

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)



2023-2025

SOMMARIO

SOMMARIO

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	4
2. Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione	5
A) Sottosezione valore pubblico	5
B) Sottosezione Performance	10
Il ciclo di gestione della performance	10
la performance organizzativa dell'ateneo	11
TIPOLOGIA DI OBIETTIVI	12
La pianificazione strategica dell'Ateneo prevede:	12
LA MISURAZIONE DEI RISULTATI	13
OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION	13
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	14
C) Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	15
GLI OBIETTIVI	15
SOGGETTI: RPCT, RASA, REFERENTI, STRUTTURE, GRUPPI DI LAVORO.	15
IL PROCESSO DI APPROVAZIONE.	16
L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.	16
L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	19
LA VALUTAZIONE ED IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.	22
METODO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	24
LA TRASPARENZA.....	25
SOGGETTI RESPONSABILI DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA.	25
DATI ULTERIORI.	26
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.	26
ACCESSO CIVICO.	26
PUBBLICAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO AI SENSI DELL'ART. 14 DEL S.LGS 33/2013.....	27
Obiettivo operativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	27
3. Sezione Organizzazione e capitale umano	29
A) Struttura organizzativa	29
B) Organizzazione del lavoro agile.....	30

C) Piano triennale dei fabbisogni del personale	36
Formazione del personale	42
4. Sezione Monitoraggio.....	51
SOTTOSEZIONE MONITORAGGIO PERFORMANCE	51
Sottosezione monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza	51
MONITORAGGIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	52
MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA.....	52
Sottosezione monitoraggio organizzazione e capitale umano	52
Sottosezione monitoraggio integrato	53

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione pubblica	Università degli Studi di Messina
Indirizzo	Piazza Pugliatti n.1 98123 MESSINA
PEC	<u>protocollo@pec.unime.it</u>
P. IVA	00724160833
C.F.	80004070837
Sito web	<u>www.unime.it</u>

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

A) SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

L'Ateneo ha identificato la sua strategia attraverso l'utilizzo di un modello utile per valutare il posizionamento, con le relative priorità e condizioni di successo, al fine di dare più efficacia alla Governance di sistema e di Ateneo.

L'Università di Messina rimane, in tale ottica, un Ateneo "faro" che svolge un ruolo da protagonista nelle dinamiche del territorio divenendone un importante motore per il suo valore strategico.

In questa sistematica interazione con il territorio un ruolo fondamentale viene assunto anche dalla Terza Missione riconosciuta come una delle assi fondamentali del modello di riferimento come di seguito rappresentato.



Fig. Modello di creazione di valore per l'Università (G. Donna 2018)

Per l'Università di Messina, pertanto, la dimensione della creazione di valore pubblico poggia sul posizionamento strategico scelto dall'Ateneo e sulla ricchezza del suo patrimonio strategico.

In tale prospettiva, l'Ateneo, partendo dall'esperienza maturata nella fase del primo accreditamento periodico, ha rafforzato la funzione di programmazione e controllo e ha avviato un processo di pianificazione strategica strutturato, volto alla definizione di un Piano Strategico organico nato in seno al Programma di mandato per il sessennio del Rettore.

L'elaborazione di tale Piano ha rappresentato l'occasione, per la comunità accademica, per un impegno coordinato e condiviso di riflessione sull'identità, la missione, gli obiettivi e le strategie dell'Ateneo. Ad esso si rinvia, pertanto, nello specifico per una visione completa della Missione, della Visione e dei Valori ([Piano Strategico di Ateneo 2021-2023](#)).

Un elemento innovativo del processo di pianificazione è risultato essere il percorso, in una logica *bottom-up*, intrapreso con i Dipartimenti. Quest'ultimi chiamati - per la prima volta - alla stesura di [Piani Triennali](#), con l'obiettivo di realizzare una concreta integrazione fra i vari livelli della programmazione.

Il Piano Strategico attualmente in vigore (Piano Strategico 2021-23) rappresenta l'aggiornamento, secondo una logica di scorrimento programmatico, del primo piano (2020-22) sulla base anche delle **Linee generali d'indirizzo della programmazione MUR 2021-23** delle Università e i relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati.

Il Piano contiene, inoltre, una dettagliata analisi di contesto e una SWOT che fornisce tutti gli elementi utili che hanno condotto all'individuazione delle strategie e degli obiettivi ad esse correlati.

Per garantire una coerenza programmatica "verticale", l'attuale Piano raccoglie tutte le istanze di tipo emergenziale e programmatico per far sì che tutti i documenti di pianificazione continuino, in un quadro unitario, ad esprimere l'identità, la missione e la visione strategica dell'Ateneo.

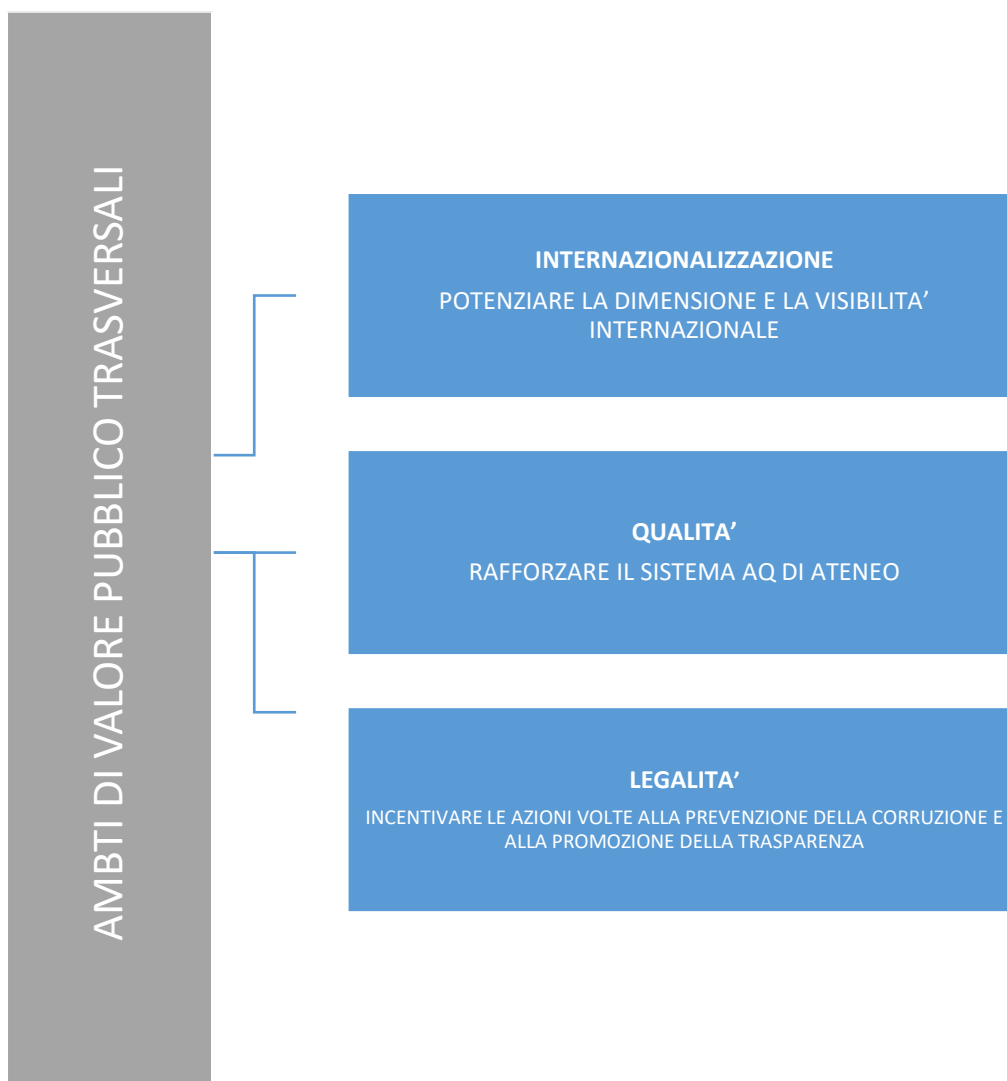
Il Piano, pertanto, individua i principali obiettivi che hanno il maggiore impatto sulla capacità dell'Ateneo di creare valore pubblico, creando la necessaria coerenza ed integrazione con altri strumenti di programmazione/pianificazione.

Per tale motivo il Piano sviluppa tutti gli obiettivi strategici partendo dalle sette linee strategiche che rappresentano per l'Ateneo gli ambiti di valore pubblico.

Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza rappresentano, quindi, i principali ambiti di impatto generati dalle politiche dell'Università così come di seguito raffigurato:



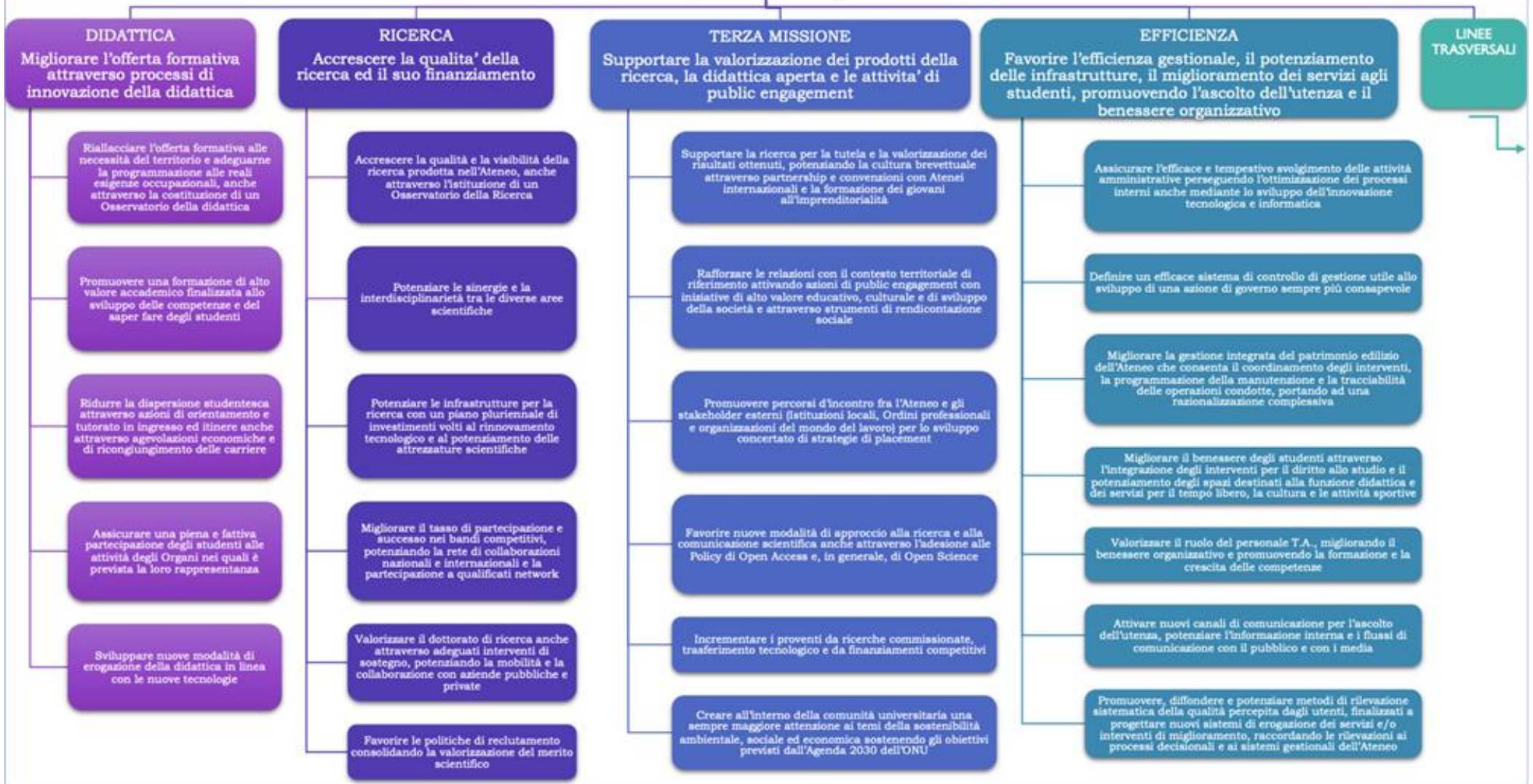
Mentre *Internazionalizzazione*, *Qualità* e *Legalità* ne rappresentano il corollario in quanto trasversali e si proiettano nella stessa dimensione di valore pubblico perché volti a perseguire quel valore sociale, economico ed ambientale atteso dalle politiche e strategie messe in campo.

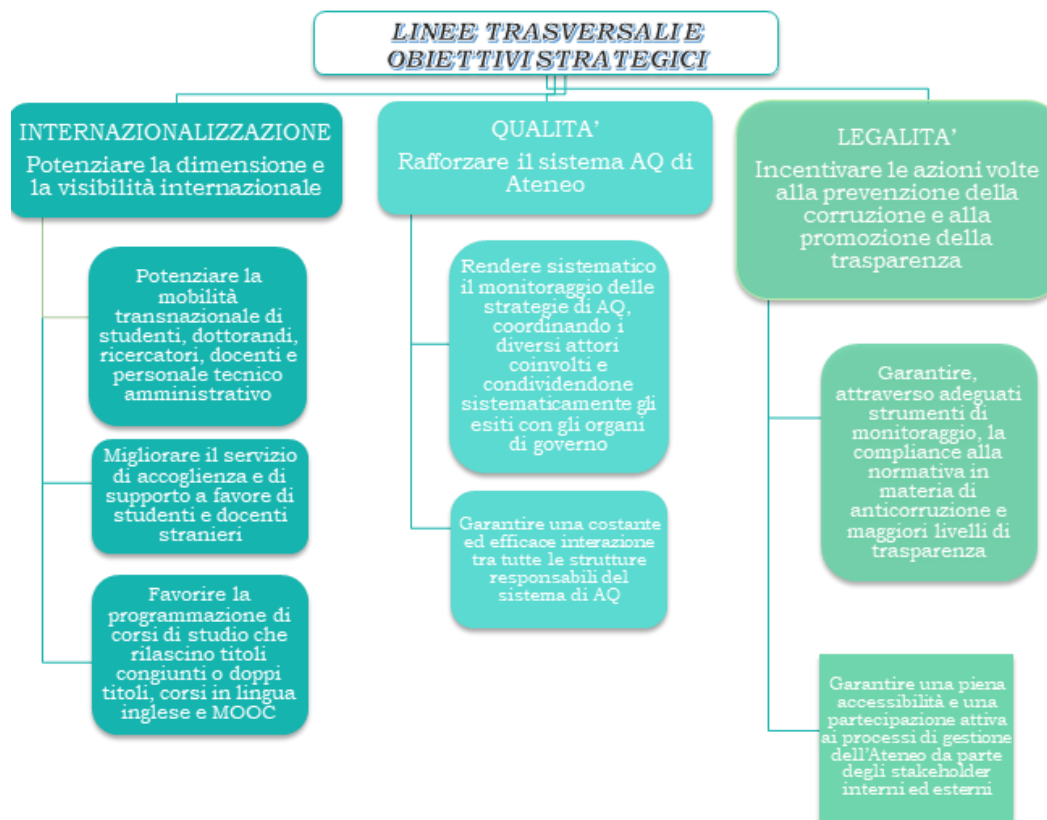


In continuità con la precedente pianificazione strategica, anche per il triennio 2021-2023, ogni linea strategica si articola, poi, in obiettivi strategici, coerenti con i contenuti di ciascun ambito di valore pubblico successivamente rappresentato.

