ponendo l'attenzione sui tempi di rilascio dei pareri a partire dalla richiesta.															
Indicatore 1		Tempi medi di risposta															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1						3 gg											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
	70%																

Obiettivo operativo: Sistema di ticketing assistenza studenti																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder: Studenti																		
Descrizione				<p>L'adozione del sistema di Uniticket ha radicalmente cambiato il livello di servizio, non solo in termini di tempi di risposta, ma soprattutto in termini di trasparenza, tracciabilità e interazione con l'utente.</p> <p>Il ticket viene automaticamente protocollato all'apertura, nel rispetto degli obblighi della Pubblica amministrazione e a tutela del cittadino/studente richiedente.</p> <p>Attraverso il monitoraggio dei tempi di avvio del procedimento amministrativo è possibile valutare il livello della qualità (in termini di velocità di risposta) del servizio offerto.</p>														
Indicatore 1				% di richieste a cui si è data avvio al procedimento amministrativo entro 1 g lavorativo dalla richiesta														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024				Target 2025					
IND 1		98%			98%				98%				99%					
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
									5%									

Obiettivo operativo: Integrazione credenziali d'ateneo (SBA)																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		L'obiettivo prevede l'integrazione del sistema SSO di Ateneo con: a) Aleph su nuova installazione LINUX, previa Migrazione dei dati dall'attuale server Sun Solaris verso un nuovo server Linux.; b) Dspace - Archivio Istituzionale delle Tesi di Dottorato; c) il server del Servizio Proxy															
Indicatore 1		Integrazione Dspace/Proxy															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Integrazione DSpace e Proxy 60%				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												20%					

Obiettivo operativo: Riqualificazione spazi e collezioni SBA																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		Il Progetto "Riqualificazione spazi e collezioni SBA" mira a valorizzare e a favorire la fruibilità delle risorse bibliografiche, mediante revisione delle sezioni, ricollocazione di materiali, efficientamento di magazzini/depositi. Nel 2022 sarà avviato un progetto per la definizione e costruzione di una nuova sezione di cartografia che interesserà più strutture e che comporterà attività di ricognizione, analisi, revisione catalografica, classificazione, collocazione dei materiali; sarà inoltre completato l'allestimento di una sezione specialistica relativa a storia, arti e territorio della Calabria.															
Indicatore 1		Stato di avanzamento del progetto %															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		85%				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												20%					

Obiettivo operativo: Recupero crediti non riscossi legati a tasse non pagate																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Società																
Descrizione		<p>Nel corso del 2020 è stata avviata un'azione di recupero dei crediti esigibili non riscossi nei confronti degli studenti che non hanno saldato il loro debito di tasse per gli anni accademici 2014/15, 2015/16, 2016/17.</p> <p>Per gli anni accademici successivi, al fine di migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, si ritiene opportuno rimodulare l'obiettivo.</p> <p>Tenendo conto dei tempi di prescrizione, si prevedere di strutturare l'intervento nelle seguenti fasi, suddivise per struttura responsabile:</p> <p>Area Servizi Didattici – ASD</p> <p>A) Definizione elenco debitori B) Invio diffida tramite mail C) Invio diffida tramite Raccomandata A/R a chi non ha risposto alla mail D) Invio elenco debitori all'Avvocatura di Ateneo</p> <p><u>Avvocatura di Ateneo</u></p> <p>E) Invio ingiunzioni</p>														
Indicatore 1		Avanzamento attività Area Servizi Didattici														
Indicatore 2		Avanzamento attività Avvocatura di Ateneo														
	Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025						
IND 1	n.d.	a.a 2017/2018 Fasi A-B - C - D (100%)				a.a. 2018/2019 Fasi A-B - C - D (100%)				a.a. 2019/2020 Fasi A-B - C - D (100%)						
IND 2	50% a.a.2014/2015	Fase E 100% per ingiunzioni a.a. 2014/15; Fase E 100% per ingiunzioni 2015/16				Fase E 100% per ingiunzioni a.a. 2016/17; Fase E per almeno 50% ingiunzioni a.a. 2017/18				Fase E 100% ingiunzioni a.a. 2017/18; Fase E 100% per ingiunzioni a.a. 2018/19						
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
	30%								5%							

Obiettivo operativo: Conversione RFID																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica																		
Descrizione				Prosegue il progetto di conversione a tecnologia RFID per la gestione del patrimonio bibliografico cartaceo. Dopo la fase di allestimento delle attrezzature necessarie (completata nel 2021) e l'avvio sperimentale dell'etichettatura di volumi e fascicoli cartacei con microchip RFID, nel 2022-2024 si prevede la riconversione di quote crescenti del patrimonio bibliografico cartaceo.														
Indicatore 1				Numero di microchip applicati su volumi														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025				
IND 1		30.000			40.000				45.000					50.000				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
												20%						

Obiettivo operativo: Erasmus without paper																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder: Studenti																		
Descrizione		<p>La roadmap disegnata dalla Commissione Europea che si occupa di Erasmus+ è stata recentemente aggiornata, a causa delle problematiche tecniche riscontrate da tutti i sistemi europei di gestione della mobilità Erasmus+ (tra i quali Esse3), e presenta attualmente una posticipazione delle deadline, inizialmente fissate al 2021 e poi spostate al 2023, relative alle diverse attività da espletare nel network europeo "Erasmus without paper" (EWP). Il raggiungimento dell'obiettivo è comunque condizionato dalle disposizioni della Commissione Europea e dell'Agenzia Nazionale, che allo stato attuale sono ancora rese disponibili parzialmente dal nostro provider CINECA. Pertanto, malgrado siamo presente come partner attivi nel gruppo di lavoro nazionale, la nostra azione è stata, ad oggi, e sarà subordinata all'adeguamento dei servizi tecnici (API) di Cineca, mediante ESSE3. Le azioni da implementare restano le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) formalizzazione digitale e firma elettronica degli accordi interistituzionali "IIAs" Erasmus+ per gli a.a. 2022-2028; 2) attivazione della "European Student Card" mediante l'accesso alla "Erasmus+ Mobile App" via Idem/Edugain per fornire informazioni e gestire le procedure inerenti la mobilità Erasmus+; 3) utilizzo di "Online Learning Agreement" (OLA) per formalizzare e scambiare con gli atenei partner i piani didattici degli studenti da svolgere durante la mobilità Erasmus+; 4) invio delle relazioni annuali finali sui risultati delle attività di mobilità svolte e dei relativi dati contabili al network EWP, mediante la sua connessione alla piattaforma europea "Mobility Tool+". Le prime 2 azioni sono state avviate nel 2022 e si prevede di completarle nel 2024, fermo restando l'adeguamento della road map summenzionata. Le ultime 2 azioni non sono state avviate nel 2022 per i motivi esposti in precedenza e si prevede di metterle in atto dal 2023, per completarle nel 2024. 																
Indicatore 1		N. funzionalità avviate delle 4																
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		Azione 1: 20% Azione 2: 20% Azione 3: 0% Azione 4: 0%				Azione 1: 60% Azione 2: 60% Azione 3: 50% Azione 4: 50%				Azione 1: 100%, Azione 2: 100%, Azione 3: 100% Azione 4: 100%								
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
									5%		2%							

Obiettivo operativo: Digitalizzazione della procedura di attribuzione degli scatti stipendiali a professori e ricercatori																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Comunità scientifica																	
Descrizione		Predisposizione e messa a regime di una piattaforma online per i professori e i ricercatori finalizzata alla gestione della procedura di attribuzione degli scatti stipendiali, idonea a dialogare con gli altri database di Ateneo relativi alla didattica e alla ricerca (pubblicazioni scientifiche).															
Indicatore 1		Stato di avanzamento del progetto %															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		n.d.				Progettazione e implementazione della piattaforma di gestione della procedura scatti (100%)											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
						15%											

Obiettivo operativo: Workflow di gestione di tutte le richieste inviate alla Direzione Risorse Umane																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: PTA																
Descrizione		Predisposizione e messa a regime di una piattaforma online per i dipendenti dell'Ateneo finalizzata a dematerializzare tutta la modulistica interna, favorendo, in particolar modo, l'ottimizzazione dei tempi di esecuzione delle procedure.														
Indicatore 1		Stato di avanzamento del progetto %														
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025		
IND 1		n.d.				Progettazione e implementazione della piattaforma di gestione delle richieste dei dipendenti (100%)										
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
						15%										

Obiettivo operativo: Dematerializzazione e digitalizzazione processo percorso 24 cfu																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione		Al fine di reingegnerizzare il processo legato alla convalida degli esami e di tutte le operazioni connesse al percorso 24 CFU che assorbono un notevole flusso di lavoro manuale, nell'anno 2022 si è avviato in collaborazione con il personale CINECA e con quello del centro ICT una definizione dei processi riguardante la digitalizzazione per: a) l'acquisizione ISEE-DSU per i soli iscritti ai 24 CFU; b) la chiusura delle carriere previo controllo del pagamento delle tasse.															
Indicatore 1		n.processi dematerializzati/n. processi da dematerializzare															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Definizione puntuale dei processi da dematerializzare e proposta soluzione				a)=100%; b)=100%;											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
										30%	2%						

Obiettivo operativo: Progettazione di strumenti di comunicazione per l'orientamento con gli istituti scolastici																			
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																			
Stakeholder: Studenti/Società																			
Descrizione				<p>Consolidare interventi di comunicazione e di orientamento per gli istituti scolastici di istruzione secondaria superiore con particolare coinvolgimento degli studenti degli ultimi due anni delle scuole superiori attraverso:</p> <p>a) costituzione task force (costituita dai docenti dei dipartimenti che possono comunicare l'offerta formativa, tutor informativi e di orientamento ai quali verrà effettuata apposita formazione);</p> <p>b) aggiornamento, in collaborazione con il Polo Comunicazione, del kit multimediale di promozione e orientamento in dotazione ai team che svolgono le presentazioni nelle scuole;</p> <p>c) aggiornamento di un data-base per il monitoraggio delle adesioni da parte degli istituti scolastici alle attività promosse dall'UniCal funzionali alla programmazione per interventi di rinforzo mirati sul territorio;</p> <p>d) attuazione interventi di rinforzo mirati sulla base dell'analisi dei dati delle realtà scolastiche risultate critiche in relazione alle variabili: qualità dell'istituto e percentuale di neodiplomati che si immatricolano all'Unical.</p>															
Indicatore 1				% avanzamento fase															
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024						Target 2025					
IND 1		a)=100% b)=100% c)=100%		d)=100%															
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP			
20%									5%										

Obiettivo operativo: Monitoraggio "Sistema di Prevenzione della Corruzione e attuazione della Trasparenza"																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder: Società																		
Descrizione		L'attività di monitoraggio si focalizzerà sulla verifica degli adempimenti di cui alle 14 misure generali previste nella sottosezione del PIAO "Anticorruzione e Trasparenza"; per tali attività ci si avvarrà, come già fatto nel corso del 2022, della Piattaforma SPRINT di CINECA. Il monitoraggio si estenderà ad un numero maggiore di Strutture proprio grazie all'informatizzazione del processo; in particolare si tratterà di monitorare oltre alle Direzioni dell'Amministrazione e ai Dipartimenti, anche le Macro Aree dell'Amministrazione.																
Indicatore 1		Misure monitorate/misure totali (14)																
Indicatore 2		Strutture monitorate/Strutture Totali (31)																
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		14 misure del Piao 22-24				14/14				14/14				14/14				
IND 2		19/31				21/31				31/31				31/31				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
								5%										

Obiettivo operativo: Monitoraggio tempestività aggiornamento PAT																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Società																
Descrizione				L'obiettivo prevede il monitoraggio, mediante la piattaforma SPRINT di CINECA, degli obblighi di pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente (PAT) da parte di tutte le Strutture amministrative dell'Ateneo ai fini dell'individuazione di eventuali criticità presenti sul portale, rispetto alle "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016". A valle del monitoraggio sono previste eventuali azioni del RPCT rivolte a tutti i Referenti di Struttura dell'Ateneo interessati alla pubblicazione degli obblighi di trasparenza												
Indicatore 1				n. sezioni monitorate/totale sezioni = %												
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		tutte le sezioni		100%				100%				100%				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
								5%								

Obiettivo operativo: Mappatura delle competenze del personale																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: PTA																	
Descrizione		Sviluppare un sistema di mappatura delle competenze 'soft' del personale al fine di supportare la governance nella migliore gestione e sviluppo del personale tecnico amministrativo e bibliotecario finalizzato alla creazione di un set di strumenti utili per definire le tipologie delle competenze e delle capacità professionali disponibili, per orientare l'operato delle persone in coerenza alle aspettative e ai valori dell'organizzazione e per attivare interventi formativi calibrati per l'adozione di comportamenti virtuosi e finalizzati a colmare eventuali gap per diventare più efficaci. Nell'anno 2022 è stata effettuata la progettazione e l'implementazione del database delle competenze e capacità del personale; nell'anno 2023 verrà applicato il modello di competenze al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ed effettuata la mappatura di tutte le competenze possedute.															
Indicatore 1		Stato di avanzamento delle attività															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		database SI				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
						25%											

Obiettivo operativo: Identità digitale di Ateneo													Budget € 14.000,00						
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																			
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																			
Descrizione		L'Ateneo ha attivato nel 2019 un sistema centralizzato per la gestione unificata dell'autenticazione degli utenti (Identity Provider - IP) che offre l'esperienza di "single sign on" (accesso con credenziali uniche) a tutti i principali servizi digitali che sono stati "federati", integrando le credenziali rilasciate per personale e studenti da altri sistemi (ESSE3, SOLDI). E' disponibile anche un'integrazione con SPID. Nel 2023 si prevede di completare il sistema con: - il meccanismo di rilascio delle credenziali (Identity Management - IDM) per studenti e personale; - l'integrazione dell'accesso con Carta di Identità Elettronica (CIE) oltre che con SPID.																	
Indicatore 1		Servizio Identity Management attivato																	
Indicatore 2		Accesso con CIE																	
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025					
IND 1		Servizio Identity Provider attivato			100%														
IND 2		Accesso con SPID			100%														
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP			
											5%								

Obiettivo operativo: Upgrade software gestionale del Sistema Bibliotecario																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica																
Descrizione		Studio di fattibilità economica-organizzativa														
Indicatore 1		% completamento progetto														
Baseline 2022		Target 2023				Target 2024						Target 2025				
IND 1		n.d.				100%										
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
												5%				

Obiettivo operativo: Customer Satisfaction Servizi Didattici																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>Per misurare correttamente i livelli di servizio offerti, oltre a monitorare i tempi di risposta (vedi obiettivo Sistema di ticketing assistenza studenti), si ritiene necessario valutare il grado di soddisfazione percepita dagli Studenti. Pertanto, si prevede di implementare e sperimentare nel 2023 un "Sistema di ascolto" della soddisfazione degli utenti dell'Area Servizi Didattici. Sulla base della sperimentazione si potranno definire e calibrare i valori target per il 2024 e il 2025.</p> <p>Le fasi di implementazione e sperimentazione del "Sistema di ascolto" previste per il 2023 sono le seguenti:</p> <p>A. Progettazione dell'indagine (popolazione di riferimento, metodo di raccolta dati, item del questionario)</p> <p>B. Implementazione del questionario</p> <p>C. Sperimentazione del "Sistema di ascolto" - raccolta dei dati</p> <p>D. Analisi dei dati raccolti</p> <p>E. Proposte di miglioramento per il "Sistema di ascolto"</p>															
Indicatore 1		% completamento delle attività															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		n.d.				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
									5%								

Obiettivo operativo: Customer satisfaction servizi Area Internazionalizzazione																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder: Studenti																		
Descrizione		Incrementare, migliorare, aumentare la qualità percepita dagli stakeholder (Studenti anni successivi) dei servizi offerti dall'Area Internazionalizzazione																
Indicatore 1		Valore GP associato alla domanda <i>"Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?"</i> per STUD II																
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		STUD II=3,36 (anno 2021)				STUD II=3,50 (anno 2022)												
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
									5%									

Obiettivo operativo: Customer satisfaction servizi Sistema Bibliotecario																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																		
Stakeholder:																		
Descrizione		Incrementare/aumentare/migliorare la qualità percepita dagli stakeholder (DDA, STUD I, STUD II) dei servizi offerti dal Sistema Bibliotecario																
Indicatore 1		Valore GP associato alla domanda <i>"In riferimento al servizio bibliotecario. Si ritiene complessivamente soddisfatto?"</i> per DDA - STUD																
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		DDA=4,4 STUD I=4,36 STUD II=4,16 (anno 2021)				DDA=4,5 STUD I=4,4 STUD II=4,2 (anno 2022)												
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
												5%						

Obiettivo operativo: Potenziamento help desk di rete																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione				<p>L'ASIT ha avviato una vasta azione di potenziamento e riorganizzazione della rete di Ateneo che vedrà importanti cambiamenti nel 2023 (avvio nuova rete wifi, unificazione rete cablata e rete wifi, rimagliatura della rete).</p> <p>E' dunque opportuno accompagnare l'intervento infrastrutturale con un aggiornamento degli strumenti di supporto fra l'helpdesk dell'ASIT, i dipartimenti e altre strutture (Centro residenziale, altri centri), per velocizzare l'analisi e il primo intervento e guidare l'attivazione dei servizi di manutenzione e/o di livello specialistico.</p> <p>Nel 2023 si prevede pertanto di :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rivedere i sistemi di segnalazione dei malfunzionamenti di rete, secondo modalità guidate e tracciabili - attivare cruscotti di monitoraggio degli apparati accessibili anche ai referenti e/o altri utenti interessati - aggiornare le competenze e le conoscenze dei referenti di rete nei Dipartimenti e altre strutture dell'Ateneo, tenendo conto anche dei previsti rinnovi della rete, con azioni formative dedicate e incontri periodici - selezionare e predisporre un "toolkit" di primo intervento e un'area di documentazione riservata sulla intranet di Ateneo per tutti i referenti di rete. <p>L'azione viene realizzata con il coinvolgimento dei Dipartimenti.</p>													
Indicatore 1				% completamento progetto													
Indicatore DIP				Individuazione e attivazione referente													
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024				Target 2025					
IND 1		n.d.		100%													
IND DIP		n.d.		14 referenti													
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											2%					5%	