Le linee e gli obiettivi previsti dal Piano Strategico vengono, poi, declinati in obiettivi operativi, con definizione di baseline/target e fonte dati, attraverso il presente PIAO (negli anni precedenti il Piano Integrato della Performance) ed annualmente assegnati alle strutture dell'Amministrazione.

Linee e obiettivi strategici





L'Ateneo ha realizzato importanti risultati negli ambiti strategici individuati, così come descritto nei principali documenti di accountability (Relazione sulla Gestione, Relazione sulla Performance, Bilancio di Genere, etc...), e da tali risultati ne ha tratto beneficio l'intera comunità anche in termini di *outcome* riguardanti anche il benessere equo e sostenibile che da sempre ha motivato scelte ed azioni dell'Ateneo.

Può dirsi, quindi, che, grazie alla ricchezza del suo patrimonio strategico l'Università di Messina può creare durevolmente valore pubblico. Gli obiettivi strategici appaiono, in tal senso, proprio orientati ad incrementare tale valore, guardando, oggi, con rinnovata attenzione agli stakeholders ed alla collettività nel suo insieme.

In riferimento alla misurazione del raggiungimento della strategia, e nello specifico ai valori target, si rinvia al documento allegato al Piano Strategico denominato **"Linee strategiche ed obiettivi: dettagli sugli indicatori"**.

Negli ultimi anni, inoltre, l'Ateneo, in linea con un modello di *accountability* funzionale alla valutazione delle performance, ha dato un notevole impulso al processo di integrazione tra performance e **budgeting**. In particolare, già a partire dal 2020, l'Amministrazione è stata impegnata nella individuazione delle procedure e degli strumenti più consoni per la definizione di un modello di integrazione. Nell'anno 2022 è stato dato avvio alla sperimentazione di un modello di integrazione che ha visto coinvolti i soli Dipartimenti amministrativi e che avrà nel 2023 seguito attraverso un'azione di rendicontazione delle spese correlate.

Per quanto riguarda la **digitalizzazione**, l'Ateneo ha classificato i servizi digitali che, secondo quanto previsto dalle Linee Guida per la Promozione dei Servizi Digitali e come ben chiarito dall' A.G.I.D., *"sono il primo tassello di un nuovo percorso, nato per accompagnare le pubbliche amministrazioni nella definizione di strategie di comunicazione, marketing e racconto sempre più rispondenti alla necessità di favorire la conoscenza e l'utilizzo dei servizi digitali da parte di cittadini e imprese"*. In particolare, per dare attuazione alle linee guida, in una prima fase si è giunti ad una individuazione preliminare dei servizi digitali, al fine di:

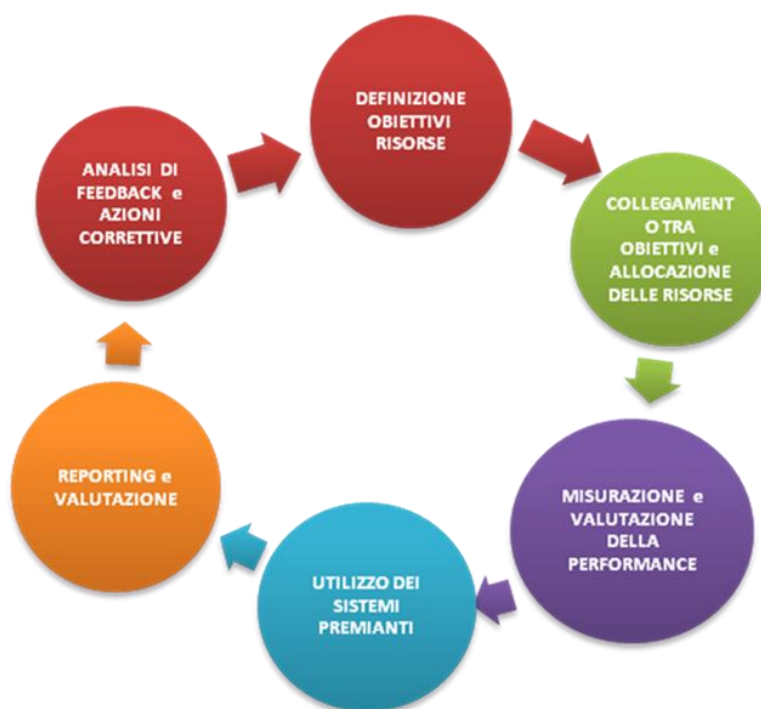
- Fornire indicazioni strategiche e strumenti per rispondere ai bisogni di promozione dei servizi offerti dalle amministrazioni;
- Sensibilizzare i professionisti della comunicazione alla piena comprensione del proprio ruolo all'interno del percorso di trasformazione digitale dei servizi pubblici;
- Abilitare la comunicazione a diventare leva strategica per l'attuazione delle politiche pubbliche.

Tale attività ha visto il coinvolgimento di tutte le strutture interessate al fine di implementare il data-base di partenza. Si veda a tal proposito la sezione “Mappatura Servizi Digitali di Ateneo e loro classificazione” degli “Allegati per la prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

B) SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di Gestione della Performance di Ateneo è un processo circolare che si compie attraverso distinte fasi così come rappresentato nella Figura sottostante.



L'intero ciclo è stato strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica (Piano Strategico di Ateneo 2021-23) alla programmazione operativa - definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati- e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale. Per l'anno 2023, al fine di allineare le scadenze tra i processi di pianificazione strategica e operativa, gli obiettivi di performance e i relativi indicatori sono stati definiti con un arco temporale annuale, partendo dai risultati raggiunti nel triennio precedente.

Le funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance sono regolamentate dal **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (di seguito SMVP), validato annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvato dal CdA. Il suddetto SMVP illustra i criteri e la metodologia utilizzati dall'Ateneo per la misurazione e valutazione della performance nelle sue dimensioni: organizzativa (risultato che un'intera organizzazione, grazie al lavoro delle sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi) e individuale (risultati raggiunti e i comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione).

Il ciclo della Performance, avviato con la pianificazione degli obiettivi, oggetto nel tempo di monitoraggio e misurazione, trova nella **Relazione sulla Performance** il momento finale in cui l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholder interni ed esterni i risultati che l'Ateneo ha conseguito.

La gestione operativa del Ciclo viene supportata da una piattaforma informatica (*UniPerformance*), applicazione web realizzata in house, operativa dal 2014 e perfezionata nel corso degli anni. La piattaforma consente di gestire: la definizione, l'assegnazione e l'eventuale delega degli obiettivi, il monitoraggio in itinere degli obiettivi, la rendicontazione con autovalutazione dei risultati

raggiunti per ciascun obiettivo, la validazione degli obiettivi da parte dei soggetti responsabili assegnatari, la valutazione finale degli obiettivi da parte del Direttore Generale e il calcolo della Performance Organizzativa delle Strutture dell'Ateneo. Inoltre, un'ulteriore piattaforma (Comportamento Organizzativo), consente la valutazione del comportamento organizzativo dei singoli dipendenti da parte dei soggetti responsabili e il calcolo finale del punteggio di Performance Individuale.

L'intero ciclo è stato strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica (Piano Strategico di Ateneo 2021-23) alla programmazione operativa - definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati. Pertanto, solo per l'anno 2023, con la finalità di allineare le scadenze tra i due processi, la declinazione degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori guarda un arco temporale annuale, partendo dai risultati raggiunti nel triennio precedente.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO

La Performance organizzativa dell'Ateneo è distinta in: Performance organizzativa istituzionale e Performance organizzativa di Struttura.

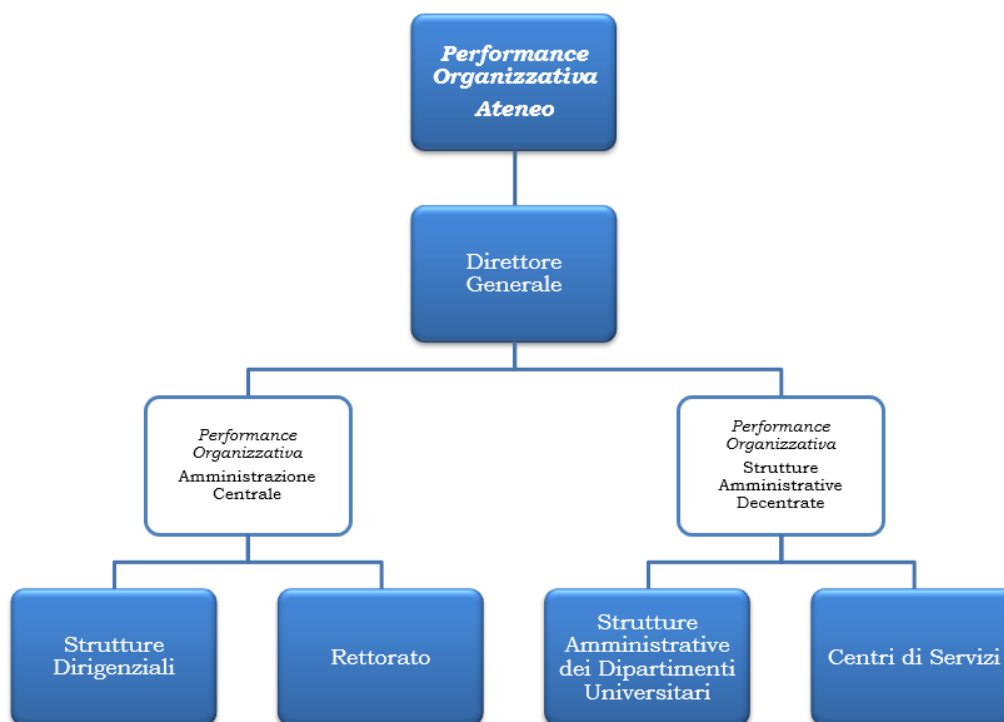
La **Performance organizzativa istituzionale**, attivata per la prima volta in via sperimentale l'anno 2020, rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura dell'andamento dell'intera organizzazione.

Viene valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema definiti a livello ministeriale ovvero mediante i risultati utilizzati dal MIUR per l'assegnazione di fondi e di punti organico.

Nello specifico, per l'anno 2023, la Governance ha approvato due obiettivi di Performance organizzativa istituzionale misurati con specifici indicatori scelti nell'ambito della Programmazione Triennale dell'Ateneo (Pro 3 2021/2023), già previsti nel PIAO 2022-24, e due nuovi obiettivi in linea con l'ambito di valore pubblico trasversale "*Internazionalizzazione*", volti a potenziare la dimensione e la visibilità internazionale, attraverso l'incremento della mobilità *incoming* e *outgoing* dei Visiting professor e dei Research e l'incremento degli studenti stranieri immatricolati.

La Performance organizzativa istituzionale è rilevante ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico del Direttore Generale e dei Dirigenti e del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello (cfr. SMVP 2023 paragrafi 3.1, 3.2 e 3.3).

La **Performance organizzativa di Struttura** è la declinazione della performance che l'Ateneo intende ottenere attraverso le articolazioni della sua struttura organizzativa.



All'interno della Performance organizzativa di struttura si distingue la Performance Organizzativa dei Dipartimenti, i cui obiettivi sono definiti nei rispettivi Piani Triennali, in coerenza con le strategie e le azioni contenute nel Piano Strategico di Ateneo.

TIPOLOGIA DI OBIETTIVI

La pianificazione strategica dell'Ateneo prevede:

- **OBIETTIVI STRATEGICI:** Obiettivi che l'Ateneo si prefigge per realizzare con successo la propria missione. Fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e sono identificati nel *Piano Strategico di Ateneo*. Da essi promanano gli *obiettivi istituzionali* e gli *obiettivi operativi*.
- **OBIETTIVI ISTITUZIONALI:** Obiettivi fortemente ancorati alle linee strategiche di ateneo, il cui raggiungimento è responsabilità dell'ateneo nel suo complesso. detti obiettivi vengono approvati dal consiglio di amministrazione, su proposta del rettore.
- **OBIETTIVI OPERATIVI:** Obiettivi che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), sono frutto dell'attività di pianificazione dell'Amministrazione e vengono attribuiti ad una o più strutture organizzative e/o un gruppo di risorse umane.

Gli obiettivi operativi a loro volta si distinguono in:

- ❖ **obiettivi di struttura**, assegnati alla singola Struttura;
- ❖ **obiettivi trasversali**, assegnati a più strutture, con l'individuazione della Struttura organizzativa responsabile;
- ❖ **obiettivi di customer satisfaction** che si fondano su indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza;
- ❖ **obiettivi comuni a più strutture**, per la rilevanza intrinseca degli stessi (ad esempio quelli riguardanti la prevenzione della corruzione e la promozione di maggiori livelli di trasparenza);
- ❖ **obiettivi di progetto** (detti anche "progetto obiettivo"), volti a migliorare l'efficienza dell'Ateneo e/o delle sue articolazioni organizzative, secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto e possono essere finanziati anche con l'utilizzo delle risorse previste dal CCNL e dalla contrattazione integrativa.

Con riferimento all'attività svolta dal singolo Dirigente o dipendente, sono previsti, inoltre, **obiettivi individuali**, che possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

Tutti gli obiettivi previsti vengono catalogati secondo le dimensioni che caratterizzano ulteriormente gli ambiti di intervento:

DIMENSIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE	EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA
	INTERNAZIONALIZZAZIONE E COOPERAZIONE
	COMPLIANCE (Anticorruzione, Trasparenza, Assicurazione della qualità)
	EFFICACIA (CUSTOMER)
	INNOVAZIONE
	VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
	SOSTENIBILITA'
	ACCESSIBILITA'
	PUBLIC ENGAGEMENT
	DIGITALIZZAZIONE
	SEMPLIFICAZIONE

Gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2023, distinti secondo le suddette tipologie e dimensioni, sono riportati in allegato al presente documento (Allegato Tabella Obiettivi di Performance 2023).

LA MISURAZIONE DEI RISULTATI

Per poter misurare l'effettivo risultato ottenuto su un obiettivo, in fase di pianificazione, viene assegnato un indicatore a ciascun obiettivo e declinato, a partire dalla relativa baseline, nei cosiddetti livelli di raggiungimento attesi, secondo la seguente classificazione:

- **Soglia:** livello di raggiungimento minimo atteso per l'elemento oggetto di valutazione, tale da cominciare a considerare positiva la prestazione; al di sotto di questo valore il risultato atteso non si considera raggiunto;
- **Target:** livello per il quale per l'elemento oggetto di valutazione si considera pienamente raggiunto (corrispondente ad un livello sfidante ma sostenibile);
- **Superiore al target:** livello di raggiungimento dell'elemento oggetto di valutazione superiore alle attese (ambizioso ma non impossibile).

La misura dell'effettivo grado di raggiungimento, in funzione delle caratteristiche dell'obiettivo, potrà essere sia quantitativa che qualitativa. All'interno della categoria di indicatori quantitativi rientrano anche quelli temporali e di *customer satisfaction*. Ai fini della misurazione, a ciascun obiettivo possono essere associati uno o più indicatori, ad ognuno dei quali potrà essere assegnato un peso percentuale.

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION

La misurazione attraverso indicatori di customer satisfaction è effettuata sulla base delle rilevazioni di efficacia percepita tramite i risultati del Progetto Good Practice e delle rilevazioni del Consorzio Almalaurea sul profilo dei laureati.

Anche per l'anno 2023, dando seguito a quanto avviato nell'anno 2022, sono stati assegnati ai vari Dipartimenti Amministrativi e ad alcune Strutture del Rettorato, in relazione al servizio erogato, obiettivi di *customer satisfaction*. In particolare, per la misurazione dei risultati di tali obiettivi è stata definita una "situazione iniziale", corrispondente alla media dei giudizi degli intervistati, per ciascun servizio erogato, relativi alle indagini del **progetto Good Practice 2021/22**, confrontata con il relativo giudizio medio di tutti gli Atenei partecipanti. Sulla base di tale confronto, i servizi Unime sono stati suddivisi in tre gruppi:

- **GRUPPO A:** Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021/22 che differisce dal giudizio GP2021/22 medio di tutti gli Atenei non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso);
- **GRUPPO B:** Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021/22 che differisce dal giudizio GP2021/22 medio di tutti gli Atenei nell'intervallo che va da -0,15 a -0,35 punti (con -0,15 non compreso e -0,35 compreso);
- **GRUPPO C:** Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021/22 che differisce dal giudizio GP2021/22 medio di tutti gli Atenei più di -0,35 punti (con -0,35 non compreso).

Per la misurazione dei risultati di tali obiettivi di *customer satisfaction* sono stati definiti valori di Soglia, Target e Superiore al target in considerazione del gruppo di appartenenza di ciascun servizio/Struttura, ovvero degli scostamenti percentuali rispetto ai corrispondenti valori medi.

<i>Criteria di misurazione dei risultati degli obiettivi di customer satisfaction</i>
IPOTESI A: In considerazione dei giudizi rilevati per l'anno 2021/22, anche in relazione alla media degli Atenei, per l'anno 2023 l'indicatore presuppone il sostanziale mantenimento di tali giudizi .
IPOTESI B: In considerazione dei giudizi lievemente inferiori alla media degli Atenei per l'anno 2021/22, per l'anno 2023 l'indicatore presuppone un miglioramento tale da ridurre lo scostamento dal dato medio.
IPOTESI C: In considerazione dei giudizi inferiori alla media degli Atenei per l'anno 2021/22, per l'anno 2023 l'indicatore presuppone un miglioramento più marcato per ridurre lo scostamento dal dato medio:

Per maggiori dettagli sugli [Esiti](#) delle indagini di *customer satisfaction* del progetto Good Practice si rimanda al sito di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente.

Anche per l'anno 2023, gli obiettivi di *customer satisfaction* vengono assegnati sia alle Strutture (per i relativi servizi di competenza) nell'ambito della loro Performance organizzativa sia al Direttore Generale e ai Dirigenti, in quanto componenti della Performance Individuale (SMVP 2023).

Ai Dipartimenti Universitari, invece, sono stati assegnati obiettivi di *customer satisfaction* la cui misurazione di risultato è legata agli esiti delle **indagini Almalaurea sul Profilo dei laureati**. In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l'indicatore scelto è stato "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati", tenendo conto delle risposte "decisamente sì" e "più sì che no". Per ogni indicatore è stata definita una "situazione iniziale", relativa alle indagini Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022), ed una "situazione attesa", relativa alle indagini Almalaurea 2024 (laureandi dell'a.s. 2023). Sulla base del confronto tra la "situazione iniziale" e la situazione attesa", sono stati definiti dei corrispondenti valori di Soglia, Target e Superiore al Target.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Performance individuale è espressione della valutazione del personale e misura l'apporto del singolo al rendimento di risultato proprio e della Struttura di appartenenza, insieme al comportamento esibito ed alle competenze personali dimostrate nell'anno di riferimento.

La valutazione della Performance individuale corrisponde all'attribuzione di un punteggio finale assegnato ad ogni dipendente. Tale punteggio è composto percentualmente dalla valutazione di risultato e dalla valutazione del comportamento.

L'Amministrazione assegna i premi di risultato a tutto il personale avente diritto sulla base del punteggio complessivo di Performance individuale.

La **valutazione di risultato** misura il rendimento del dipendente, sia nella "partecipazione" alla realizzazione degli obiettivi operativi assegnati alla Struttura di appartenenza o immediatamente superiore, ed espressa dalla Performance organizzativa, sia nella capacità di raggiungere propri obiettivi individuali o di gruppo, ove attribuiti. La Performance organizzativa valuta il risultato di Struttura ed è correlata alle prestazioni delle strutture attraverso l'attuazione degli obiettivi operativi ad esse assegnati.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rimanda a specifiche formule per il calcolo del punteggio di Performance organizzativa di struttura e degli obiettivi individuali (SMVP2023 par. 2.9).

La valutazione del **comportamento organizzativo** del personale è espressa, invece, tramite la compilazione di schede di valutazione del comportamento (allegate all'SMVP) da parte del Responsabile, individuato nel Sistema stesso, a seconda del ruolo rivestito dal dipendente.

La misurazione e valutazione della Performance individuale riguarda il personale dell'Ateneo e viene effettuata per tutte le unità e per ogni categoria di appartenenza.

Per i dettagli delle relative componenti e pesi percentuali si rimanda ai paragrafi 3.1, 3.2, 3.3, e 3.4 del vigente SMVP.

C) SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sezione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base delle disposizioni normative, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e delle ulteriori indicazioni dell'ANAC.

GLI OBIETTIVI.

L'Ateneo, nel declinare la normativa anticorruzione e le indicazioni del Piano Nazionale anticorruzione (PNA) nello specifico contesto interno dell'Ateneo, si ispira al proprio Piano Strategico, pubblicato sul sito web, cui si rinvia, che presenta la linea strategica trasversale della legalità, nella quale sono comprese le azioni di prevenzione della corruzione che coinvolgono tutta l'organizzazione dell'Ateneo.

SOGGETTI: RPCT, RASA, REFERENTI, STRUTTURE, GRUPPI DI LAVORO.

Il RPCT dell'Ateneo è il Direttore Generale Avv. Francesco Bonanno, che coordina il gruppo di lavoro per la redazione del PIAO.

Per le ipotesi di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT si provvede in maniera conforme alle ipotesi di temporanea assenza del Direttore Generale. Pertanto, il ruolo di RPCT verrà svolto temporaneamente dal Dirigente chiamato a sostituire il Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo dell'Ateneo, dà gli indirizzi generali ed approva annualmente tutti gli strumenti di pianificazione, compreso il Piano Strategico ed il PIAO. Riceve le relazioni e le segnalazioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per adottare i provvedimenti conseguenziali.

Il RASA è il Dirigente del DA Servizi tecnici e, ad interim, del DA Attività negoziale, Avv. Simona Corvaja.

Il Responsabile dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA) si registra al portale dell'ANAC, ed inserisce ed invia le informazioni richieste. Inoltre, accede al sito web dell'Autorità per gli adempimenti relativi all'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house.

I Referenti del RPCT sono i Direttori dei Dipartimenti, i Presidenti dei Centri, i Dirigenti ed i responsabili delle Unità di coordinamento tecnico, delle Segreterie tecniche, delle Segreterie generali e i Segretari amministrativi di Dipartimento.

I Referenti hanno la responsabilità, con riferimento all'articolazione dell'Ateneo che dirigono o coordinano, di collaborare con il RPCT e, nello specifico:

- monitorare le attività anticorruzione;
- monitorare le attività di pubblicazione relative agli obblighi di trasparenza;
- informare il RPCT di eventuali rischi incombenti e/o sulle disfunzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- segnalare le violazioni del codice di comportamento;
- collaborare con il RPCT per la predisposizione della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza e per la vigilanza sulla sua attuazione.

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo ha il ruolo e le funzioni di Organismo di Valutazione (OIV) definito dalla legge 190/2012 e svolge compiti di verifica sulla coerenza della pianificazione anticorruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale; di verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; di verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. In materia di trasparenza attesta, sulla base della griglia redatta dall'ANAC e pubblicata sul sito, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e verifica, sulla base delle segnalazioni ricevute dal RPCT circa i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di trasparenza, la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Il Gruppo di lavoro per la predisposizione del PIAO, coordinato dal Direttore Generale, è formato da personale afferente alle strutture dell'Ateneo che si occupano dei vari ambiti oggetto del PIAO: gestione delle risorse umane, performance, pianificazione delle attività istituzionali dell'Ateneo (didattiche, di ricerca e di terza missione), programmazione del reclutamento, prevenzione della corruzione e trasparenza.

La struttura amministrativa di supporto al RPCT è la Segreteria tecnica attività regolatorie che contiene, al suo interno, l'Unità operativa per la trasparenza e la prevenzione della corruzione.

Tutti i dipendenti, infine, mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di competenza e responsabilità nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

IL PROCESSO DI APPROVAZIONE.

L'elaborazione della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza tende a valorizzare il modello organizzativo costruito negli anni precedenti, recuperato e ripensato per consentirne future evoluzioni, nella prospettiva di un contesto dinamico e in continua evoluzione normativa, senza disperdere i risultati ottenuti con il lavoro e l'impegno degli anni precedenti. Il processo di approvazione della sottosezione è ricompreso nel più ampio processo di approvazione del PIAO e si conclude, come da previsione normativa, con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio 2023.

L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, considerando sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

L'analisi di contesto territoriale del presente PIAO si avvale dei dati del nuovo progetto ANAC "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", pertanto la fonte di tutte le informazioni riportate in questa sezione è il sito web dell'ANAC, sezione "Misura la corruzione" <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Il portale rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati. Si prendono in considerazione gli indicatori di contesto, che supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità,

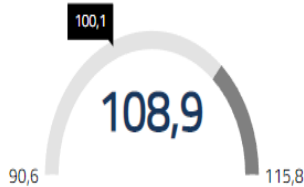
al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini. L'analisi di contesto prende in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, raccolti in quattro domini tematici: criminalità; istruzione; capitale sociale; economia e territorio.

L'indice composito (che comprende tutti i 4 domini) nell'anno base 2014 vale 100 per l'Italia nel suo insieme e può variare, nelle provincie italiane, da 70 a 130. A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione. La provincia di Messina ha, come indice, 108,9, che è un valore più elevato rispetto alla media italiana.



Messina

Composito dei compositi



E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

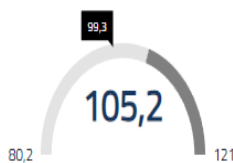
116

Variazione dall'anno precedente

-1,17%

Monitoraggio degli indicatori che definiscono il valore del Composito

Istruzione



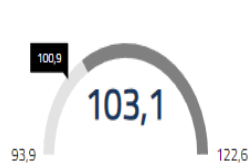
122

E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

-2,21%

Criminalità



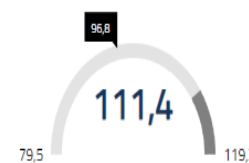
123

E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

-2,16%

Economia e territorio



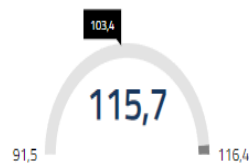
119

E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

-1,44%

Capitale Sociale



116

E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

Variazione dall'anno precedente

+0,99%

Indicatore criminalità: L'indicatore criminalità misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti). Con riferimento ai reati di corruzione, concussione e peculato l'indicatore italiano è di 4,1 per 100.000 e l'indicatore della provincia di Messina è di 4,4 per 100.000 abitanti.

Indicatore istruzione: numero di diplomati Italia 60,9% Messina 60%; numero di laureati Italia 26,5% Messina 26,2%; NEET Italia 24,8%; NEET Messina 31,4%.

Indicatore economia: Reddito pro capite del 2017 Italia euro 14.521,7 Messina euro 11.082,5

Indicatore capitale sociale: Questo indicatore comprende: Indicatore di segregazione sociale nelle scuole. L'assegnazione degli studenti alle classi, che compete al dirigente scolastico, dovrebbe essere ispirato ad un principio di equi-eterogeneità secondo il quale le classi dovrebbero risultare internamente eterogenee e tra loro omogenee in termini di composizione socio-economica. Quanto più alto è il valore assunto dall'indicatore di segregazione, tanto più forte è l'indicazione di presenza di meccanismi di assegnazione non casuale degli studenti nelle classi e di segregazione socio-economico-culturale degli stessi nelle classi. Indicatore Donazione sangue. A un numero più elevato di donazioni tende invece a corrispondere un maggiore senso civico e, dunque, un minore rischio di corruzione. Indicatore partecipazione donne alla vita politica. La letteratura comportamentale ha riscontrato differenze sistematiche nelle caratteristiche di genere: le donne tendono a manifestare comportamenti pro-sociali e a essere meno tolleranti verso la corruzione.

Un altro filone di letteratura mostra che le donne sono più avverse al rischio degli uomini, ed essendo percepite come più integre, la probabilità che siano “punite” dall’elettorato se coinvolte in episodi di corruzione è maggiore. Ne consegue che una loro maggiore presenza nella vita pubblica è associata ad un minore livello di corruzione.

Anche per il capitale sociale la provincia di Messina ha un indicatore di maggiore rischio, 115,7 contro l’indicatore italiano di 103,4.

L’ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

L’Università degli Studi di Messina è un Ateneo di grandi dimensioni dove studiano 23 mila studenti (di cui quasi 500 stranieri), fanno ricerca 402 dottorandi e 77 Assegnisti, sono impiegate 866 unità di personale tecnico amministrativo e 1.104 unità di personale docente.

L’Ateneo, in linea con la propria missione istituzionale, ha identificato nella Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza, fattori fondamentali di crescita. Infatti, questi ad oggi rappresentano i pilastri sui quali si fonda la programmazione strategica del triennio 2021/23, insieme all’Internazionalizzazione e alle altre due aree strategiche trasversali relative alla legalità e alla qualità.

L’Ateneo è articolato in diversi Poli, situati sia al centro che nelle periferie sud e nord della città, raggiungibili attraverso servizi di trasporto offerti dall’Università in accordo con aziende pubbliche e private. Nella zona sud della città è situato il Policlinico Universitario, sede dei Dipartimenti di Medicina Clinica e Sperimentale, di Patologia Umana dell’Adulto e dell’Età evolutiva "Gaetano Barresi" e di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali. Nel centro cittadino sono, invece, dislocati i Dipartimenti di Economia, di Giurisprudenza, di Scienze Politiche e Giuridiche e di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e degli Studi Culturali. Infine, nella zona nord di Messina, i Dipartimenti di Ingegneria e di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra, situati presso il Polo Papardo, mentre il Polo Annunziata è sede dei Dipartimenti di Civiltà Antiche e Moderne, di Scienze Veterinarie, di Scienze Chimiche, Biologiche, Farmaceutiche ed Ambientali. Proprio presso il Polo Annunziata si trova la Cittadella Universitaria Sportiva che offre impianti all’avanguardia con palestre, campi di calcio, tennis, basket, volley, baseball e piscine.