Obiettivo operativo: Dematerializzazione tirocini curriculari																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Studenti																	
Descrizione		<p>L'obiettivo è orientato alla dematerializzazione di alcune attività, comuni a tutti i dipartimenti, relative alla gestione dei tirocini curriculari. Sulla base delle previsioni riportate nel PIAO 22-24, si è dato seguito per come descritto:</p> <p>a) le modalità di gestione differenti e articolate dei tirocini a cura dei dipartimenti hanno determinato il differimento della stesura di apposite Linee Guida al primo semestre 2023;</p> <p>b) l'Ateneo, in ragione della frammentarietà rilevata, nel secondo semestre 2022, ha provveduto ad una ricognizione delle Convenzioni attive in Ateneo, alla quale è seguita la predisposizione, da parte del CINECA, di un tracciato per l'importazione dei dati delle Convenzioni Aziende/Enti, completo di un sistema sperimentale propedeutico per l'avvio dell'iter di gestione. Il CINECA ha avviato, quindi, una prima sessione di formazione (dicembre 2022) alla quale sono stati invitati le strutture interessate dell'Amministrazione centrale e i dipartimenti;</p> <p>c) l'avvio della sperimentazione del sistema Stage/ Tirocini di dematerializzazione delle procedure è stato subordinato alle esigenze, rappresentate dai dipartimenti di :</p> <ul style="list-style-type: none"> - adozione nelle procedure di firme digitali qualificate, attualmente non risolte dal sistema CINECA; - sistema di gestione effettivamente dematerializzato, e non "misto" cartaceo/digitale per come proposto, che, a tutt'oggi, ne rende "poco economica" l'adozione; - utilizzo della protocollazione su Titulus. <p>d) nell'anno 2023 si procederà alla campagna di comunicazione sul sito dell'Ateneo e dei dipartimenti e alla formazione del personale da dedicare alle specificità della procedura.</p>															
Indicatore 1		N. Dipartimenti con la gestione coerente con le linee guida definite															
Indicatore DIP		go live sistema Si/NO															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		ricognizione delle Convenzioni attive in Ateneo/Dipartimenti e avvio formazione su sistema				14 Dipartimenti											
IND DIP		NO				SI = 100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
									15%							20%	

Obiettivo operativo: Attuazione Piano dei lavori pubblici secondo programma																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Società																	
Descrizione				<p>Nell'ambito della programmazione di Ateneo relativo all'efficientamento energetico, sono stati redatti diversi progetti , alcuni dei quali strettamente collegati al piano strategico . Conclusa la progettazione degli interventi di " Efficientamento energetico degli impianti termici" e di " Realizzazione di due lotti di impianti fotovoltaici da installare sulle coperture di 38 edifici con ristrutturazione impermeabilizzazioni", l'obiettivo è monitorare lo stato di avanzamento lavori (SAL) assicurando il rispetto dei tempi rispetto alle previsioni contrattuali, ovvero di proporre soluzioni in caso di criticità che dovessero sorgere. Il monitoraggio sarà effettuato dai RUP dei singoli progetti.</p>													
Indicatore 1				Schede monitoraggio													
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024						Target 2025			
IND 1		n.d.		Sal - rispetto dei tempi contrattuali				Sal - rispetto dei tempi contrattuali						Sal - rispetto dei tempi contrattuali			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					20%												

Obiettivo operativo: Soddisfare un maggior numero di domande di posti alloggio da parte degli studenti (CR)																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Studenti																
Descrizione				<p>Al fine di dare riscontro alle richieste di posti alloggio che annualmente vengono presentate dagli studenti idonei e non idonei alla borsa di studio, si rende necessario porre in essere azioni volte ad aumentare il numero di posti alloggio attualmente disponibili (1.922 al 31.12.2022).</p> <p>L'obiettivo è, pertanto, di incrementare tale disponibilità sia mediante i lavori di manutenzione straordinaria per il recupero delle residenze inagibili, sia mediante altre iniziative quali, ad esempio, l'individuazione di camera presso strutture alberghiere del territorio, il cambio di destinazione di alcuni alloggi di foresteria, ecc. e di assegnarli agli aventi diritto che ne facciano richiesta.</p>												
Indicatore 1				n. studenti assegnatari di alloggio/n. studenti iscritti regolari												
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		0,130			0,130				0,130							
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
				20%												

Obiettivo operativo: Regolarizzazione utilizzi spazi UNICAL																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Società																
Descrizione		<p>L'Ateneo si estende su una superficie edificata di circa mq 255.000, esclusa la superficie delle residenze, nel tempo sono stati assegnati spazi, a vario titolo e per esigenze diverse, ad associazioni ed enti esterni, senza tener conto di una vera programmazione e in assenza di una specifica regolamentazione. L'Università ha inteso mettere ordine nella gestione dei propri spazi concessi a terzi. Ciò ha comportato una prima fase dedicata ad un'attività di censimento degli spazi occupati e dei relativi provvedimenti di assegnazione; le fasi successive hanno previsto, in primis, il supporto agli Organi competenti per tutte le attività istruttorie relativamente alle singole assegnazioni e successivamente:</p> <p>a) avvio procedure ad evidenza pubblica per l'assegnazione degli spazi all'interno del Campus;</p> <p>b) formalizzazione accordi tra le parti mediante stipula convenzione;</p> <p>c) costante aggiornamto del Data Base.</p> <p>La Direzione Tecnica avrà cura di completare tutte le attività necessarie per garantire il ripristino degli spazi in termini di agibilità e sicurezza.</p>														
Indicatore 1		% avanzamento FASE														
		Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025					
IND 1		supporto agli Organi competenti per approvazione ed emanazione regolamento spazi	attuazione delle procedure di assegnazione [a) e b)]				verifica e aggiornamento data base [c)]									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
					5%			15%								

Obiettivo operativo: Implementazione sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro													Budget € 192.000,00				
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>L'obiettivo consiste nella predisporre un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'implementazione del sistema prevede:</p> <p>a. Esame iniziale, analisi della normativa e delle norme tecniche cogenti, raccolta delle informazioni, individuazione degli obiettivi e costituzione del gruppo di lavoro;</p> <p>b. Adozione di procedure generali e specifiche in relazione ai processi che comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei terzi (acquisto di attrezzature, macchine e impianti, predisposizione di nuovi locali/strutture/edifici, acquisto di sostanze/miscele, utilizzo degli spazi e accesso ai laboratori didattici e/o di ricerca, flussi informativi al SPP (infortuni, malattie professionali, stato di gravidanza, nomine, personale neoassunto o cambi mansione etc..), gestione delle emergenze, gestione degli eventi di pubblico spettacolo, gestione delle interferenze nelle attività di pulizia, gestione delle interferenze nelle attività di manutenzione;</p> <p>c. Istituzione del team di audit, adozione della procedura, definizione dei limiti di accettabilità, gestione delle non conformità e modulistica per l'esecuzione degli audit stessi;</p> <p>d. Esecuzione di n. 1 audit;</p> <p>e. Esecuzione di n. 3 audit.</p> <p>L'obiettivo, inoltre, prevede la partecipazione dei Dipartimenti con un indicatore specifico così descritto:</p> <p>Trasmissione e condivisione di dati e informazioni per le seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • acquisto di attrezzature, macchine e impianti; • predisposizione di nuovi locali/strutture/edifici o cambi di destinazioni d'uso; • acquisto di sostanze/miscele; • utilizzo degli spazi e accesso ai laboratori didattici e/o di ricerca; • infortuni, malattie professionali, stato di gravidanza, nomine, personale neoassunto o cambi mansione etc..) rispettando le seguenti tempistiche di seguito indicate. I flussi dovranno essere rispettati anche in caso di assenza o non pertinenza del dato. I dipartimenti riceveranno delle istruzioni operative specifiche per la trasmissione dei dati. 															
Indicatore 1		Implementazione del sistema (realizzazione e popolamento sistema gestionale) a); b)															
Indicatore 2		Audit di verifica del sistema c); d); e)															
Indicatore DIP		Trasmissione flusso informativo a SPP nel rispetto delle istruzioni operative specifiche (14 Dipartimenti)															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Acquisto sistema				a)100% - b)50%				b)100%							
IND 2										c) 100% - d)100%				e) 100%			
IND DIP		n.d				100%				100%				100%			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
		20%		5%	5%						2%	5%			10%	5%	

Obiettivo operativo: Aggiornamento DVR															Budget € 70.810,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione			Aggiornamento dei Documenti di valutazione dei rischi delle strutture universitarie, secondo il dettato normativo, T.U., ex d.lgs.81/08														
Indicatore 1			numero di DVR da aggiornare														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025			
IND 1		7			14				20					27			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
		40%			5%												

Obiettivo operativo: Messa a norma e sicurezza elevatori d'Ateneo																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione			Il complesso parco impianti elevatori presente nell'Ateneo, richiede attente ed accurate verifiche e controlli da parte dei responsabili al fine di garantire il mantenimento degli standard costruttivi, qualitativi e di sicurezza richiesti dalla norme di legge e di buona tecnica in vigore, quale la norma UNI 81\1 e UNI 81\2. Nell'anno 2020 è stata condotta un'analisi dettagliata dello stato di fatto in cui versano gli impianti elevatori al fine di proporre soluzioni risolutive sia in termini di messa in sicurezza che in termini di efficienza ed efficacia degli stessi. All'uopo è stato altresì redatto un progetto per la sostituzione di alcuni impianti elevatori. Il Piano di lavoro per gli anni 2023 e 2024 prevede l' intervento risolutivo per ripristinare e/o mantenere la funzionalità del parco impianti presenti n Ateneo. (n. impianti funzionanti/n. impianti totali)														
Indicatore 1			n.impianti funzionanti /n.totale impianti (146)														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025			
IND 1		63,7%= n. 93 impianti funzionanti			80%=116 impianti funzionanti				100%= 146 impianti funzionanti								
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					10%												

Obiettivo operativo: Messa in sicurezza delle strutture dei laboratori																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>Nell'anno 2020 è stata effettuata la mappatura di tutti i laboratori (n.266) e delle loro esigenze specifiche. Nell'anno 2022 sono stati redatti n. 19 progetti e realizzati i lavori per 17 laboratori. A seguito dei nuovi investimenti di Ateneo e dei progetti finanziati da altri Enti per l'ammodernamento e l'adeguamento degli spazi di ricerca, si rende necessario - di concerto con il competente Delegato del Rettore e con il supporto dei Direttori di Dipartimento - aggiornare la mappatura già disponibile ed eseguire lavori sui laboratori che richiedono interventi. Negli anni 2023 e 2024 si procederà con la predisposizione di ulteriori progetti e, acquisita la disponibilità economica, saranno avviate le procedure di gara e successivamente l'esecuzione dei lavori .</p>															
Indicatore 1		% Piano di lavoro															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Mappatura n. 266 laboratori				Aggiornamento mappatura laboratori 100% n.5 laboratori (progettazione e avvio lavori)				Predisposizione progetti e avvio lavori (7 laboratori)							
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					10%												