I vertici della Governance di Ateneo sono rappresentati da:

Prof. Salvatore Cuzzocrea, Magnifico Rettore;

Avv. Francesco Bonanno, Direttore Generale.

e dalle seguenti strutture:

Organi di Governo	Organi di Amministrazione e Controllo	Strutture didattiche e amministrative
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <i>Senato Accademico</i>	<input type="checkbox"/> <i>Direttore Generale</i>	<input type="checkbox"/> <i>Amministrazione Centrale</i>
<input type="checkbox"/> <i>Consiglio di Amministrazione</i>	<input type="checkbox"/> <i>Consiglio degli studenti</i>	<input type="checkbox"/> <i>Dipartimenti</i>
	<input type="checkbox"/> <i>Collegio di Disciplina</i>	<input type="checkbox"/> <i>Centri</i>
	<input type="checkbox"/> <i>Garante degli studenti, dottorandi e specializzandi</i>	<input type="checkbox"/> <i>Altre strutture</i>
	<input type="checkbox"/> <i>Comitato Unico di Garanzia</i>	
	<input type="checkbox"/> <i>Nucleo di Valutazione</i>	
	<input type="checkbox"/> <i>Collegio dei revisori dei conti</i>	
	<input type="checkbox"/> <i>Presidio della Qualità</i>	
	<input type="checkbox"/> <i>Consulente di Fiducia</i>	

Le strutture amministrative denominate "Amministrazione centrale" si articolano nei seguenti 7 Dipartimenti Amministrativi (D.A.) e nelle seguenti strutture, collocate in staff presso il Rettorato e la Direzione Generale:

Rettorato:

Segreteria Generale (Rettorato)

U. ORG. Comunicazione

U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione

Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ

Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali

CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici

Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi

Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo

Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo

Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca

Direzione Generale:

Segreteria Generale (Direzione generale)

Unità di Coordinamento Tecnico Affari legali e Contenzioso

Segreteria Tecnica Attività Regolatorie

Unità di Coordinamento Tecnico Talent management e formazione

D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie
D. A. Attività Negoziale
D. A. Affari Generali
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione
D. A. Servizi Tecnici

Le strutture didattiche sono articolate nei seguenti 12 Dipartimenti Universitari:

Dipartimento di Civiltà antiche e moderne

Dipartimento di Economia

Dipartimento di Giurisprudenza

Dipartimento di Ingegneria

Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale

Dipartimento di Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"

Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali

Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali

Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali

Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra

Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche

Dipartimento di Scienze veterinarie

La Didattica

L'offerta formativa, nell'anno accademico 2022/2023, si compone di 94 corsi di laurea, 15 corsi di Dottorato, 22 di Master, oltre alle scuole di Specializzazione di area sanitaria medica e non medica, di veterinaria, di area legale e psicologica.

La Ricerca

Nel 2021, l'Università di Messina ha confermato il proprio impegno per incrementare l'attrazione di risorse finanziarie a favore della ricerca, sia nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali che in quello dei fondi nazionali (MIUR), partecipando nel 2021 a numerosi bandi competitivi finanziati da programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali. Nella Tabella seguente sono elencati i progetti di ricerca per tipologia e l'importo dei rispettivi finanziamenti.

Tabella 2.6 - Progetti di ricerca e relativi finanziamenti (Anno 2021)

PROGETTI DI RICERCA E FINANZIAMENTI		
TIPOLOGIE DI PROGRAMMA / FONTE DI FINANZIAMENTO	N. DI PROGETTI GESTITI	FINANZIAMENTI OTTENUTI
Fondi Europei strutturali nazionali	42	€ 16.166.738,22
Fondi Europei strutturali regionali	31	€ 13.048.260,08
PRIN	67	€ 5.608.458,00
Horizon 2020	19	€ 5.589.016,69
Altri bandi nazionali	23	€ 5.312.813,30
Altri bandi internazionali	8	€ 1.282.055,40
Altri bandi UE	7	€ 561.392,85
TOTALE PROGETTI FINANZIATI	197	€ 47.568.734,54

Fonte dati D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento al 20.12.2021

La Terza Missione

L'Ateneo, nella programmazione 2021-23, ha posto numerosi obiettivi compendati nella linea strategica "Supportare la valorizzazione dei prodotti della ricerca, la didattica aperta e le attività di public engagement" relativi alla Terza Missione ed all'impatto sociale. La tabella seguente illustra il quadro dei proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico delle risorse iscritte in bilancio nel corso del triennio 2018-2020.

Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico - 2018-2020			
PROVENTI	2018	2019	2020
Contratti di ricerca, consulenza, convenzioni di ricerca c/terzi	€ 804.225,43	€ 788.112,03	€ 736.231,63
Pubblicazioni		€ 13.231,29	€ 2.351,06
TOTALE	€ 804.225,43	€ 801.343,32	€ 738.582,69

Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo

LA VALUTAZIONE ED IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della programmazione anticorruzione.

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Nella tabella riportata nel paragrafo successivo si riportano le misure generali e trasversali, che si applicano a tutte le strutture, rendicontando le attività svolte nel 2022 e programmando le attività per il 2023.

Misura	Stato di attuazione al 31 dicembre 2022	Azioni programmate per il 2023
Codice di comportamento	Il codice di comportamento dell'Ateneo è stato adottato con D.R. n. 573 del 13 marzo 2014.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale.
Rotazione straordinaria	Le norme prevedono la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.	Trasferimento del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva
Rotazione ordinaria del personale	Movimenti del personale avvenuti nel 2022:	La rotazione, a partire dal 2022, trova la sua sede all'interno della sezione del PIAO dedicata alla strategia di gestione del capitale umano.
Whistleblowing	A dicembre 2021 è stata attivata la specifica piattaforma, consigliata dall'ANAC, che garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente. La piattaforma è accessibile dal sito web istituzionale.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale.
Pubblicazione dei dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo	Nel corso del 2022 si è aggiornata la mappatura dei procedimenti, attraverso la piattaforma (monipro.it) raccogliendo informazioni, oltre che sui procedimenti, anche sul lavoro agile e sui rischi corruttivi.	I dati della piattaforma Monipro verranno aggiornati anche nel 2023 e si prevede un Sistema di aggiornamento annuale.
Formazione	Ogni anno viene erogata una formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione.	Le iniziative formative per il 2023 sono descritte nella sezione formazione del presente PIAO.
Controlli sulle società partecipate	Nel 2022, si sono svolti i controlli previsti nel PTPCT, documentati da report.	Controllare tutte le società ed enti partecipati dall'Ateneo in merito all'adozione di Piani anticorruzione e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, mediante l'ispezione dei loro siti ed il dialogo con gli amministratori delle società.
Astensione in caso di conflitti d'interesse	Nel 2020 è stato chiesto a tutti i dipendenti di effettuare la dichiarazione di cui all'art. 6 del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Messina.	Aggiornamento delle dichiarazioni.
Inconferibilità e incompatibilità incarichi	Nel corso del 2022 sono state aggiornate tutte le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità da parte dei Dirigenti e pubblicate sul sito web.	Aggiornamento annuale delle dichiarazioni.

Incarichi extraistituzionali	L'Ateneo ha emanato due regolamenti: Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale tecnico amministrativo (Emanato con Decreto Rettorale n. 184 del 31.01.2018); Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale docente universitario (Emanato con D.R. n. 625 del 19 marzo 2019).	Rispetto delle disposizioni regolamentari
Protocolli di legalità e Patti d'integrità	Dall'anno 2000 con la Prefettura di Messina vige un apposito "Protocollo di legalità per il monitoraggio degli appalti pubblici". Dal 2013 il nostro Ateneo ha aderito anche al "Protocollo di legalità Carlo Alberto Dalla Chiesa". Infine nell'anno 2019, inoltre, è stato siglato con l'Associazione Parliament Watch Italia un Patto d'Integrità avanzato.	Rispetto dei protocolli di legalità e dei patti di integrità.
Pantouflage	La disciplina sul pantouflage prevede il divieto per il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" si svolgere "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione. Nei bandi di gara e nei contratti si prevede l'obbligo dell'operatore economico di fornire apposita dichiarazione.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale in attesa delle emanande linee guida dell'ANAC.
Antiriciclaggio	La disciplina prevede la segnalazione di operazione sospetta all'Unità di informazione Finanziaria.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale.

METODO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il metodo di trattamento del rischio di UNIME si sviluppa attraverso la preliminare attività di mappatura di procedimenti e processi, tenendo conto dell'ambiente esterno e interno, e delle potenziali pressioni e criticità che possono ricadere sull'Organizzazione.

La fase di "valutazione del rischio" viene condotta attraverso una matrice del rischio che si basa su un approccio di tipo qualitativo (Es: alto, medio, basso) in cui ogni misurazione viene associata ad una motivazione alla luce dei dati e delle evidenze raccolte dai soggetti coinvolti nell'analisi. Il nuovo Sistema di Gestione del Rischio Corruzione segue la seguente matrice del rischio con le relative motivazioni:

	INDICATORI		
	BASSO=1	MEDIO=2	ALTO=3
MOTIVAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Attività che non prevedono margini di discrezionalità; Sviluppate tramite procedure guidate; Ad alto livello di trasparenza; Con elevato grado di dematerializzazione; Svolte attraverso sistemi che permettono tracciabilità; 	<ul style="list-style-type: none"> Attività che prevedono margini di discrezionalità ma normate e regolamentate; Sottoposte a controllo di un 	<ul style="list-style-type: none"> Attività che prevedono elevati margini di discrezionalità; A scarsa o nulla possibilità di rotazione degli attori coinvolti; Con elevata esposizione all'esterno;

	<ul style="list-style-type: none"> • Facilmente controllabili. 	Responsabile e/o Dirigente; <ul style="list-style-type: none"> • Per le quali sono previste misure di trasparenza; • Per le quali è possibile disporre di evidenze sull'operato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con scarsa o nulla regolamentazione; • A cui si applicano norme che limitano l'accesso e la diffusione dei dati; • Basate su autodichiarazioni; • A rischio conflitto di interesse.
--	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il processo di valutazione del rischio si è dunque concentrato su apposite fasi tramite la produzione di schede (in allegato al presente PIAO) che contengono:

- Descrizione delle attività presenti;
- Input e Output delle attività;
- Attori coinvolti/Ufficio o soggetto responsabile;
- Analisi e motivazione del rischio (basate su fattori abilitanti, cioè le condizioni individuali, organizzative, sociali e ambientali che determinano gli eventi di rischio);
- Misure individuate o da individuare/analisi della relativa efficacia;
- Indicatori.

Per quanto riguarda le tipologie di misure generali e specifiche, le principali previste riguardano:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione/semplificazione/formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi.

Con Circolare del D.G. prot. n. 138584 nel 2022 è stata avviato un aggiornamento della ricognizione dei principali procedimenti e processi amministrativi dell'Amministrazione Centrale di Ateneo, già effettuata nel 2021. Il sistema di mappatura, realizzato su piattaforma proprietaria e sviluppato interamente in-house [link:monipro.unime.it], tiene conto della classificazione dei procedimenti sulla base delle specifiche in uso all'attuale sistema di protocollazione permettendo la tenuta sotto controllo dei processi amministrativi che risentono di continue variazioni e modifiche legate alla normale evoluzione dell'attività amministrativa, alle mutazioni di organigramma di Ateneo, ai cambi di responsabilità del personale coinvolto, agli aggiornamenti normativi e regolamentari, ecc

La ricognizione dei procedimenti del 2022 ha considerato anche, per ogni procedimento, l'individuazione dei rischi corruttivi.

Inoltre nel monitoraggio di primo livello della prevenzione della corruzione da effettuare entro l'1 dicembre 2022, si è chiesto ad ogni struttura, oltre al monitoraggio e alla rendicontazione delle misure anticorruzione assegnate alla struttura stessa, una serie di considerazioni propositive per l'aggiornamento delle misure.

A tal fine la circolare del D.G. prot. n. 138584 del 3 novembre 2022 ha proposto a tutte le strutture apposite schede di rendicontazione.

LA TRASPARENZA.

La trasparenza dell'attività amministrativa assume rilievo come misura generale per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Il Piano della trasparenza organizza le modalità di popolamento progressivo della sezione web "Amministrazione trasparente", raggiungibile dalla home page del portale web dell'Ateneo, nel rispetto delle norme, in particolare del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e maggiormente dettagliate nelle Linee guida ANAC, approvate con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

SOGGETTI RESPONSABILI DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA.

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione sono i Referenti, che, personalmente o tramite i propri collaboratori, sulla base delle competenze individuate dalle tabelle trasparenza e con riferimento alle attività amministrative di propria competenza, procedono a:

1. individuare i dati da pubblicare;
2. elaborare i dati adeguandoli agli standard formali prestabiliti;
3. pubblicare direttamente utilizzando l'applicativo "operatore portale web" oppure trasmetterli per la pubblicazione all'U.Op. "Normativa istituzionale Trasparenza e prevenzione della corruzione".

Pertanto le quattro fasi della trasparenza (1. individuazione; 2. elaborazione; 3. trasmissione; 4. pubblicazione) sono gestite direttamente dalle strutture amministrative che si occupano per competenza dei relativi procedimenti o attività.

Il RPCT coordina tutte le operazioni di pubblicazione e trasparenza con il supporto della Segreteria tecnica attività regolatorie che ha al suo interno l'Unità operativa "Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione" (U. op. trasparenza).

Nelle apposite tabelle (foglio excel), allegate al presente PIAO, si definiscono dettagliatamente gli obblighi di pubblicazione, le modalità, i tempi di pubblicazione, i soggetti responsabili e le modalità di monitoraggio.

Le tabelle, ogni anno, vengono previamente condivise con tutte le strutture tenute, per competenza, ad effettuare gli adempimenti di pubblicazione, al fine di renderle partecipi e coinvolgerle maggiormente.

Le tabelle approvate sono, per i Referenti e per la relativa struttura di riferimento, l'atto organizzativo che attribuisce loro la responsabilità degli obblighi di pubblicazione, il cui mancato adempimento è sanzionabile, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013, nei casi più gravi, con l'attivazione del procedimento disciplinare.

DATI ULTERIORI.

Le tabelle prevedono anche le modalità di pubblicazione, i relativi tempi, responsabili e monitoraggio, di dati ulteriori rispetto a quelli previsti dal decreto legislativo n. 33/2013, tra i quali gli ordini del giorno, gli indici e le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione ed il Bilancio consolidato.

Inoltre, come dati ulteriori, si pubblicano: DURC dell'Università degli studi di Messina; informazioni e statistiche sugli studenti dell'Ateneo; una sezione "Aggiornamenti normativi" che contiene le principali disposizioni normative sulla trasparenza, insieme alle circolari del Direttore Generale in materia, nonché modulistica e altri documenti utili; il Bilancio consolidato dell'Ateneo; la policy Open Access dell'Ateneo; i decreti MIUR di accreditamento delle scuole di specializzazione di area sanitaria; il Piano uguaglianza di genere ed il Bilancio di genere; le commissioni giudicatrici degli esami finali di dottorato di ricerca.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.

L'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati impone anche di adottare specifiche cautele per il rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità.

Per questo motivo, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) collabora stabilmente con il RPCT, con l'U. Op. trasparenza e con tutte le strutture dell'Ateneo per informare, fornire consulenza e vigilare sul rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Inoltre, all'interno del monitoraggio di I e II livello, viene verificato anche il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

ACCESSO CIVICO.

Le informazioni per consentire l'accesso civico e l'accesso generalizzato, con i moduli e l'indicazione dei responsabili e dei rimedi, si trovano nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione altri contenuti/accesso civico. Nel 2022 si è incrementata la visibilità e la facilità di consultazione della pagina web dedicata all'accesso civico, con un link rapido evidenziato nella pagina principale di "amministrazione trasparente".

PUBBLICAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO AI SENSI DELL'ART. 14 DEL S.LGS 33/2013.

Come è noto, l'art. 14 del d. lgs n. 33/2013, come novellato dal decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, prevede che i titolari di incarichi politici, di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo – per le Università il Rettore, i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i componenti del Senato Accademico - pubblichino, ogni anno, sul sito web istituzionale i seguenti documenti e dati:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell'organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7.

Nel documento allegato si descrivono le attività necessarie per assicurare al meglio l'effettivo assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Si prevedono tre schede:

1. una scheda relativa all'attività di pubblicazione dei documenti dei componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina;
2. una scheda relativa all'attività di pubblicazione dei documenti di aggiornamento annuale dei soggetti in carica;
3. una scheda relativa all'attività di pubblicazione dei documenti dei componenti che cessano dall'incarico.

OBIETTIVO OPERATIVO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La creazione di valore in ottica di presidio della legalità e prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione si attua attraverso la condivisione dei relativi principi in maniera interattiva e partecipativa. Pertanto, in sede di programmazione della performance la prevenzione della corruzione e della trasparenza diventa un obiettivo comune a tutte le strutture, così definito:

Linea strategica: incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza.

Obiettivo strategico: Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza.

Obiettivo operativo: Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di mappatura, aggiornamento dei procedimenti, trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'obiettivo assegna ad ogni struttura delle specifiche azioni e viene monitorato assegnando alle strutture un punteggio di merito sulla base delle azioni effettivamente poste in essere secondo le seguenti schede:

Scheda per i Dipartimenti amministrativi, la Direzione Generale e le strutture del Rettorato (Segreteria Generale, UCT Organi Collegiali e UCT processi organizzativi ed elettivi).

attività	Indicatore	Modalità attribuzione punteggio	totale massimo punteggio	Soglia	Target	Superiore al Target
		totale	100	50	80	100
Partecipazione compilazione piattaforma monipro	Inserimento dei dati in piattaforma	Tempestività: Compilazione entro 15gg dall'avvio del processo - p.ti 10 Completezza: Inserimento di tutte le informazioni compresa, ove previsto, la modulistica - p.ti 20 Aggiornamenti: Tenuta sotto controllo di eventuali modifiche sostanziali del procedimento e relativa comunicazione alla mail istituzionale – p.ti 20	50			
Report trasparenza	Report di automonitoraggio trasparenza da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report.	20			
Report schede anticorruzione	Report di automonitoraggio misure specifiche anticorruzione da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report.	20			
Report misure generali	Report di automonitoraggio sulle misure generali	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report.	10			

Scheda per i Dipartimenti didattici

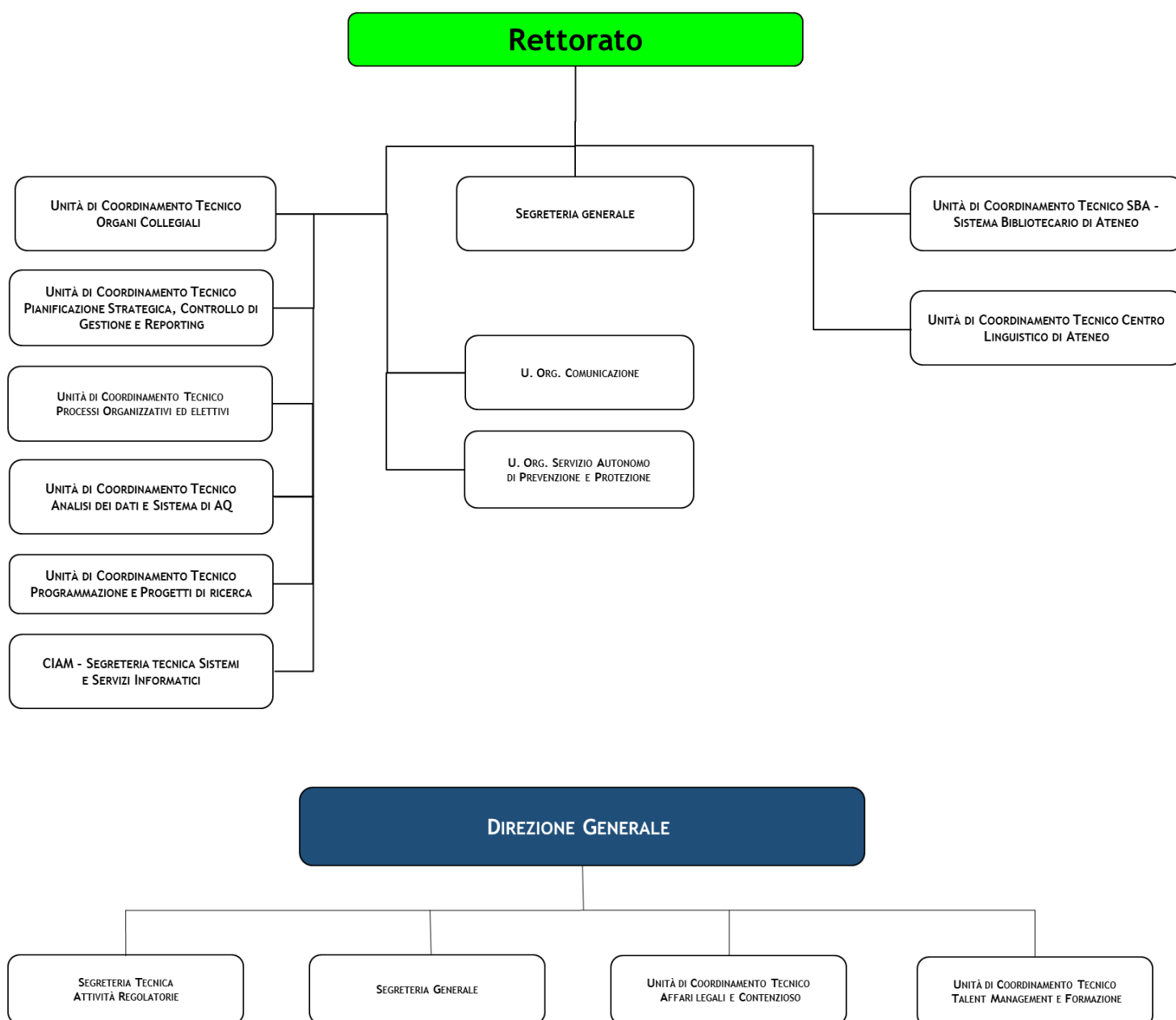
attività	Indicatore	Modalità attribuzione punteggio	totale massimo punteggio	Soglia	Target	Superiore al Target
		totale	100	50	80	100
Report trasparenza	Report di automonitoraggio trasparenza da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report.	40			
Report schede anticorruzione	Report di automonitoraggio misure specifiche	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità	40			

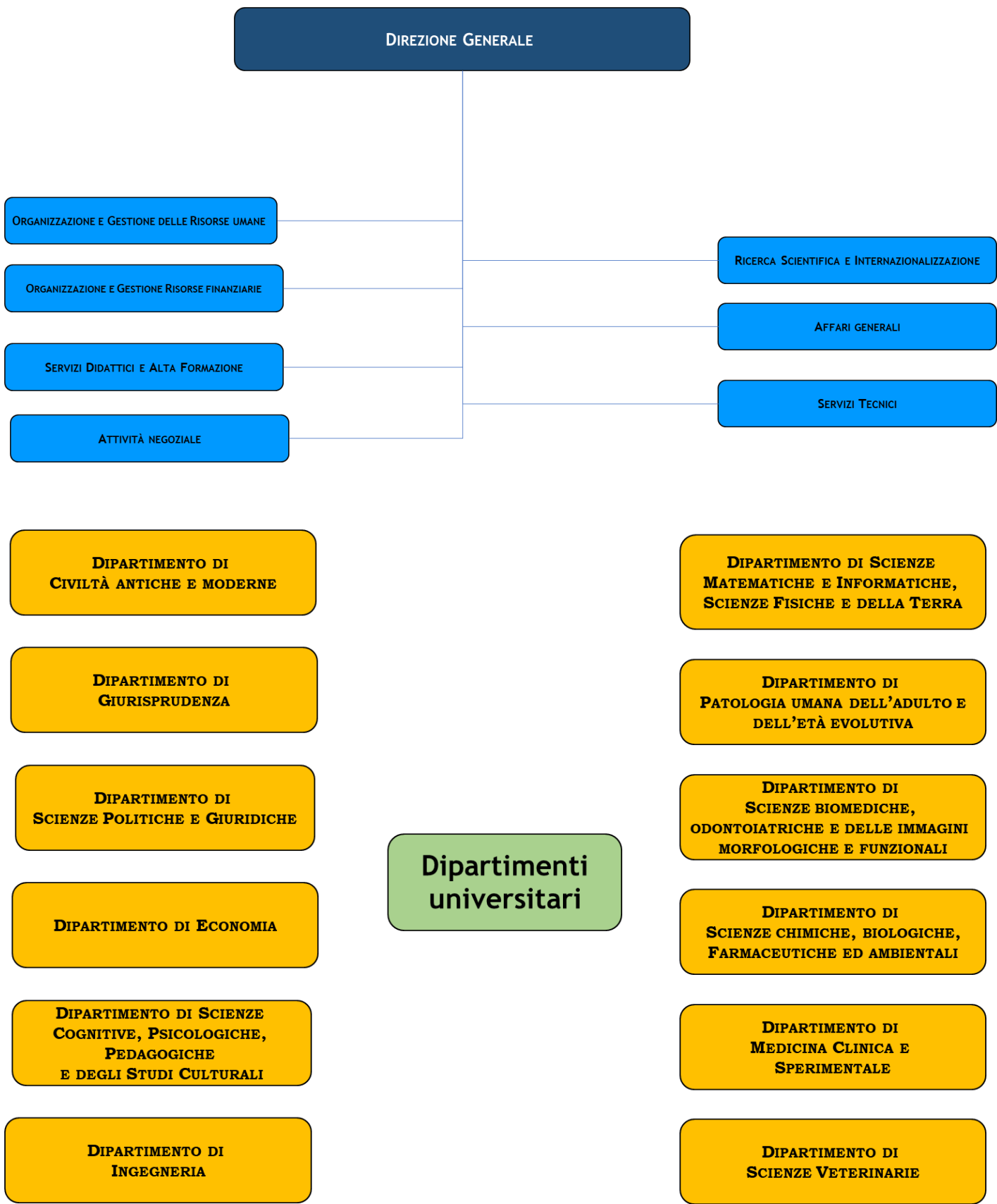
	anticorruzione da inviare entro dicembre	dell'invio con protocollo e della precisione del report.				
Report misure generali	Report di automonitoraggio sulle misure generali	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio con protocollo e della precisione del report.	20			

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

A) STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si rappresenta graficamente quanto illustrato a pag 21 nell'analisi del contesto interno.





B) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

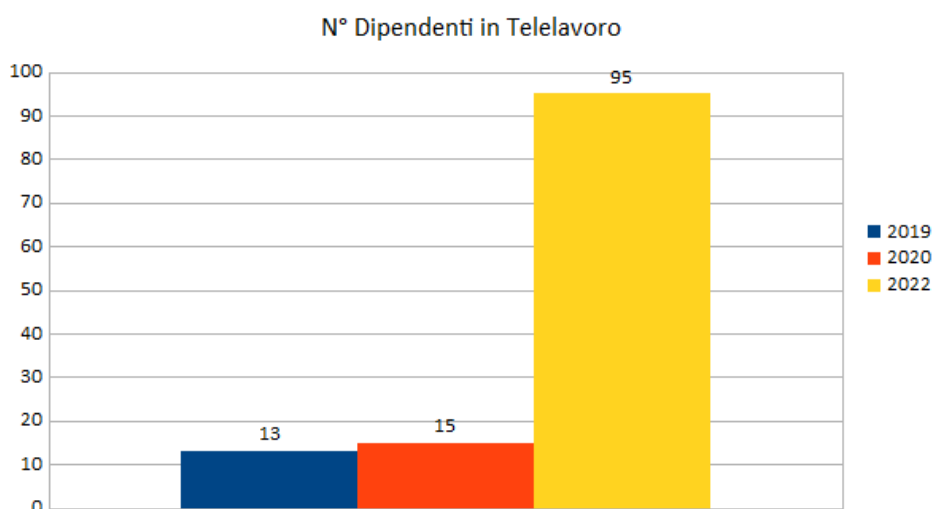
Il lavoro da remoto, nelle sue varie declinazioni (telelavoro, smart working, lavoro agile, ecc.), rappresenta un nuovo modello organizzativo del lavoro che mira a sfruttare le potenzialità offerte dall'evoluzione delle tecnologie informatiche e degli strumenti collaborativi online, unite ad una profonda riorganizzazione dei processi amministrativi che permettono di sviluppare procedimenti e

attività, legate anche all'erogazione di servizi, in forma dematerializzata. Il tutto con l'obiettivo di riuscire a mantenere inalterati efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, migliorando il principio di economicità e, allo stesso tempo, riuscendo a garantire ai lavoratori una migliore compensazione tra esigenze personali/familiari e lavoro con risultati di una migliore qualità di vita con concreti risvolti positivi in termini di produttività. L'istituto del lavoro agile dovrà pertanto essere misurato e valutato tenendo conto di una molteplicità di fattori che intervengono nello svolgimento dello stesso e sempre rapportando il tutto al fine ultimo di una P.A. che è quello di rendere il miglior servizio possibile ai suoi utenti finali ed ai cittadini in genere. Per tali ragioni, l'Università di Messina ha predisposto nel corso del 2022 una analisi rivolta alla misurazione dei risultati del lavoro da remoto, indispensabile ad attuare una programmazione mirata al miglioramento della sua attuazione per il triennio 2023-2025. Lo studio è stato sviluppato applicando delle metodologie basate sulla raccolta di dati oggettivi, separando la gestione ordinaria del lavoro agile da quella emergenziale dettata da esigenze di forza maggiore a causa della pandemia COVID-19, applicando i principi di analisi SWOT, indagando con i diretti interessati (Personale T.A., Dirigenti, Responsabili di Struttura) punti di forza e criticità del lavoro agile e, infine, valutando l'impatto anche sui risultati prodotti in relazione ad alcuni dei servizi resi con modalità non in presenza.

In sintesi, la metodologia utilizzata mette a confronto tre tipi di rilevamento:

1. Analisi sulla base di dati relativa al personale dipendente che ha fruito di telelavoro/smart working nel periodo 2019-2022;
2. Analisi di tipo SWOT con indagine rivolta al personale dipendente interessato, Responsabili e Dirigenti;
3. Customer Satisfaction rivolta ad utenti fruitori dei servizi di UNIME al fine di valutare la soddisfazione dei clienti finali in merito all'erogazione di servizi in cui attività amministrative possono essere svolte anche in modalità "agile".