Obiettivo operativo: Aggiornamento piani di emergenza e evacuazione																Budget € 6.630,00	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>Progetto per l'aggiornamento e la gestione dei piani di emergenza e di evacuazione in Ateneo, ai sensi del DM 10.03.98 e del d.lgs. 81/08 e s.m. e i.</p>															
Indicatore 1		<p>Percentuale di strutture universitarie che vengono dotate di piano di emergenza e di evacuazione e implementazione del sistema di gestione dei piani (100% = 120 strutture)</p>															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		40% (48 strutture)				60% (72 strutture)				80% (96 strutture)				100% (120 strutture)			
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
		20%			5%												

Obiettivo operativo: Efficientamento impianti (produzione di energia ed illuminazione a led)																					
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																					
Stakeholder: Società																					
Descrizione				Al fine di ridurre i consumi relativi agli impianti centralizzati di riscaldamento e di raffrescamento di Ateneo, l'obiettivo è quello di realizzare un progetto di ottimizzazione dell'erogazione di energia in relazione alle temperature dell'ambiente esterno ed all'effettivo utilizzo degli spazi.																	
Indicatore 1				predisposizione progetto - SI/NO																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025									
IND 1				n.d.				progettazione =100%				realizzazione =100%									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
					10%																

Obiettivo operativo: Verifica sicurezza strutture didattiche e indicazioni di affollamento massimo																					
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																					
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																					
Descrizione				Valutazione dei requisiti di sicurezza antincendio e delle condizioni microclimatiche delle strutture didattiche di Ateneo (anti-incendio, evacuazione, questione microclimatica e illuminamento e destinazione di uso)																	
Indicatore 1				% completamento (aule e laboratori)																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025									
IND 1				70%				80%				90%				100%					
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
		20%			5%																

Obiettivo operativo: Prevenzione incendi																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione				Perfezionamento di un modello operativo per la gestione delle procedure di emergenza da adottare in caso di incendio													
Indicatore 1				Definizione di procedure e istruzioni specifiche che definiscono modalità di intervento in caso di incendio da parte del personale addetto													
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		n.d.				100%											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					15%												

Obiettivo operativo: Rafforzamento della sicurezza informatica - livello di rete	Budget € 100.000,00
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA	
Descrizione	<p>Il programma di miglioramento della sicurezza della rete di ateneo ha realizzato la nuova struttura di firewalling ad alta affidabilità per strutture decentrate (2020), l'estensione a 12 strutture dell'accesso autenticato con captive portal (2021), avvio progressivo (2022) di uno schema di accesso autenticato per tipologie di utenza (protocollo 802.1X per postazioni dedicate; captive portal per laboratori, aule, ecc. di uso promiscuo; configurazioni ad hoc per dispositivi fisici dedicati) in parallelo con l'aggiornamento della dorsale di rete.</p> <p>Per l'attivazione del protocollo 802.1X le strutture sono identificate in base alla articolazione dei centri stella locali (circa 20 strutture su 11 dipartimenti + l'amministrazione centrale). Nel 2022 l'accesso 802.1X è stato attivato per il DESF. Inoltre, nel 2021-2022 sono state sperimentate due diverse soluzioni di firewall di nuova generazione (Next Generation Firewall - NGF) e nel 2023 è prevista l'acquisizione e messa in opera di una coppia di NGF in alta affidabilità su tutto il traffico di rete.</p> <p>Nel 2023 si prevedono dunque due azioni:</p> <p>A) attivazione protocollo 802.1X in altre 8 strutture su 3 Dipartimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DISCAG – 2 strutture: Cubi ex Dip. Scienze Aziendali, Cubi ex Dip. Scienze Giuridiche; - DIBEST – 3 strutture: Cubi ex Dip. Biologia, Cubi ex Dip. Ecologia, Cubi ex Dip. Scienze della Terra; - DISU – 3 strutture: Cubi ex Dip. Filologia, Cubi ex Dip. Storia, ex Dip. Filosofia; <p>B) acquisto, configurazione e messa in linea di una soluzione Next Generation Firewall ad alta affidabilità con funzioni avanzate di monitoraggio</p> <p>Nel 2024 si prevede di attivare il protocollo 802.1X in altre 7 strutture su 4 Dipartimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DICES – 2 strutture: Cubi ex Dip. Linguistica, Cubi ex Dip. Scienze Educazione; - DINCI – 3 strutture: Cubi ex Dip. Strutture, ex Dip. Difesa del Suolo, ex Dip. Pianificazione Territoriale; - DIAM; - DIMEG; <p>Nel 2025, dopo un'ulteriore fornitura di apparati di struttura saranno aggiornate le sottoreti e attivato il protocollo 802.1X per le aree mantenute nell'ambito della convenzione SGM che interessano 3 Dipartimenti e l'amministrazione centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CTC - Farmacia – area polifunzionale - DISPES – area polifunzionale. - Amministrazione centrale – Cubi 7-11B, Cubo 25 <p>L'azione relativa al protocollo 802.1X coinvolge i Dipartimenti interessati (tutti tranne DEMACS, DIMES, Fisica che hanno una gestione autonoma della rete) nella pianificazione dell'intervento e nel supporto agli utenti nella fase di avvio dell'utilizzo.</p> <p>I Dipartimenti individuati nella pianificazione annuale potranno cambiare in base alle esigenze operative</p>

Indicatore 1		N. configurazioni sicurezza dipartimenti aggiornate															
Indicatore 2		N. Next Generation Firewall attivati															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		1 dipartimento				4 dipartimenti				8 dipartimenti				11 dipartimenti + amministrazione			
IND 2		Sperimentazione				2 NGF attivati											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											10%						

Obiettivo operativo: Rafforzamento della dorsale della rete dati di Ateneo																					
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																					
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																					
Descrizione				<p>Il piano prevede l'attivazione della nuova dorsale di rete dell'Ateneo secondo la nuova topologia a maglia, avviata nel 2021 con gli apparati "core" della rete e proseguita nel 2022 con la acquisizione (marzo-settembre) degli apparati di distribuzione e di struttura per oltre 200 unità e con l'aggiornamento degli apparati "core" (centro stella Cubo 25 e centro stella CED Polifunzionale) e l'installazione di quelli di distribuzione (centri stella zonali dei Cubi 0B-1B, 23B, 42C e P.zza Vermicelli). Nel 2022, è stata inoltre realizzata la sostituzione degli apparati di struttura per due dipartimenti: DESF, DISCAG.</p> <p>Nel triennio 2023-2025 si prevede di continuare la progressiva sostituzione degli apparati dei centri stella dipartimentali (uno o più per dipartimento) collegandoli alla nuova infrastruttura a maglia della dorsale, procedendo in parallelo con l'aggiornamento dei protocolli di autenticazione 802.1X (obiettivo correlato) e limitando l'impatto sugli utenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Dipartimenti nel 2023 (es. DIBEST, DISU); - 4 Dipartimenti nel 2024 (es. DICES, DINCI, DIAM, DIMEG); - 3 Dipartimenti (CTC, Polifunzionale/DISPES-DFSSN) e Amministrazione nel 2025. <p>Per procedere nel 2025 all'aggiornamento delle sottoreti (CTC, Polifunzionale/DISPES-DFSSN, Amministrazione) gestite con il supporto della convenzione SGM, sarà necessario pianificare una nuova fornitura di apparati. L'azione coinvolge tutti i Dipartimenti (tranne DEMACS, DIMES, Fisica che hanno una gestione autonoma della rete) nella pianificazione dell'intervento. I Dipartimenti individuati nella pianificazione annuale potranno cambiare in base alle esigenze operative</p>																	
Indicatore 1				N. strutture decentrate sulla nuova dorsale																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024					Target 2025								
IND 1				2 strutture dipartimentali (DESF, DISCAG)				4 strutture dipartimentali				8 strutture dipartimentali					11 strutture dipartimentali + Amministrazione				
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
											5%										

Obiettivo operativo: Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																
Descrizione		<p>A sostegno delle iniziative specifiche per ridurre le disuguaglianze e agevolare le politiche inclusive di prioritario interesse per l'Ateneo l'obiettivo di assicurare l'accessibilità è stato valorizzato per come descritto:</p> <p>a) nel secondo semestre del 2022 con il finanziamento ministeriale DM 752/2021 è stata realizzata la mappatura delle barriere architettoniche per l'individuazione dei percorsi di accessibilità;</p> <p>b) la mappatura è costituita da schede tecniche riepilogative di localizzazione e descrizione dei luoghi. È stata implementata su supporto digitale ed è funzionale alla progettazione di interventi infrastrutturali;</p> <p>c) nel primo semestre 2023 è prevista la presentazione dei risultati della mappatura alla Governance al fine di valorizzare l'inclusività e la trasmissione della mappatura alla direzione Tecnica;</p> <p>d) realizzazione dei lavori di competenza della Direzione Tecnica</p>														
Indicatore 1		% piano di lavoro														
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025		
IND 1		a)=100; b)=100%				c)=100%; d)=100%										
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
					5%				5%							

Obiettivo operativo: Ammodernamento sale CED di Ateneo in continuità operativa													Budget € 1.431.763,00 (fondi APQ alta formazione)				
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>L'obiettivo è sostenuto dall'APQ per l'Alta Formazione con la Regione Calabria e prevede il rinnovo delle sale CED di Ateneo secondo standard di elevata affidabilità (Sala Cubo 25B, Sala POP GARR, Sala Cubo 23B) per un'infrastruttura di supporto all'erogazione della didattica innovativa.</p> <p>Il progetto prevede interventi di natura prevalentemente tecnologica, supportati ed integrati da interventi sulla logistica e sull'organizzazione dell'infrastruttura delle sale CED volti a determinare una maggiore efficienza, flessibilità, sicurezza e semplificarne la gestione operativa.</p> <p>Ad oggi è stato completato il progetto delle sale CED seguito dall'approvazione da parte del CdA (2020) e dalla messa a punto dei documenti di gara per un appalto integrato (2021), dalla consegna dei lavori e completamento della progettazione esecutiva (2022).</p> <p>Entro luglio 2023 è previsto il completamento, collaudo e rendicontazione delle sale CED.</p> <p>Le attività coinvolgono l'Area Patrimonio e Attività Negoziali</p>															
Indicatore 1		Avanzamento progetto															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Approvazione progetto esecutivo e avvio lavori				Realizzazione, collaudo e rendicontazione											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											5%						

Obiettivo operativo: Servizio VDI per laboratori di informatica																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione				Dopo la messa in esercizio della nuova piattaforma cloud privata basata su apparati iperconvergenti in alta affidabilità (2021), è stata avviata l'implementazione del nuovo servizio VDI (Infrastruttura di Desktop Virtuali) per 18 laboratori di informatica che ne ha coinvolti attivamente 7 nel 2022. Nel 2023 l'obiettivo è estendere il servizio a tutti i 18 laboratori di informatica dell'Unical.													
Indicatore 1				N. laboratori VDI													
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025					
IND 1				7				18									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											5%						

Obiettivo operativo: Estensione Infrastruttura WiFi e wired a banda ultra larga per l'erogazione di servizi digitali a supporto della didattica innovativa															Budget € 2.678.934,00 (fondi APQ Alta Formazione)		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione				L'obiettivo è sostenuto dall'APQ per l'Alta Formazione con la Regione Calabria e prevede l'estensione della copertura di rete Wi-Fi, dimensionata sui siti ad alta ed altissima densità di presenze (grandi aule, aree esterne con forte presenza studentesca), siti di media e bassa densità (aule più piccole, laboratori didattici e di ricerca) e, inoltre, sul potenziamento della connessione in fibra di 17 laboratori. Ad oggi è stato completato il progetto seguito dall'approvazione in CdA (2020), dall'espletamento della gara a procedura aperta (2021) e dalla consegna dei lavori dei Lotti 1 e 2 (2022) attualmente in esecuzione. Entro luglio 2023 è previsto il completamento e collaudo della nuova infrastruttura di rete e la rendicontazione. Le attività coinvolgono l'Area Patrimonio e Attività Negoziali													
Indicatore 1				Avanzamento progetto													
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025					
IND 1				Consegna e avvio lavori				Collaudo e rendicontazione									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
								5%			5%						

Obiettivo operativo: Ammodernamento rete residenze universitarie													Budget € 200.000,00					
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																		
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																		
Descrizione				<p>Dopo la realizzazione della rete wifi nei quartieri Martensson B, Monicelle, San Gennaro (2021-22), prosegue l'aggiornamento delle infrastrutture di rete nei 9 quartieri residenziali che ospitano anche gli studenti, a partire dalle situazioni più obsolete.</p> <p>Complessivamente l'intervento richiede la sostituzione di circa 480 Access Point e 60 apparati e interventi di cablaggio e sarà realizzato in un triennio (in media, circa 160 AP/anno)</p> <p>Complessivamente l'intervento richiede la sostituzione di circa 480 Access Point e 60 apparati e, almeno per il quartiere Maisonnettes, una riprogettazione completa dell'infrastruttura e la realizzazione di nuovi cablaggi.</p> <p>Nel 2023 si prevede di intervenire su Maisonnettes che è il quartiere più complesso, più grande (circa 180 AP) e con maggiore obsolescenza con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riprogettazione dell'infrastruttura di rete del quartiere; - affidamento e avvio dell'intervento che comprenderà: un nuovo cablaggio in fibra ottica dell'intero quartiere; aggiornamento degli apparati wifi (AP, switch). <p>L'aggiornamento continuerà nel biennio successivo con il completamento dei lavori alle Maisonnettes e l'ammodernamento dei rimanenti quartieri (in media, circa 150 AP/anno).</p> <p>Saranno privilegiate, ove possibile, soluzioni integrate con la nuova rete wifi di Ateneo.</p>														
Indicatore 1				Avanzamento progetto Maisonnettes														
		Baseline 2022			Target 2023				Target 2024					Target 2025				
IND 1		Interventi ordinari			Riprogettazione rete Affidamento lavori				Completamento lavori									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
											5%							

Obiettivo operativo: Implementazione servizi PA Digitale															Budget € 121.000,00 (Fondi PA digitale 2026)		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Società																	
Descrizione		<p>Nell'ambito dell'obiettivo di digitalizzare i servizi dell'Ateneo e con il supporto del programma PA Digitale 2026, l'ateneo persegue un' ampia revisione ed estensione dei servizi informativi e di pagamento con AppIO e PagoPA.</p> <p>Nel 2023 l'azione prevede la progettazione in collaborazione con le aree dell'Ateneo interessate dai servizi e l'identificazione di eventuali fornitori. L'implementazione sarà completata nel 2024.</p>															
Indicatore 1		Nuovi servizi AppIO realizzati															
Indicatore 2		Nuovi servizi PagoPA realizzati															
	Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025							
IND 1	Servizi AppIO esistenti	10 Servizi progettati				10 Servizi realizzati											
IND 2	Servizi PagoPA esistenti	12 Servizi progettati				12 Servizi realizzati											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											2%						

Obiettivo operativo: Rafforzamento sicurezza informatica - livello applicativo															Budget € 73.000,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>Il programma di miglioramento della sicurezza a livello applicativo ha visto nel 2021-2022 l'attivazione di un Next Generation Firewall a protezione delle applicazioni sulla nuova piattaforma cloud e la diffusione di una soluzione EDR (Endpoint Detection & Response) per la protezione delle postazioni utente (desktop, notebook e server, Mac, Windows e Linux).</p> <p>Nel 2023, è prevista la messa a punto di una nuova soluzione di Advanced Network Detection and Response (NDR), integrata nella piattaforma cloud Sangfor integrata con l'estensione dell'uso del software EDR.</p>															
Indicatore 1		Sistema NDR pienamente operativo															
	Baseline 2022	Target 2023				Target 2024				Target 2025							
IND 1	n.d.	100%															
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											2%						

Obiettivo operativo: Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo															Budget € 25.000,00						
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																					
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																					
Descrizione				Dopo l'intervento di ammodernamento delle centrali telefoniche "master" e "rettorato" (2021) e la revisione e riqualificazione della rete passiva del sistema telefonico, inclusi i permutatori di zona, edificio, piano e il sistema documentazione del traffico (2022), nel 2023 è prevista la realizzazione di uno studio di fattibilità e di una sperimentazione in una zona limitata (es. Polifunzionale) di un sistema VoIP e, infine, nel 2024 si prevede di estendere la progettazione e predisposizione VOIP a tutto il sistema telefonico.																	
Indicatore 1				Avanzamento progetto																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024					Target 2025								
IND 1				Centrali revisionate, rete passiva ammodernata				Sperimentazione VOIP				Predisposizione VOIP rete Ateneo									
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
											5%										

Obiettivo operativo: Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità																					
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.3- Sostenibilità																					
Stakeholder: Società																					
Descrizione				L'obiettivo è individuare modalità e strumenti per rilevare esperienze/specificità e buone pratiche in tema di sostenibilità in Ateneo. Il fine ultimo è di proporre progetti finanziabili anche da fonti esterne che vadano nella direzione dei goals dell'Agenda 2030. Nell'ambito di questo progetto pluriennale nell'anno 2023 si procederà con l'individuazione della modalità di censimento delle iniziative finalizzato alla valorizzazione delle stesse, anche tramite pubblicazione sul sito web.																	
Indicatore 1				Completamento progetto %																	
Baseline 2022				Target 2023				Target 2024					Target 2025								
IND 1				n.d.				Mappatura iniziative di sostenibilità 100%													
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU	CENT TAU	DIP				
											5%										

Obiettivo operativo: Incentivazione alla pratica sportiva per gli studenti con disabilità																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.4 - Inclusività, equità sociale, parità di genere																
Stakeholder: Studenti																
Descrizione				<p>Nell'anno 2022 al fine di migliorare il sistema di inclusività sportiva di studenti con disabilità, è stato selezionato, su bando pubblico emanato su fondi DM 752/2021, un profilo di Educatore allo sport per la realizzazione di attività motorio-sportive (sitting-volley, torball) altamente inclusive che andranno a regime, grazie anche ad attrezzatura sportiva idonea acquistata ad hoc, nell'anno 2023. A tal fine verrà realizzato un report periodico con i dettagli delle modalità e tipologia di attrezzature sportive, di supporto all'analisi di eventuali criticità e potenzialità del servizio.</p>												
Indicatore 1				n. report												
		Baseline 2022		Target 2023				Target 2024				Target 2025				
IND 1		n.d.		3				5								
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
									5%							