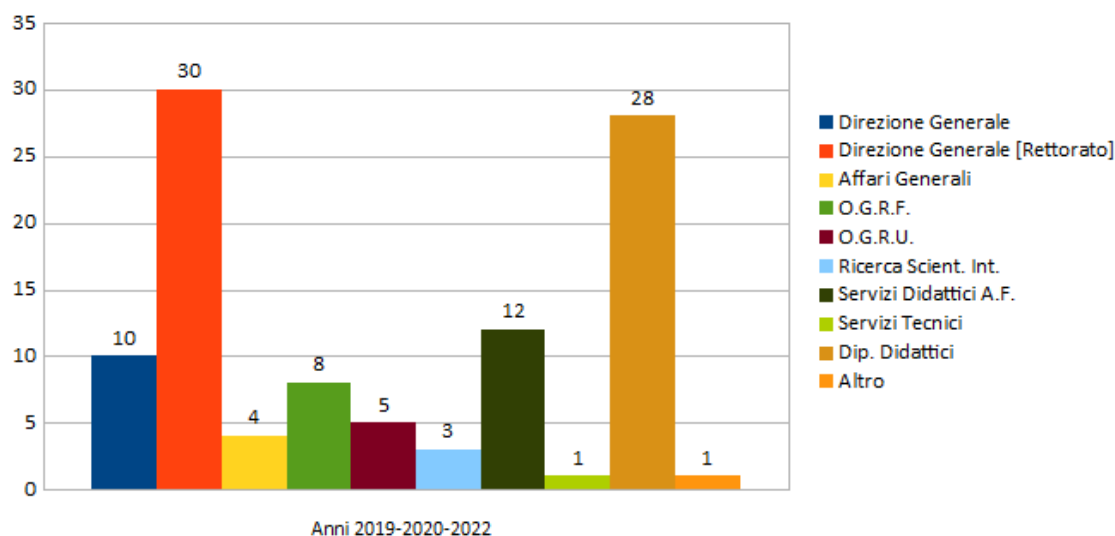
Per quanto riguarda il primo punto appare opportuno evidenziare come, a seguito di una profonda riorganizzazione dei processi amministrativi che ha portato ad un elevato livello di dematerializzazione degli stessi, questa Amministrazione aveva avviato già a partire dal 2019, dunque prima dell'evento pandemico COVID-19, una fase sperimentale di organizzazione del lavoro da remoto. Ciò ha permesso una gestione emergenziale efficace dello smart-working, come poi imposto dalle disposizioni governative, applicando un modello già esistente anche se non del tutto consolidato. Un primo elemento oggettivo che permette di valutare il modello organizzativo del lavoro agile è l'incremento di richieste pervenute dal 2019 al 2022 (quindi anche dopo la gestione emergenziale che, inevitabilmente, ha comportato delle criticità dovute a causa di forza maggiore) e il numero di nuovi contratti e rinnovi autorizzati.



Il 2021 è escluso dal conteggio in quanto gestito in modalità emergenziale COVID-19

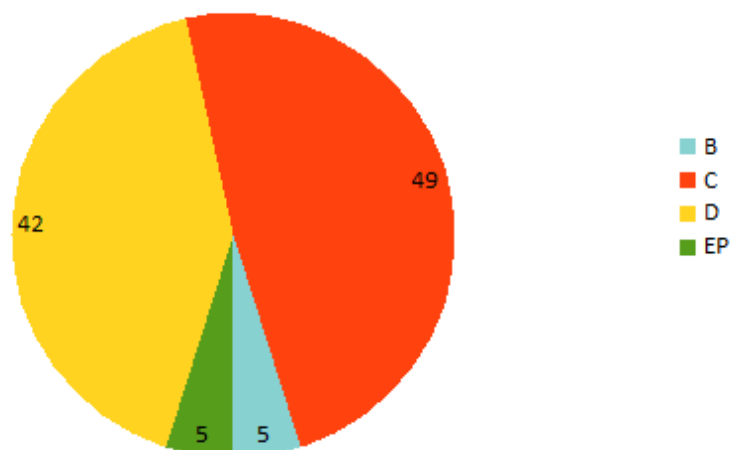
Per quanto riguarda le principali Strutture dell'Ateneo che si sono avvalse di personale T.A. collocato in regime di telelavoro si riporta di seguito il relativo grafico:

N° Dipendenti T.L. per Macrostruttura



Inoltre, al fine di una valutazione in merito alle categorie di dipendenti che hanno espletato servizio in modalità agile, si riporta il seguente grafico:

Dipendenti T.L. per categoria di appartenenza



Il secondo tipo di rilevamento è stato effettuato tramite indagine finalizzata ad una analisi SWOT per la ricerca di punti di forza (Strengths), punti di debolezza (Weaknesses), opportunità (Opportunities), minacce (Threats) e consente di ragionare rispetto all'obiettivo che si vuole raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne. Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire; quelle esterne, invece, non dipendendo dall'Organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo, in modo di sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che invece rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati. I rilevamenti effettuati con form predisposti, assieme all'analisi dati di cui sopra, ed alla Customer Satisfaction rivolta ai fruitori dei Servizi UNIME, permette di disegnare un quadro completo sulla soddisfazione complessiva del modello organizzativo utilizzato per il lavoro agile da questa Amministrazione e di disporre delle necessarie informazioni a supporto delle decisioni della Governance di Ateneo. I form sono stati rivolti a due distinti target: 1) Personale T.A. che ha espletato servizio in modalità di lavoro agile; 2) Dirigenti, Responsabili di U.C.T., Segreterie Generali, Segreterie Tecniche, che hanno

autorizzato il personale suddetto. L'indagine ha utilizzato la tecnica del sondaggio ed i form sono stati strutturati al fine di rilevare informazioni diverse ma complementari tra i due target in oggetto. I KPI (Key Performance Indicator) utilizzati prevedono che il soggetto si esprima su 10 affermazioni riguardanti le caratteristiche di svolgimento del lavoro agile con 5 livelli di valutazione:

- * "Per niente d'accordo"
- ** "Quasi d'accordo"
- *** "D'accordo"
- **** "Più che d'accordo"
- ***** "Perfettamente d'accordo"

Di seguito i risultati ottenuti:

Target: Dirigenti, Responsabili di Struttura

FORM 1	Per niente d'accordo	Quasi d'accordo	D'accordo	Più che d'accordo	Perfettamente d'accordo	TOTALE
Il livello di telelavorabilità di procedimenti e attività in capo alla mia Struttura è per me facilmente valutabile			42,86%	28,57%	28,57%	100%
Il livello di efficienza e produttività del personale posto in regime di telelavoro non ha subito peggioramenti rispetto alla modalità in presenza			28,57%	14,29%	57,14%	100%
Riesco a valutare correttamente il lavoro svolto da remoto al pari di quello svolto in presenza			28,57%	28,57%	42,86%	100%
Gli strumenti collaborativi resi disponibili dall'Amministrazione mi permettono di mantenere efficacemente il necessario rapporto col personale che opera da remoto		14,29%	28,57%		57,14%	100%
Ritengo che il livello di dematerializzazione raggiunto dall'Amministrazione permetta in molti casi un ricorso al lavoro da remoto senza penalizzazioni in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa			28,57%	57,14%	14,29%	100%
Accolgo di buon grado le richieste di svolgimento del servizio da remoto quando compatibile			57,14%	14,29%	28,57%	100%
Non rilevo particolari difficoltà nella gestione del personale che opera da remoto			42,86%	28,57%	28,57%	100%
Il personale che ha fruito di telelavoro non ha dimostrato carenze formative nell'uso degli strumenti informatici che ha dovuto utilizzare;		14,29%	14,29%	42,86%	28,57%	100%
Visti i risultati ottenuti dal personale posto in regime di telelavoro sarei disponibile alla riconferma se richiesto			42,86%	28,57%	28,57%	100%
Denoto minore stress e sempre adeguata disponibilità nel personale che opera da remoto			14,29%	42,86%	42,86%	100%

Inoltre, mediamente, i processi che si reputano possano essere attuati con modalità di lavoro agile, si attestano a **circa l'80%** del complessivo dell'attività amministrativa svolta dalla Struttura

Target: Personale T.A.

FORM 2	Per niente d'accordo	Quasi d'accordo	D'accordo	Più che d'accordo	Perfettamente d'accordo	TOTALE
Per la tipologia di lavoro che svolgo ritengo che la mia produttività lavorando da remoto è rimasta invariata o migliorata		1,96%	3,92%	9,80%	84,31%	100%
Dai riscontri che ho sul lavoro che svolgo da remoto posso affermare che i miei superiori sono soddisfatti del mio operato		1,96%	3,92%	19,61%	74,51%	100%
Ritengo che le mie competenze informatiche siano adeguate per sfruttare al meglio gli strumenti che utilizzo lavorando da remoto			9,80%	7,84%	82,35%	100%
Non ho alcuna difficoltà a separare vita privata e attività lavorativa in modalità telelavoro (es. interferenze di familiari, presenza di bambini, interruzioni, rumori, ecc.)			5,88%	13,73%	80,39%	100%
Le risorse tecnologiche di cui dispongo (PC, collegamento internet, strumenti software, ecc.) sono idonee a svolgere al meglio il mio lavoro da remoto		1,96%	11,76%	11,76%	74,51%	100%
Trovo più efficiente la mia gestione del tempo lavorativo quando opero da remoto	1,96%		5,88%	3,92%	88,24%	100%
Il lavoro da remoto mi consente una migliore conciliazione tra lavoro ed esigenze personali/familiari e trovo per me utile non dovermi spostare per raggiungere il posto di lavoro			5,88%	5,88%	88,24%	100%
Nel complesso sento di accusare meno stress quando lavoro da remoto		3,92%	13,73%	5,88%	76,47%	100%
Anche dovendo utilizzare risorse proprie (PC, elettricità, riscaldamento, internet, ecc.) e dovendo rinunciare ai buoni pasto, per me è comunque preferibile lavorare da remoto	1,96%		13,73%	9,80%	74,51%	100%
Il rapporto con colleghi e superiori è rimasto invariato da quando svolgo lavoro da remoto		3,92%	7,84%	15,69%	72,55%	100%

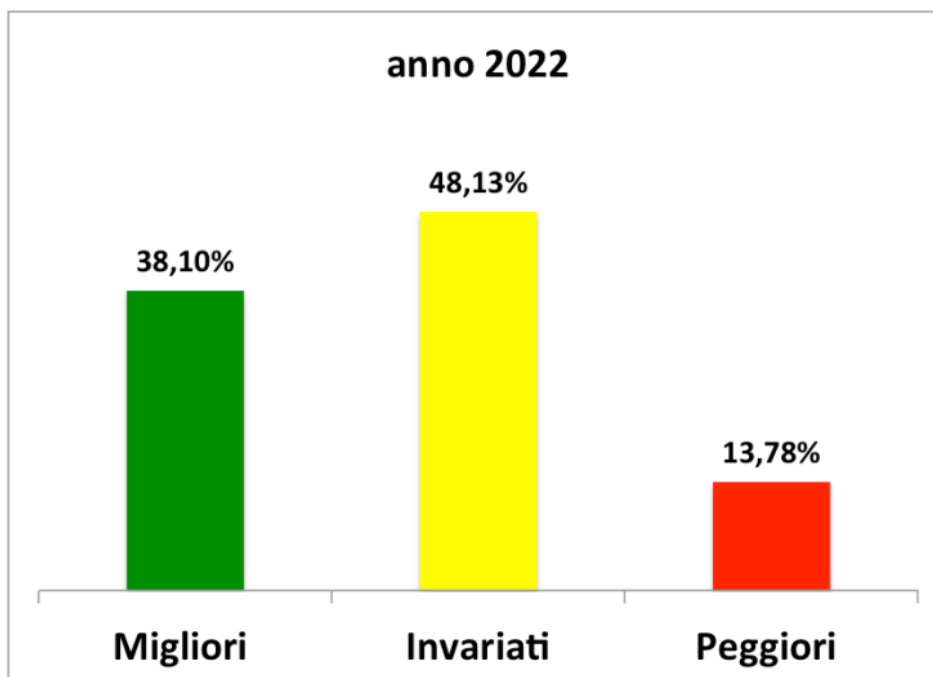
Dall'analisi effettuata si è rilevato che, mediamente, il personale T.A. in oggetto ha garantito circa 4,75 gg/m lavorativi in modalità in presenza.

Alla luce dello studio effettuato è possibile proporre la seguente analisi SWOT utile per avviare un processo di miglioramento nella programmazione ed organizzazione del lavoro agile per il triennio 2023-2025.

LAVORO AGILE UNIME - MATRICE DI ANALISI SWOT		
	Vantaggi e Opportunità	Rischi e Pericoli
Fattori Interni	Punti di Forza:	Punti di Debolezza
	Elevato gradimento complessivo sia da parte del personale T.A. che dei Responsabili	Valutazione corretta delle attività espletabili da remoto
	Mantenimento o miglioramento del livello di efficienza e produttività	Competenze sull'uso di strumenti informatici
	Efficienza nella gestione del tempo lavorativo e minore stress	Utilizzo carente degli strumenti collaborativi
	Conciliazione esigenze personali/familiari e lavoro	Adeguatezza delle dotazioni informatiche
Fattori Esterni	Opportunità	Minacce
	Economie di gestione per l'Organizzazione	Resistenza al cambiamento
	Minori spese negli spostamenti e ottimizzazione dei tempi di lavoro	Adempimenti normativi
	Miglioramento impatto ambientale	Ostacoli al processo di dematerializzazione della P.A.

Al fine di valutare la qualità percepita dai fruitori dei Servizi UNIME anche quando la modalità di erogazione prevedeva espletamento di attività svolte da remoto da parte degli operatori preposti, nell'ambito di indagine di Customer Satisfaction avviata nel periodo 06/12/2022 – 21/12/2022, è stato posto il seguente specifico quesito a riguardo: "Come valuta i servizi resi in regime di smart working dall'Ateneo rispetto alla modalità in presenza?"

Di seguito il grafico relativo ai risultati ottenuti:



I risultati ottenuti evidenziano che, nel 38,10% dei casi, la riorganizzazione del processo per l'erogazione del servizio in modalità "da remoto" è stata percepita addirittura migliore rispetto alla modalità "ordinaria", e nel 48,13% l'utenza non ha rilevato evidenti differenze tra le due modalità. Si può dunque concludere un apprezzamento complessivo dell'utenza sui sistemi di erogazione dei servizi in modalità on-line e con personale che opera da remoto superiore all'86%.

C) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Con D.M del 24 settembre 2022, n. 1106 "*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2022*", sono stati definiti i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2022; in particolare, all'Ateneo di Messina – che al 31 dicembre 2021 risulta in possesso di un valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80%, precisamente pari al 67,70%, e di un indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) superiore a 1, precisamente pari a 1,21, - sono stati attribuiti 40,91 punti organico (2022), quale risultato di un contingente assunzionale base, pari a 26,17 punti organico (non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni di personale registrate nell'anno 2021) cui si associa un contingente assunzionale aggiuntivo, ripartito in misura proporzionale al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, co. 1, del d. lgs. 29 marzo 2012, n. 49, al netto delle spese per fitti passivi, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di Ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre 2021.