Obiettivo operativo: Implementazione nuovo portale d'Ateneo															Budget € 25.000,00		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA5 – Comunicazione																	
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																	
Descrizione		<p>L'obiettivo nasce dall'esigenza di aggiornare la tecnologia e la "user experience" del portale di ateneo. Dopo la realizzazione di un CMS dedicato e lo sviluppo del sistema di redazione contenuti, formazione operatori, popolamento delle pagine del nuovo portale e configurazione in produzione (2021), nel 2022 è stato completato il lancio del portale, sono state messi in linea i siti web dei 14 dipartimenti ed avviata la progettazione e prototipazione della intranet MyUnical e dei siti dei Corsi di Studio. Per i siti dei CdS, l'ASIT fornirà una versione standard completa delle informazioni disponibili che sarà personalizzata dai dipartimenti.</p> <p>Nel 2023 è previsto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento MyUnical - Pubblicazione sezioni dei CdS e altre sezioni dedicate <p>L'obiettivo coinvolge i Dipartimenti nella personalizzazione dei siti dei CdS afferenti alla struttura.</p>															
Indicatore 1		Avanzamento progetto															
Indicatore DIP		Personalizzazione siti CdS															
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025			
IND 1		Avvio portale Ateneo e Avvio 14 sezioni dipartimento				100% = Completamento corsi di studio, Myunical e altre sezioni											
IND DIP		Portali dipartimentali				100% = Personalizzazione siti CdS											
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/ TEATRI/CENTRI	DIP	
10%											15%					15%	

Obiettivo operativo: Miglioramento comunicazione dei Centri di Ateneo																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA5 – Comunicazione																
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																
Descrizione		<p>Progettare e implementare uno specifico sistema di comunicazione per promuovere le attività e gli eventi realizzati dal Sistema Museale, dai Teatri e dal Centro Linguistico, dal Sistema Bibliotecario, Centro Sanitario, allo scopo di far conoscere a un pubblico più ampio l'operosità e le potenzialità innovative del'UniCal. L'obiettivo prevede:</p> <p>a) la progettazione e l'implementazione di un sistema di comunicazione delle attività in versione tipografica e in versione digitale per il web;</p> <p>b) la redazione e il coordinamento della gestione del piano editoriale di comunicazione per i social network con la realizzazione di mockup, layout, format, mediante la realizzazione grafica per ogni evento e la comunicazione di ogni evento sul portale di Ateneo e con specifici post sui social network istituzionali.</p>														
Indicatore 1		% completamento														
		Baseline 2022	Target 2023				Target 2024					Target 2025				
IND 1		n.d.	a) 100% SIMU-Teatri – CLA - Centro Sanitario b) 100% SIMU-Teatri – CLA - Centro Sanitario													
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
30%												5%		20%	90%	

Obiettivo operativo: Miglioramento comunicazione interna																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA5 – Comunicazione																
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica/PTA																
Descrizione		Riprogettare, implementare e poi gestire il notiziario di ateneo, per farlo evolvere verso un vero strumento di comunicazione rivolto alla comunità di tutti gli utenti UniCal, docenti e personale con cui informare ma anche condividere notizie relative ad aspetti qualitativi della vita della comunità UniCal. L'obiettivo per l'anno 2023 prevede: la redazione del progetto- primo trimestre 2023; confronto e approvazione organi – primo semestre 2023; la realizzazione numero zero secondo semestre 2023; la pubblicazione di n. 1 notiziario														
Indicatore 1		% completamento														
		Baseline 2022				Target 2023				Target 2024				Target 2025		
IND 1		n.d.				100% e pubblicazione di n. 1 notiziario										
COM	AVV	SPP	VQM	CR	DT	DRU	DF	AG AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
10%																

ALLEGATO - INTERVENTI FORMATIVI

Ambito manageriale/comportamentale

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Soft skills per il personale dell'Ateneo (in collaborazione con la SSSAP)	Imparare a gestire le situazioni conflittuali e di crisi all'interno dei gruppi di lavoro; ottenere risultati più soddisfacenti dal gruppo di lavoro in funzione dell'utente finale; sviluppare le qualità di leader riconoscendo le aree di miglioramento; la comunicazione come processo sociale; imparare a stimolare la motivazione e la coesione del gruppo di lavoro; strumenti per il problem solving nel lavoro per processi.	tbd	tbd	48	II semestre 2023
VALORE PA INPS - Progettare servizi e innovare la PA	Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza	tbd	tbd	60	II semestre 2023
Management pubblico	Fornire i principali elementi del management e dell'organizzazione per la pubblica amministrazione	Dirigenti e personale di categoria EP	20	8	I semestre 2023
La gestione dei collaboratori: leadership e gestione dei conflitti	Sviluppare le conoscenze e le competenze necessarie a gestire il gruppo di lavoro affidato; gestire la valutazione dei propri collaboratori; stimolare i componenti del gruppo a comprendere meglio i fattori chiave legati alle decisioni da prendere; gestire il conflitto in modo consapevole e costruttivo; gestire la comunicazione tra uffici.	Dirigenti e personale con incarichi di Struttura	25-30	15	II semestre 2023
Smart working come strumento di cambiamento	Conoscere le disposizioni e le opportunità per i nuovi scenari organizzativi nella Pubblica Amministrazione.	Dirigenti e personale con incarichi di Struttura	25-30	15	II semestre 2023
Significato della valutazione	Sviluppare conoscenze e competenze necessarie a comprendere la necessità della valutazione, a vivere la valutazione come incoraggiamento al miglioramento, a contribuire al processo di valutazione in ottica positiva	Personale tecnico-amministrativo	tbd	8	I semestre 2024

Ambito innovazione e digitalizzazione

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Progetto di formazione "Competenze digitali per la PA" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (Syllabus)	L'obiettivo è consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.	Tutto il personale	tbd	tbd	I semestre 2023
Il processo di dematerializzazione e la gestione documentale informatizzata.	Fornisce le conoscenze e le competenze necessarie a comprendere la dematerializzazione nella PA; gli strumenti della dematerializzazione; la dematerializzazione e l'informatizzazione; l'approccio "paperless" nell'Ateneo; la riduzione della spesa pubblica: risparmi diretti e indiretti.	Dirigenti e personale con incarichi di Struttura	25-30	15	II semestre 2023
Business Process Reengineering	Conoscere gli strumenti per l'analisi e la riprogettazione dei processi aziendali.	Dirigenti e personale con incarichi di Struttura	25	12	I semestre 2024
Management per la digitalizzazione	Fornisce le conoscenze e le competenze necessarie a identificare le condizioni di massima potenzialità della digitalizzazione dei processi e dei documenti; a rilevare gli impatti potenziali e reali connessi all'implementazione di detti strumenti.	Dirigenti e personale con incarichi di Struttura	25-30	8	II semestre 2024

Ambito contabilità e bilancio (di base)

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
U-GOV Elementi di contabilità generale e applicazioni	Il corso descrive gli aspetti teorici di base della Contabilità economico patrimoniale, traducendoli in U-GOV attraverso vari esempi di scritture in partita doppia. L'obiettivo è migliorare la consapevolezza di coloro che devono effettuare registrazioni in contabilità, così partecipando alla formazione del Bilancio dell'Ateneo, tenendo presenti anche i riferimenti dell'MTO.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	40	16	I semestre 2023
Il sistema di finanziamento e la contabilità economico-patrimoniale negli atenei	Fornire conoscenze di base sui finanziamenti ministeriali agli atenei (in particolare, FFO) e sul passaggio delle università al sistema di contabilità economico-patrimoniale, evidenziando le principali caratteristiche.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	45-50	12	I semestre 2024

Ambito linguistico

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Lingua inglese (livello base)	Sviluppare competenze necessarie alla comprensione/scrittura di semplici dialoghi	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tdb	60	II semestre 2023
Lingua inglese (livello intermedio)	Sviluppare/rafforzare competenze per la comprensione orale/scritta di dialoghi in contesti di lavoro internazionali	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	30	60	II semestre 2023
Lingua inglese (livello avanzato)	Sviluppare/rafforzare competenze di comprensione, interazione orale per interfaccia con utenti stranieri e contesti accademici.	Personale tecnico-amministrativo in front-office, che si occupa di comunicazione e rapporti esterni	40	60	I semestre 2024
Lingua inglese (livello specifico)	Padroneggiare con disinvoltura l'esposizione di contenuti specifici; Interagire in contesti di lavori internazionali	Personale tecnico-amministrativo che si occupa di supporto alla ricerca, terza missione, rapporti internazionali.	30	60	II semestre 2024

Ambito qualità

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Introduzione alla qualità. La qualità nell'università: dai principi generali alle norme specifiche	Conoscenze sui principi di gestione della qualità (processi, documentazione, miglioramento, orientamento al cliente, autovalutazione, ...) e principali definizioni; approccio alla qualità nel sistema universitario; evoluzione della normativa dalla fine degli anni '90 all'introduzione del sistema AVA; il modello di assicurazione della qualità proposto da ANVUR e il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo: i principali attori e gli strumenti operativi (in-formazione, linee guida, indicatori,...).	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	30	6	II semestre 2023
Obiettivi e valutazione: la nuova PA declinata nel piano della performance tra OIV e Nucleo	L'obiettivo è di allineare il personale sui temi dell'AQ (Assicurazione Qualità) e sui requisiti di accreditamento periodico. In particolare, fornire e consolidare le competenze sui principi generali e funzionamento dell'Assicurazione della Qualità in Ateneo; sull'Assicurazione della Qualità nella Didattica (comprendere il funzionamento del sistema atto a garantire che la qualità della didattica sia ben documentata, verificabile e valutabile favorendo così il processo di miglioramento continuo dei Corsi di studio); sull'Assicurazione della Qualità nella Ricerca (comprendere il sistema di Assicurazione della qualità della ricerca dipartimentale e delle attività di terza missione).	Personale individuato dalla Direzione Generale	30	15	I semestre 2023
L'attività di supporto al nucleo di valutazione e al presidio della qualità di Ateneo	Valorizzare e migliorare la comprensione del proprio ruolo, le funzioni e i rapporti istituzionali del NdV con particolare riferimento al sistema AVA; supportare operativamente l'attività del NdV.	Personale individuato dalla Direzione generale	30	8	II semestre 2023
Assicurazione della qualità secondo l'approccio AVA: attori coinvolti e documenti 'chiave'.	Avere padronanza dei requisiti di Assicurazione della Qualità e saperli declinare in processi e procedure; conoscere ruoli e funzioni delle "figure" istituzionali coinvolte nel sistema di gestione della AQ in modo da poter agire come "facilitatori"; comprendere il significato e le funzioni dei diversi documenti-chiave nei processi AQ e saperne valutare l'efficacia anche attraverso analisi comparative; saper verificare il grado di efficacia dei processi di monitoraggio continuo anche attraverso la predisposizione di strumenti e format di lavoro.	Personale individuato dalla Direzione Direzione generale	30	15	I semestre 2024

Ambito informatico (ambienti collaborativi, Office)

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Competenze digitali	Fornire l'approccio mentale e analitico nella gestione dei team e delle attività in contesto ibrido; nella gestione delle relazioni e dell'engagement a distanza; nell'organizzazione e time management in un contesto ibrido; nell'approfondimento dei temi di work-life integration e well being; nell'utilizzo degli strumenti digitali per la gestione delle attività	Personale tecnico-amministrativo	200	10	II semestre 2023
Excel avanzato	Fornire l'approccio mentale e analitico nella gestione di grandi quantità di dati (focus sullo sviluppo delle capacità di analisi e decisionali dell'individuo più che sulle sue competenze prettamente tecniche); far acquisire all'utente le capacità di analisi e di interpretazione dei dati che permettono di generare modelli, strutture e report ad elevato valore e con i più alti standard tecnici, di ottimizzazione delle tempistiche e di efficienza nei processi.	Personale tecnico-amministrativo	30	20	II semestre 2023
Word avanzato	Fornire le conoscenze avanzate per l'utilizzo del programma di scrittura con tutte le sue funzionalità; permettere l'uso più rapido degli strumenti (es: la formattazione del testo personalizzata, la stampa unione, l'uso di immagini, la creazione di titoli ed elenchi puntati e numerati, pie di pagina, creare sommari e indici).	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	30	20	I semestre 2023
Access avanzato	Fornire competenze e gli strumenti necessari per la progettazione, la creazione e la gestione di database complessi con Microsoft Access.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	30	20	I semestre 2024

FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA – INTERVENTI FORMATIVI

Ambito amministrativo-giuridico

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Comunità di pratica UniSOF	Costruzione e sperimentazione di metodologie finalizzate a facilitare l'integrazione tra formazione, organizzazione e valutazione delle performance; analisi dei fabbisogni formativi legati al miglioramento continuo dei processi con maggiore impatto sugli obiettivi strategici ed al conseguimento degli obiettivi più complessi e sfidanti della performance organizzativa, programmazione della formazione orientata al miglioramento delle performance organizzative ed individuali, valutazione post training dei corsi di formazione di lunga durata finalizzata allo sviluppo/rafforzamento delle competenze "trasversali"	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	10	I e II semestre 2023; I e II semestre 2024
UNIRU - La riforma del 'pre-ruolo' e il riordino della disciplina dei ricercatori nelle università	Gestione del personale in linea con gli attuali processi di trasformazione della PA; analisi normativa di riferimento con riferimento ai ricercatori	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	10	I semestre 2023
UNIRU - Il rinnovo del CCNL: le principali novità in materia di rapporti di lavoro e di modelli di interlocuzione sindacale	Gestione del personale in linea con gli attuali processi di trasformazione della PA; analisi normativa di riferimento (novità legislative contrattuali, orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro)	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	10	II semestre 2023

Ambito contabilità e bilancio (avanzata)

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Contabilità economico-patrimoniale e bilancio unico	Principi contabili generali; la tenuta della contabilità; sistemi di rendicontazione; contabilità analitica; Bilancio di A.teneo.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tdb	8	II semestre 2023
Gli agenti contabili nella P.A. dopo il codice di giustizia contabile (D.Lgs. n. 174/2016)	Fornire conoscenze e approfondimenti sui seguenti argomenti: qualificazione e obblighi dell'agente contabile; la responsabilità contabile; il servizio di economato; la resa del conto giudiziale.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	20	8	II semestre 2023
Corso ISOIVA	Presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali, tributarie, assicurative e previdenziali riguardanti le realtà universitarie.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	110	21	I semestre 2023; I semestre 2024

Ambito acquisti e contrattualistica

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Processo di attuazione del PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni.	Offrire un quadro dettagliato e aggiornato della governance attuativa del PNRR, con particolare riferimento alla rendicontazione dei traguardi e degli obiettivi, al rispetto dei principi trasversali, alla gestione dei disallineamenti, ai costi ammissibili e non ammissibili e alle sanzioni previste.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	3	I semestre 2023
Evoluzione AVCPass	Sviluppo delle competenze in materia di: revisione dell'art 81 del codice dei contratti pubblici; La delibera 464 del 27 luglio 2022; Il fascicolo virtuale dell'Operatore Economico; Il fascicolo virtuale dell'Operatore Economico; prossime novità, il nuovo codice dei contratti e assegna servizio direttamente.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	3	I semestre 2024
Operare sul MEPA: obblighi e procedure	Fornire conoscenze per la corretta gestione del Mercato elettronico della Pubblica amministrazione	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	8	II semestre 2023
La Commissione giudicatrice nelle procedure di gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa e la gestione delle gare telematiche	Conoscenze in materia di commissione di gara intervenute a seguito dei recenti interventi normativi; di gestione delle gare telematiche a seguito dell'entrata in vigore, a partire dal 18 ottobre 2018, degli obblighi di comunicazione e gli scambi di informazioni nell'ambito delle procedure di cui al codice dei contratti che dovranno essere svolte dalle stazioni appaltanti utilizzando mezzi di comunicazione elettronici.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	8	I semestre 2024
Il ruolo del RUP e gli adempimenti connessi all'iter di gestione di una procedura di gara negli atenei e dipartimenti universitari dopo la legge 11 settembre 2020, n. 120	Fornire gli strumenti per organizzare la professione, lo spazio d'azione, gli strumenti anche in relazione alle procedure di affidamento sotto soglia comunitaria, enfatizzando il ruolo del RUP in tutte le fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	9	I semestre 2023

Ambito comunicazione (avanzata)

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
UNICOM - La comunicazione della sostenibilità	L'obiettivo è l'informazione e, a un livello più alto, la diffusione culturale e lo sviluppo di un nuovo modello di consumo e di un nuovo stile di vita.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	20	I semestre 2023
UNICOM - La comunicazione del PNRR (contenuti, opportunità, criticità e strumenti per una comunicazione efficace)	L'obiettivo è costruire percorsi formativi per la continua professionalizzazione di chi negli Atenei si occupa di comunicazione, informazione e marketing come principale attività, ma anche per coloro che - pur lavorando in altri settori e nei diversi ambiti istituzionali - utilizzano strumenti e tecniche di comunicazione per relazionarsi con i loro pubblici di riferimento. Pensiamo per esempio a chi lavora nei Dipartimenti, nelle Scuole, nelle Biblioteche, nelle Segreterie.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	20	I semestre 2023
UNICOM - La comunicazione dei dati	L'obiettivo principale è di offrire un'opportunità di crescita professionale a tutti coloro che all'interno dell'Ateneo si occupano a tempo pieno e come attività principale di comunicare - nei diversi processi e nei diversi contesti organizzativi - i dati. Dati degli studenti, dati del personale, dati di carattere economico finanziario, dati sui servizi, dati dei processi di pianificazione e consuntivazione, dati della ricerca, dati della logistica, del management informatico e dell'edilizia universitaria, dati di performance.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	20	II semestre 2023
UNICAL nella comunicazione	Approfondire i seguenti argomenti: come funzionano le piattaforme e quali sono le differenze (Facebook, Instagram, Twitter, TikTok); strumenti di editing video (Wochit, Veed.io) [sub, loghi, pecette]; strumenti di editing per immagini (Canva) [palette, template diversi etc]; strumenti di programmazione e monitoraggio (Creator studio&co).	Personale individuato dalla Direzione Generale	6	10	I semestre 2023
Public speaking	Approfondire le capacità di progettare un intervento destinato a platee articolate o complesse, curandone i dettagli espressivi e comunicativi; gestire le situazioni di public speaking in modo adeguato affrontando ansie e acquisendo la capacità di gestire obiezioni e domande.	Personale individuato dalla Direzione Generale	30	10	II semestre 2023
Strumenti di grafica digitale	Utilizzare software avanzati (Adobe Photoshop, Illustrator) per la manipolazione delle immagini (importazione, scalatura, fotoritocco, effetti speciali, gestione del colore) e per la grafica vettoriale; creare degli stili con opportuni software per omogeneizzare le dimensioni tipografiche e ottenere una composizione estetica adeguata; affrontare i problemi della stampa, dell'impaginazione e del colore.	Personale individuato dalla Direzione Generale	tbd	20	I semestre 2024
PowerPoint avanzato	Fornire conoscenze approfondite e aggiornamenti sull'utilizzo di PowerPoint	Personale individuato dalla Direzione Generale	30	20	II semestre 2023

Ambito didattica e internazionalizzazione

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Formazione, rendicontazione e gestione progetti Erasmus+	Conoscere le principali regole finanziarie del programma Erasmus+, tenendo conto dei problemi applicativi per le Università; rafforzare competenze utili per la gestione e rendicontazione dei progetti in tutte le Azioni del programma, anche con riferimento alle peculiarità innovative rispetto alle caratteristiche del precedente Lifelong Learning Programme (LLP).	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	10	8	II semestre 2023
L'internazionalizzazione dell'offerta formativa (Strategie, Strumenti, Risultati)	Partendo dall'analisi dello scenario dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa in un contesto sovra-nazionale, l'obiettivo sarà di fornire suggerimenti per una migliore formulazione dei percorsi formativi a livello nazionale. Questa analisi si spingerà verso le più recenti formulazioni dell'internazionalizzazione, consistenti nella ormai piena operatività delle "università europee". In questo contesto si discuterà anche di flessibilità dei percorsi formativi e di avvio (o di riscoperta) di nuove forme di didattica rappresentata dalle micro-credentials.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	20	16	II semestre 2023