Programmazione del personale docente e ricercatore

Nelle rispettive sedute dell'8 novembre 2022, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato i criteri per la distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti, individuando diversi indicatori cui è stato attribuito un peso in termini di percentuale, precisamente:

- **indicatore studenti**, da intendersi quale capacità di attrazione degli studenti (numero di immatricolati nell'anno accademico 2021/2022 rispetto al 2020/2021 con peso dell'indicatore nella misura del 30%, media della dimensione di regolarità 2021/22 e 2020/21 con peso dell'indicatore nella misura del 50%, media del tasso di regolarità calcolato sul totale degli iscritti con peso dell'indicatore nella misura del 20%) - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 35%;
- **tasso di successo medio abilitazioni I e II fascia**, riferito ai nuovi abilitati ASN 2018 (quinto e sesto quadrimestre) e ASN 2021 (primo e secondo quadrimestre) e ai potenziali candidabili, non considerando coloro che hanno conseguito l'abilitazione nelle tornate ASN 2012-2013 e ASN 2016 (primo, secondo, terzo, quarto e quinto quadrimestre) e ASN 2018 (primo, secondo, terzo e quarto quadrimestre) ad oggi non interessati da procedura di chiamata - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 10%;

- **turn over** (differenza tra p.o. liberati e utilizzati per effetto dei pensionamenti e nuove assunzioni 2019-2022; differenza tra economie e spese effettuate per effetto dei pensionamenti e nuove assunzioni 2019-2022) - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 5%;
- **VQR 2015/2019** (indicatore di qualità della ricerca di dipartimento IRD1_2 per il profilo a) +b) intendendo "a" profilo del personale permanente e "b" profilo delle politiche di reclutamento secondo quanto definito dal bando) - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 30%;
- **raggiungimento soglie ASN** raggiungimento di n. 2 soglie per la fascia superiore per l'abilitazione scientifica nazionale (rapporto tra il numero di docenti, professori e ricercatori, che raggiungono due soglie per l'Abilitazione Scientifica Nazionale -per Dipartimento e il numero totale di docenti del Dipartimento) - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 15%;
- **opinioni studenti – sezione docente** (dato fornito dalle opinioni espresse, mediante gli appositi questionari, dagli studenti frequentanti, limitatamente alla Sezione Docente: percentuale di valori positivi - "più sì che no" e "decisamente sì" - rispetto al totale delle risposte date dagli studenti, per ciascun Dipartimento) - peso dei risultati dell'indicatore nella misura del 5%.

Indicatori di distribuzione punti organico								
Dipartimento	Indicatore Studenti	Indicatore VQR 2015-2019	Tasso di successo Medio ASN	% Delta PO 2019 - 2022	Turn over-Delta % economie 2019 - 2022	Raggiungimento soglie superiori ASN	Opinioni student questionari Sezione Docente	Indicatore Complessivo
CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	7,48%	9,64%	9,52%	4,72%	15,30%	9,16%	8,42%	8,76%
ECONOMIA	7,62%	5,42%	8,11%	11,11%	1,97%	7,96%	8,53%	7,05%
GIURISPRUDENZA	4,78%	7,23%	3,78%	8,11%	5,46%	7,67%	8,51%	6,13%
INGEGNERIA	5,83%	7,83%	13,89%	12,63%	0,00%	9,67%	8,19%	7,95%
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	11,08%	9,64%	5,24%	5,75%	17,55%	7,18%	8,26%	9,36%
PATOLOGIA UMANA DELL'ADULTO E DELL'ETA' EVOLUTIVA G. BARRESI	12,21%	9,04%	5,68%	0,00%	23,75%	6,96%	8,23%	9,60%
SCIENZE BIOMEDICHE ODONTOIATRICH E E DELLE	11,27%	13,25%	6,12%	9,14%	10,39%	8,26%	8,19%	10,67%

IMMAGINI MORFOLOGICHE E FUNZIONALI								
SCIENZE CHIMICHE, BIOLOGICHE, FARMACEUTICHE E AMBIENTALI	10,18%	13,25%	7,38%	13,12%	4,56%	8,20%	8,48%	10,38%
SCIENZE COGNITIVE, PSICOLOGICHE, PEDAGOGICHE E DEGLI STUDI CULTURALI	10,65%	6,63%	8,38%	8,26%	6,16%	9,48%	8,47%	8,76%
SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE, SCIENZE FISICHE E SCIENZE DELLA TERRA	10,14%	6,63%	13,83%	7,03%	5,07%	8,80%	8,26%	8,95%
SCIENZE POLITICHE E GIURIDICHE	5,81%	5,42%	4,20%	12,97%	3,38%	7,71%	8,29%	6,06%
SCIENZE VETERINARIE	2,96%	6,02%	13,86%	7,17%	6,40%	8,96%	8,17%	6,32%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
<i>Indicatore complessivo=35% Studenti+10% TSM+ 2,5%*% delta PO normalizzato+2,5%*delta Economie normalizzato+30% VQR+15% Raggiungimento soglie+5%*Opinioni studenti</i>								

Tenuto conto dell'assegnazione ministeriale di cui al richiamato D.M. n. 1106/2022, nonché dei residui su precedenti programmazioni e su vigenti piani ministeriali di reclutamento straordinario, l'Ateneo impegna una quota pari a 55 punti organico da destinare al reclutamento di professori di prima e seconda fascia, ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 4, legge 240/2010 e di ricercatori a tempo determinato di tipo B, sulla base delle disponibilità finanziarie riferite al budget 2022 e prevedendo, per i professori di prima fascia, una data di presa di servizio non anteriore al 1° ottobre 2023, per i professori di seconda fascia e i ricercatori a tempo determinato di tipo B, una data di presa di servizio non anteriore al 1° giugno 2023.

L'individuazione dei settori concorsuali/scientifico disciplinari oggetto delle procedure da avviare è effettuata sulla base dell'ordine di priorità – ove presente – indicato dai Dipartimenti, in considerazione delle esigenze didattiche e di ricerca, anche in rapporto alla consistenza numerica del personale docente afferente a ciascuna Struttura, dei collocamenti a riposo, già avvenuti e in previsione, nonché delle necessità sottese alla sostenibilità dei Corsi di Studio anche a livello interdipartimentale e, per i Dipartimenti interessati, delle esigenze delle Scuole di Specializzazione di area medica ai fini dell'accreditamento delle stesse.

Ai fini dell'avvio delle procedure di selezione dei Ricercatori a tempo determinato di tipo B, l'individuazione dei settori concorsuali/scientifico disciplinari oggetto delle selezioni è effettuata sulla base dei parametri di cui al periodo precedente, avendo anche riguardo, ove applicabile, al criterio della *tenure track*.

Per quanto attiene al reclutamento di Ricercatori a tempo determinato di tipo A, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative introdotte dall'art. 14, comma 6 *quiquiesdecies* del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, l'Ateneo avvia procedure di selezione in attuazione delle misure previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), segnatamente nell'ambito del Programma di Ricerca e Innovazione dal titolo "Sicilian MicronanoTech Research And Innovation Center - SAMOTHRACE", che vede l'Università di Messina coinvolta, con altri Atenei siciliani (Catania, Palermo, Enna), il CNR, l'INFN, STMicroelectronics, l'INGV e altri soggetti pubblici e privati, in una proposta progettuale che il MUR, con D.D.G. n. 1059 del 23/06/2022, ha ammesso a finanziamento per la creazione di Ecosistemi dell'innovazione sul territorio nazionale, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4, Componente 2, Investimento 1.5. Le attività inerenti allo svolgimento del programma di ricerca e innovazione "SAMOTHRACE" si dovranno concludere entro il 28 febbraio 2026.

In coerenza con le priorità strategiche dell'Ateneo, il reclutamento del personale docente, professori e ricercatori a tempo determinato è finalizzato anche a favorire la mobilità interuniversitaria tramite procedure di scambio di personale e la chiamata diretta dall'estero, ai sensi dell'art. 1, comma 9, legge 230/2005, di studiosi in possesso di elevata qualificazione, nonché di studiosi in possesso di un Sigillo di Eccellenza (Seal of Excellence) e di giovani ricercatori vincitori di grant MSCA.

Piano triennale dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo 2023-2024-2025

Il piano triennale dei fabbisogni si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, tenuto conto dei vincoli di legge, del *turnover* derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Ateneo.

Il Piano sarà aggiornato annualmente anche in relazione alle effettive risorse assunzionali in termini di punti organico e/o risorse finanziarie aggiuntive che saranno assegnate annualmente dal MUR all'Ateneo nel triennio di riferimento e alla luce di esigenze sopravvenute, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Tab. 1 – Descrizione consistenza del Personale Tecnico Amministrativo

Categoria	Numero Unità
B	121
C	380

D	266
EP	44
CEL	22
DIRIGENTI (incluso DG)	6
Totale complessivo	839

Tab. 2 – Trend della consistenza del Personale Tecnico-Amministrativo e Collaboratori ed Esperti Linguistici

ANNO 2020		ANNO 2021		ANNO 2022	
Personale T.A.	898	Personale T.A.	837	Personale T.A.	833
CEL	25	CEL	24	CEL	22
Dirigenti*	5	Dirigenti*	5	Dirigenti*	6
*incluso DG		*incluso DG		*incluso DG	

Una quota pari a n. 198 unità di PTA è stabilmente impiegata presso l’A.O.U. Policlinico G. Martino, ai sensi del vigente Protocollo d’Intesa tra l’Ateneo e la Regione Siciliana.

Alla luce delle recenti disposizioni normative (Quota 100 - Opzione Donna) che hanno incrementato le cessazioni, si è avviato un cospicuo *turn-over*, che consentirà all’Ateneo, nell’arco temporale di riferimento, di colmare le carenze di organico che si sono generate, operando al contempo un significativo rinnovamento delle professionalità del personale dipendente.

Programmazione strategica delle Risorse Umane

Stima del *trend* delle cessazioni di Personale Tecnico Amministrativo:

Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
Causale	Numero Unità	Causale	Numero Unità	Causale	Numero Unità
Dimissioni	4	LIMITI D'ETA'	18	LIMITI D'ETA'	36
Inabilità	2	QUOTA 100	1	Risoluzione	14

Limiti d'età	21	QUOTA 102	3		
Morte	1	Risoluzione	8		
Quota 100	9				
Quota 102	1				
Risoluzione	8				
Totale complessivo	46	Totale complessivo	30	Totale complessivo	50

Strategia di copertura del fabbisogno

Annualmente, con nota del Direttore Generale, viene richiesto ai Direttori di Dipartimento Universitario, ai Presidenti e Direttori dei Centri, al Presidente della SIR "Facoltà di Medicina e Chirurgia", ai Dirigenti di Dipartimento Amministrativo, ai Responsabili delle Segreterie Generali, ai Responsabili delle Segreterie Tecniche ed ai Responsabili Unità di Coordinamento Tecnico di manifestare gli elementi utili al fine di predisporre ed aggiornare la programmazione triennale del personale, secondo il Piano Strategico e le linee guida programmatiche tracciate dal Magnifico Rettore in occasione degli incontri avuti con i Responsabili di struttura.

Le varie articolazioni, in esito alla richiesta di cui sopra, formulano le rispettive proposte.

La *Governance*, avuto riguardo alle proposte ricevute dai Direttori di Dipartimento Universitario, dai Presidenti e Direttori dei Centri, dal Presidente della SIR "Facoltà di Medicina e Chirurgia", dai Dirigenti di Dipartimento Amministrativo, dai Responsabili delle Segreterie Generali, dai Responsabili delle Segreterie Tecniche e dai Responsabili Unità di Coordinamento Tecnico, in considerazione del processo di rinnovamento e potenziamento della struttura amministrativa di Ateneo, formula un aggiornamento della programmazione triennale del Personale Tecnico Amministrativo.

Programmazione Triennale del Personale Tecnico Amministrativo (2023-2024-2025)

Categoria	Punti Organico	Area	Unità	Totali
B	0,20	Servizi generali tecnici	5	15
		Amministrativa	10	
C	0,25	Amministrativa	11	32
		Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11	
		Biblioteche	10	
D	0,30	Amministrativa-gestionale	11	25
		Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11	
		Biblioteche	3	
EP	0,40	Amministrativa-gestionale	6	12
		Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	6	
DIRIGENTI	0,65		2	2
CEL	0,20		3	3

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza fondamentale per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti. Una priorità che oggi più che mai deve affrontare una sfida importante, causata dalle conseguenze derivanti dalla pandemia e dalla quarta rivoluzione industriale, attualmente in atto, che impongono una trasformazione rapida ed incisiva. Da qui la consapevolezza di attuare una mappatura delle competenze, avviando progetti di reskilling e upskilling per adeguare rapidamente le conoscenze, valorizzando il capitale umano al fine di consentire al personale l'opportunità di svolgere lavori diversi rispetto ai ruoli abituali, in un'ottica di crescita ed innovazione. con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le priorità strategiche che l'U.C.T. Talent Management e Formazione si propone di attuare per la formazione del personale riguardano quindi:

- Reskilling, ovvero lo sviluppo di nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della P.A.
 - Upskilling, incremento delle proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo.
- In tale contesto, il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che deve necessariamente tenere conto di tali esigenze, partendo dall'analisi dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individuando gli interventi da realizzare.

L'U.C.T. Talent Management e Formazione al fine di promuovere attività finalizzate alla creazione di valore pubblico hanno condotto:

- un'attenta analisi del contesto che consenta di mappare il fabbisogno formativo,
- la programmazione di un piano della formazione, in linea con le politiche e la programmazione strategica dell'Università, in grado di accompagnare il personale e l'Amministrazione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività e i servizi che caratterizzano l'Università degli Studi di Messina:
- il monitoraggio della formazione per mettere in atto eventuali azioni correttive e rimodulare interventi formativi sulla base di esigenze non previste;
- la valutazione della formazione per verificare i risultati conseguiti, gli scostamenti rispetto al piano iniziale, predisponendo le opportune correzioni sulla base delle evidenze emerse;
- la rendicontazione della formazione per informare l'utenza e stakeholder interni ed esterni del lavoro svolto, diffondendo la cultura della condivisione come presupposto per il miglioramento, finalizzato alla creazione di valore pubblico

Piano della Formazione: anno 2022

Il Piano della formazione, pubblicato lo scorso aprile, grazie ai risultati ottenuti dalla richiesta del fabbisogno formativo, è stato redatto in coerenza con le esigenze formative scaturite dal confronto con i Responsabili delle varie strutture organizzative, a seguito della rilevazione effettuata sul fabbisogno formativo.

Tale rilevazione viene attuata periodicamente, garantendo a tutti i Responsabili delle strutture apicali l'accesso ad una piattaforma informatica, all'interno della quale è possibile rilevare, attraverso un focus group di approfondimento, le necessità formative specifiche e collettive.