Ambito patrimonio ed edilizia

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Regime speciale degli appalti nel PNRR: progettazione, affidamento, esecuzione e rispetto dei tempi	Fornire agli operatori delle stazioni appaltanti una guida nella complessa disciplina applicabile ai contratti finanziati dal PNRR e dal PNC, approfondendo le modalità di progettazione, affidamento ed esecuzione e le corrette procedure applicabili.	Personale tecnico dell'Ateneo	tbd	3	I semestre 2023
Project financing	Illustrare (mediante casi concreti e modelli operativi) gli elementi della Finanza di Progetto, la prassi, le criticità sia nella fase di affidamento sia nella fase di gestione e istruttoria.	Personale della Direzione Tecnica e Patrimonio Immobiliare e del centro Residenziale	15	8	II semestre 2023
La programmazione annuale e triennale dei Lavori Pubblici e la programmazione biennale di beni e servizi	Fornire strumenti utili che necessitano di un raccordo con la normativa di settore di cui al D.Lg. 118/2011.	Personale della Direzione Tecnica e Patrimonio Immobiliare e del centro Residenziale	30	8	I semestre 2023
Formazione/aggiornamento Decreto Legislativo 81/2008 per i coordinatori della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione	Fornire al coordinatore, tecnico professionista cui il committente affida il compito di organizzare e fare osservare ai suoi appaltatori le misure di prevenzione, una preparazione non soltanto limitata ai contenuti minimi dell'allegato XIV del Decreto Legislativo 81/2008 ma tesa a dare capacità pratica di redazione e gestione dei piani di sicurezza.	Personale della Direzione Tecnica e Patrimonio Immobiliare e del centro Residenziale	tbd	tbd	II semestre 2023

Ambito informatico

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Editing collaborativo	Fornire le conoscenze e le competenze necessarie per permettere a più persone di lavorare simultaneamente ad uno stesso documento garantendone l'accesso alla versione più aggiornata e mantenendo memoria di tutte le modifiche effettuate.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	60	tbd	II semestre 2023
Moduli specifici di programmazione	Fornire le conoscenze e le competenze necessarie, attraverso moduli specialistici, a sviluppare e utilizzare SW avanzati, come Python, Ajax, JQuery, JSON o linQ, PHP.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	40	tbd	I semestre 2023

Ambito ricerca

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
I finanziamenti della ricerca universitaria: gestione e rendicontazione dei finanziamenti	Fornisce le conoscenze e le competenze necessarie a promuovere la progettazione dei finanziamenti alla ricerca; comprendere gli aspetti contrattuali dei finanziamenti; gestire la rendicontazione e il controllo dei finanziamenti.	Personale di supporto alla ricerca	30	30	II semestre 2023
Strumenti per la ricerca e la comunicazione scientifica	Apprendimento delle funzionalità di diversi strumenti professionali, open source o a disposizione dell'Ateneo; utilizzo dei nuovi canali di comunicazione e la creazione dei contenuti da utilizzare per la divulgazione dei risultati della ricerca scientifica.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	25-30	8	I semestre 2023

Ambito servizi bibliotecari e servizi agli studenti

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
L'isee per il diritto allo studio universitario e la gestione delle criticità sulle attestazioni	Analisi normativa dell'ISEE per il diritto allo studio universitario e gestione delle criticità sulle attestazioni; il nucleo familiare di riferimento ai fini Isee; modalità di individuazione della posizione dello studente rispetto al nucleo dei genitori; la condizione dello studente indipendente in termini residenziali ed economici; l'isee per il diritto allo studio universitario di cui all'art.8 del DPCM n.159/2013.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	20	8	I semestre 2023
Sistemi esteri di istruzione superiore: modelli, caratteristiche, terminologia utilizzata e fonti normative	Gli elementi specifici di un sistema di istruzione superiore: cicli e titoli di studio; legislazione italiana in tema di riconoscimento dei titoli esteri; elementi dei titoli di studio; caratteristiche dei documenti comprovanti i titoli: legalizzazione, Apostilla, traduzioni, Dichiarazioni di valore; sistemi online di verifica dei titoli; corrispondenze tra titoli esteri e titoli italiani: strumenti ed elementi da considerare; qualification Frameworks e strumenti utili al riconoscimento; riconoscimento accademico e valutazione delle qualifiche estere per l'accesso in Italia alla formazione superiore: consulenza su "casi" reali specifici.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	5	8	II semestre 2023
La gestione dell'utenza nelle Segreterie Studenti	Sviluppare e migliorare nel personale delle Segreterie Studenti la sensibilità e le competenze per affrontare con consapevolezza i complessi e molteplici aspetti della relazione interpersonale con gli studenti.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	40	6	I semestre 2023
Dalla misurazione dei servizi alla customer satisfaction	Misurare e valutare: uno strumento per la gestione. Uso della statistica bibliotecaria. Aspetti tecnici e metodologici delle indagini di qualità in ambito bibliotecario	tbd	tbd	8	I semestre 2023
Management archivi digitali	Gestione e manutenzione dei dataset. Diritto d'autore in ambiente digitale (utilizzo e ri-utilizzo dei contenuti in rete; rapporto tra autori e editori in merito ai contratti editoriali e alla cessione esclusiva dei diritti e tra autori e utenti, licenze, ecc.). Supporto e progettazione per la digitalizzazione delle risorse bibliografiche.	tbd	tbd	8	II semestre 2023

FORMAZIONE OBBLIGATORIA – INTERVENTI FORMATIVI

Ambito anticorruzione e trasparenza

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Giornata della trasparenza	Presentare il Piano e la Relazione della performance nonché esperienze e prospettive in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	4	II semestre 2023; II semestre 2024
Il sistema di corruption risk management nelle università tra PNA e PTPCT	Aggiornamento delle competenze ai fini dello svolgimento delle attività relative ad una definizione della mappatura dei processi di analisi e ponderazione del rischio, di individuazione di misure di prevenzione della corruzione in funzione di specifiche esigenze dell'Ateneo	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	10	I semestre 2023
Il Codice di comportamento, il Codice Etico e le conseguenti sanzioni; doveri ed obblighi previsti dal PTPCT	Aggiornare le conoscenze in materia di etica e di legalità; far emergere attraverso la discussione di casi concreti il principio comportamentale adeguato nelle diverse situazioni.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	4	II semestre 2023; II semestre 2024

Ambito pari opportunità

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno	Fornire le conoscenze di base sulle dimensioni, le tipologie e le caratteristiche della violenza di genere e delle molestie sessuali e approfondire le dinamiche, gli stereotipi e i pregiudizi che la sottendono; acquisire un modello di lettura del fenomeno che permetta efficaci strategie di riconoscimento del fenomeno, la sua prevenzione e il suo contrasto e intervento, con particolare riferimento al contesto universitario.	Dirigenti e personale tecnico-amministrativo	tbd	tbd	II semestre 2023
I Gender Equality Plan	Fornire conoscenze approfondite sui gender equality plans come strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare nella pratica il gender mainstreaming; promuovere l'utilizzo dei gender equality plans per influenzare il cambiamento istituzionale sistemato attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocatione di finanziamenti per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca (i fondi del programma Horizon Europe, di prossima attivazione, richiederanno alle istituzioni di ricerca coinvolte nella progettazione e partecipazione ai bandi di avere attivato al proprio interno i Gender Equality Plans).	Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti	tbd	tbd	I semestre 2024
Donne, politica, istituzioni	Diffondere la cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche per qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne in tutti gli ambiti istituzionali; fornire una maggiore consapevolezza attorno al tema delle discriminazioni di genere e delle molteplici strategie di contrasto ad esse.	Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti	tbd	tbd	II semestre 2024

Ambito privacy e sicurezza dei dati personali

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Protezione dei dati personali: Regolamento europeo 679/16 (GDPR) e l'università - da costo a risorsa	Consolidare le conoscenze in tema di protezione dei dati personali per la Pubblica Amministrazione e, in particolare, per l'Università.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	8	I semestre 2024
Cyber security e data protection	Fornire gli elementi necessari per comprendere quali sono le regole a presidio della sicurezza sulla rete, a livello europeo e nazionale, saper gestire le tecnologie emergenti (alert) e prevenire i rischi.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	9	II semestre 2023

Ambito salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Iniziativa formativa	Obiettivi	Destinatari	N. Destinatari	N. Ore	Periodo di svolgimento
Prevenzione e Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.LGS.81/2008	Conoscere i rischi generici e le relative misure di prevenzione individuale (formazione generale di base)	Dirigenti e personale tecnico-amministrativo	tbd	4	II semestre 2023
Lo smaltimento dei rifiuti speciali	Conoscenze e le competenze necessarie a controllare in modo puntuale la movimentazione e la tracciabilità dei rifiuti speciali lungo tutta la filiera	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	6	II semestre 2023
Aggiornamento per RSPP	Aggiornamento conoscenze e competenze per gli incaricati in materia di prevenzione e protezione	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	tbd	I semestre 2024
BLS (Basic Life Support and Defibrillation)	Conoscere e consolidare le manovre di primo soccorso con defibrillatore	Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti	40	tbd	II semestre 2024
Formazione/aggiornamento prevenzione incendi	Acquisire le conoscenze teorico-pratiche per l'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e di gestione dell'emergenza.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	tbd	II semestre 2023
Radioprotezione	Conoscere i principi e la legislazione sulla radioprotezione; sorgenti radioattive ed apparecchiature.	Personale individuato dalla Direzione Risorse Umane	tbd	4	II semestre 2023