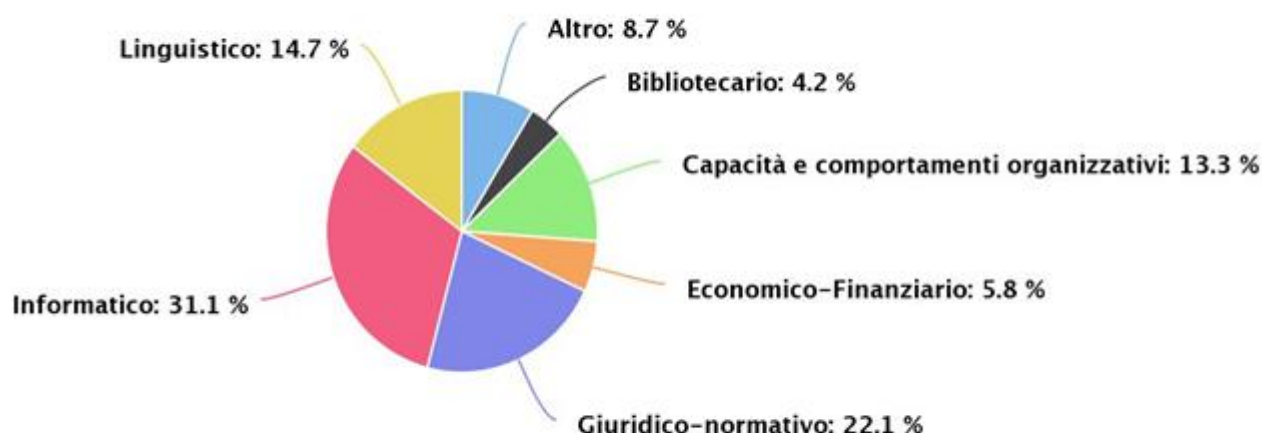
Le attività formative programmate per il 2022, in parte sono state realizzate, come l'alfabetizzazione digitale che ha coinvolto, partendo dal corso di informatica base, tutto il personale di Ateneo e che proseguirà offrendo percorsi formativi graduati e progressivi per livello di conoscenza al fine di consentire nel medio- lungo periodo l'attuazione, in modo capillare e progressivo, dell'alfabetizzazione digitale in tutta l'Amministrazione. Lo stesso obiettivo vale per le competenze linguistiche, con la promozione del corso di lingua inglese A1/A2 attraverso la fruizione della Piattaforma Rosetta Stone. Inoltre è in itinere il corso "Strumenti per lavorare in team in maniera agile", indispensabile formazione per chi gestisce processi di lavoro da remoto.

Anche per le competenze trasversali si è inteso procedere con percorsi formativi da remoto fruibili dal personale nei tempi e nei modi più consoni, al fine di acquisire il proprio know-how e il potenziamento delle soft-skills.

Piano della Formazione per il personale tecnico amministrativo

I mutamenti degli ultimi due anni hanno influenzato e contribuito a rivedere procedure e attività, che necessariamente hanno imposto, al fine di rafforzare la partecipazione attiva di tutto il personale, il progressivo incremento del kit di nuove competenze, indispensabili per affrontare il telelavoro e le trasformazioni digitali in atto.

Il Piano della Formazione, approvato lo scorso aprile 2022, si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici e il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali. Tenuto conto del report estratto dalla rilevazione del fabbisogno formativo, svoltosi nell'aprile 2022 e della sua analisi, sono emerse le macroaree di formazione maggiormente richieste dalle strutture presenti in Ateneo.



Al fine di rispondere alle esigenze espresse:

- sono stati stipulati convenzioni e contratti con enti formatori esterni, per la formazione in ambiti specialistici, come il Co.In.Fo., in particolare l'adesione UNISAN per la specializzazione in area medica, il Progetto ISOIVA in materia tributaria e la Fondazione CRUI in merito all'accreditamento e valorizzazione dei corsi di studio;
- sono state realizzate iniziative formative interne (es. pillole formative, seminari/webinar), utilizzate per il tema dell'Accessibilità e la formazione obbligatoria in generale;
- sono stati effettuati progetti di collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia;
- è stato stipulato il Protocollo d'Intesa con il Ministro della Pubblica Istruzione, on. Renato Brunetta all'interno dell'iniziativa "PA110 e lode" con l'obiettivo di definire un piano strategico unico formativo per il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale;

- sono stati forniti canali e opportunità di partecipazione ai Master per favorire il potenziamento delle competenze trasversali al rafforzamento di competenze tecnico-specialistiche.

In linea con gli obiettivi strategici, di performance e di pari opportunità, delle misure di prevenzione della corruzione e degli esiti emersi dall'analisi del fabbisogno formativo, sono state identificate le iniziative formative presenti nel prospetto allegato che rappresenta il quadro della programmazione del prossimo triennio. È stata inoltre introdotta, a tale proposito, la piattaforma Form, un modello di prenotazione che consente al personale di scegliere le iniziative formative di proprio interesse, in coerenza con le richieste del fabbisogno e degli obiettivi strategici, offrendo l'opportunità di essere attore e promotore della formazione che ritiene essere più utile nei processi di lavoro in cui è coinvolto.

L'offerta formativa per il primo semestre dell'anno 2023, rivolta al personale di Unime, è incluso nel prospetto allegato al presente Piano.

Le attività di formazione sono pubblicate sul sito di Ateneo e monitorati periodicamente, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, in una ottica di miglioramento continuo, assicurando la qualità dell'azione Amministrativa per il soddisfacimento delle esigenze degli stakeholder interni ed esterni.

In ogni caso il Piano della Formazione rappresenta uno strumento elastico, suscettibile di eventuali rimodulazioni qualora si rendessero necessarie all'interno del PIAO nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi e esigenze di Ateneo.

Programmazione 2023-2025

La formazione, all'interno del PIAO, è una leva fondamentale, in quanto rappresenta quell'agente in grado di generare l'osmosi necessaria affinché i fili conduttori del Piano Strategico di Ateneo si snodino e si intreccino, consentendo lo scambio, la circolazione di idee, conoscenze e comportamenti che, generando una influenza reciproca, ottimizzano il processo di trasmissione delle informazioni e dei saperi, quindi degli apprendimenti.

La programmazione 2023-2025 relativa alla formazione, coerentemente alla pianificazione strategica, traduce gli strumenti necessari per supportare e veicolare l'affermazione degli obiettivi strategici, tenuto conto della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Dall'analisi effettuata, si è ritenuto opportuno consolidare il potenziamento delle competenze linguistiche e l'organizzazione di corsi a supporto della gestione dei progetti del PNRR, rafforzare le soft skills e competenze trasversali per sostenere il cambiamento del lavoro a distanza, prevedendo iniziative formative di accompagnamento dei processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto.

Gli obiettivi formativi proposti sono:

- Organizzazione della formazione obbligatoria in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e protezione dei dati. con la creazione di un corso asincrono sulla normativa in tema di prevenzione della corruzione e sul Codice Etico e di Comportamento per diffondere i principi e le condotte virtuose, presentando in termini concreti e pratici la corruzione in ambito pubblico e il relativo sistema di prevenzione di gestione e monitoraggio, compresi approfondimenti sul conflitto di interessi e sulla trasparenza.
- Rafforzamento delle competenze in materia di sicurezza informatica.
- Sviluppo delle competenze per la gestione dei principali applicativi di utilizzo per le attività di lavoro e rafforzamento dell'informatica di base.
- Formazione per la gestione e la rendicontazione dei progetti europei e internazionali, anche con riferimento allo sviluppo della ricerca.
- Supporto alla didattica per il miglioramento e l'internazionalizzazione dell'Offerta Formativa.

- Sviluppo e consolidamento delle competenze linguistiche: al fine di migliorare e potenziare il livello di conoscenza e competenza linguistica, quale strumento efficace per lo svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso la piattaforma Rosetta Stone.
- Aggiornamento del personale coinvolto nelle tematiche giuridiche con particolare riguardo agli adempimenti connessi al PNRR, in particolare saranno attivati specifici corsi volti a formare il personale sulle peculiarità della gestione e rendicontazione dei progetti connessi a tale Piano, con particolare riferimento alla normativa giuridica dedicata e a quella in materia di appalti e contratti pubblici.
- A favore dello sviluppo e gestione dei processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto, si prevede la realizzazione di corsi asincroni, tutorial e webinar, dimostrativi da rendere disponibili e accessibili sulla piattaforma "Moodle", piattaforma e-learning di Ateneo.

Innovazione della didattica

Le iniziative formative saranno volte all'aggiornamento giuridico normativo di settore e al consolidamento di competenze professionali in materia organizzazione e gestione degli uffici a contatto diretto con la comunità studentesca. Saranno inoltre sviluppate le competenze tecniche necessarie al supporto della gestione dei servizi didattici e all'utilizzo di applicativi e strumenti amministrativi e gestionali, indispensabili per assicurare la carriera degli studenti.

Interventi formativi AQ

Gli interventi formativi previsti per l'assicurazione della qualità prevedono di realizzare una formazione che tenga conto del ruolo e delle funzioni assunti dal personale e si articoleranno secondo le seguenti tipologie di formazione:

- a. Formazione trasversale sui temi di Assicurazione della Qualità (rivolto anche al personale docente, e saranno realizzati per Strutture o per macroaree di attività omogenee fino alla completa copertura nel triennio del personale in servizio presso l'Ateneo;
- b. Formazione specifica per Ruoli/funzioni, come di seguito indicato:
 - AQ Didattica e progettazione e gestione dei CdS. Gli interventi formativi sono specificatamente indirizzati al personale in servizio presso l'Unità di raccordo e l'Ufficio Supporto AQ.
 - Alla luce del Decreto ministeriale 1154 del 14-10-2021 e dalle linee guida di ANVUR (AVA 3), realizzare un corso di formazione in house al fine di comprendere i requisiti dei processi di Assicurazione della Qualità (AQ) oggetto di valutazione nelle visite in loco delle Commissioni di Esperti della Valutazione (CEV) per l'accREDITAMENTO periodico delle sedi e dei corsi di studio
 - AQ Ricerca e TM, indirizzati al personale in servizio interessato e dei Dipartimenti a supporto dell'attività di ricerca e TM.
 - VQR indirizzati al personale referente di ateneo del processo VQR, al personale del gruppo di lavoro designati e al personale del Dipartimento assegnato a supporto delle attività della VQR.

Internazionalizzazione

Altra linea strategica è l'Internazionalizzazione. L'obiettivo che si intende raggiungere è migliorare le competenze del personale coinvolto:

- a. potenziando le competenze linguistiche erogando percorsi formativi, anche on-line, coinvolgendo il personale tecnico-amministrativo, impegnato in attività di accoglienza e gestione delle carriere internazionali degli studenti;
- b. rafforzando le competenze attraverso una formazione mirata su:
 - trasferimento tecnologico, brevettazione, tutela proprietà intellettuale;
 - progettazione dei finanziamenti nazionali e internazionali che risponde all'obiettivo di implementare i finanziamenti alla ricerca e di favorire lo scambio internazionale;
 - didattica internazionale, al fine di ottimizzare i processi di comunicazione con i Dipartimenti Didattici coinvolti nella progettazione per i finanziamenti;
 - aspetti organizzativo-gestionali, della programmazione di corsi di studio con rilascio di titoli nazionali, congiunti, doppi o multipli; mobilità per titoli (outgoing and incoming mobility).

Formazione obbligatoria in materia di Trasparenza e Anticorruzione 2023-2025

La Legge 6 novembre 2012, n.190 disciplina la formazione come una misura generale e obbligatoria di prevenzione e mitigazione del rischio corruzione, come leva per una valorizzazione dell'etica pubblica e conseguente contenimento del rischio corruttivo. L'esigenza rilevata è quella di delineare soggetti, percorsi e metodologie dell'azione formativa, così come gli strumenti che possano favorire la diretta incidenza della stessa sulla capacità organizzativa della Ns Amministrazione e sulla mitigazione del rischio, quali, fra tutti, il coordinamento con gli atti di programmazione della performance ed il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione e dell'efficacia della formazione.

Alla luce di quanto esposto si sono individuate tre tipologie di percorsi formativi che devono necessariamente concorrere per l'attuazione della formazione obbligatoria, in materia di trasparenza e anticorruzione, tenendo conto degli obiettivi contenuti nel nuovo PNA 2023-2025 (focus sul conflitto di interesse):

- Formazione generale da somministrare attraverso un corso base in tema di prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni, su etica, codici di comportamento, procedimenti disciplinari e whistleblowing, rivolto a tutto il personale di Ateneo per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità della pubblica amministrazione, in grado di informare, sensibilizzare e formare sulle strategie anticorruzione della legge n. 190/2012, rendendo tutti i dipendenti consapevoli del quadro regolatorio di riferimento (codici disciplinari e codici di comportamento) e delle relative responsabilità. Un particolare focus sarà rivolto al nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, recentemente approvato dal CdM che ha integrato delle modifiche significative al DPR 62/2013. Le principali aree di intervento sono quelle relative al divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, ai criteri di misurazione della performance e responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori, adozione di comportamenti 'green' rispettosi dell'ambiente e infine all'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.
- Formazione specialistica per risk manager attraverso un corso sulle tecniche di redazione del piano di prevenzione della corruzione e/o corsi – livello base e livello avanzato – per i responsabili e referenti anticorruzione. Questa iniziativa è rivolta al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, incentrata sul risk management che deve necessariamente essere di tipo più selettivo, relativo ai profili specialistici di gestione del rischio corruttivo, al fine di creare e sviluppare le capacità tecniche e le competenze professionali dei soggetti istituzionali che operano per la

progettazione, l'analisi e il trattamento del rischio corruzione. I soggetti coinvolti devono necessariamente rivestire uno specifico compito nella costruzione, nell'attuazione e nell'aggiornamento del PTCT e più in generale del sistema anticorruzione.

- Formazione specialistica per risk owner da promuovere con corsi mirati sulle aree di rischio o sull'attuazione di specifiche misure, rivolto al personale impegnato in determinate attività tra cui, a titolo puramente esemplificativo, contratti pubblici; acquisizione e gestione del personale; affari legali e contenzioso; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; provvedimenti ampliativi; concorsi; fiscalità e contributo unificato). Gli interventi proposti intendono coinvolgere il personale che opera nei settori in cui è più elevato il rischio corruttivo (risk owner), anche con riferimento alle diverse fasi del processo di gestione del rischio stesso. È quindi una formazione finalizzata ad accrescere il bagaglio di conoscenze sulle normative e procedure di settore, ma soprattutto alla analisi del ciclo operativo e organizzativo dell'area di rischio interessata ed all'individuazione degli strumenti necessari per calibrare le misure di trattamento del rischio corruzione.

A queste tre tipologie di formazione si possono inoltre aggiungere ulteriori interventi formativi, come quello in materia di contratti pubblici e di accesso e trasparenza. Richiamo PNA 2023-2025. Questo tipo di formazione si incentra su conoscenze e competenze di settore e dunque, a stretto rigore, esula da un punto di vista contenutistico dal perimetro della formazione in tema di anticorruzione, pur essendone fondamentale strumento di attuazione.

Formazione in materia di prevenzione protezione dati personali

L'Ateneo intende promuovere iniziative formative che abbiano come obiettivo quello di formare la figura professionale del "Data Protection Officer" (DPO) o "Responsabile della protezione dei dati" (RPD), istituzionalizzata dal nuovo regolamento UE in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Reg. UE n. 679/2016), nonché offrire una formazione specifica ed interdisciplinare in materia di Data Protection e Privacy (protezione dei dati personali).

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro

La promozione della salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro si attua attraverso misure appropriate e azioni positive che assicurino al personale la possibilità di esercitare compiutamente il proprio diritto al lavoro. A tal fine, la formazione intende diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione, conferendo importanza a tutte le attività e iniziative che concorrano a promuovere comportamenti responsabili nei lavoratori, basati sulla tutela non solo della propria incolumità ma anche di quella altrui e all'individuazione di strumenti necessari al contrasto degli infortuni sul lavoro. Nel contesto delle azioni proposte per diffondere le buone prassi in materia di informazione e comunicazione, la formazione assume un ruolo fondamentale per valorizzare e promuovere la conoscenza degli obiettivi strategici e creare nuove conoscenze, necessarie alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Per il triennio 2023-2025 saranno attivati percorsi formativi, in ottemperanza al D.Lgs. 81/2008, noto come Testo unico sulla Salute e la Sicurezza sul lavoro, all'interno del quale sono state riordinate e coordinate tutte le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, La tutela della salute e della sicurezza si applica alle seguenti categorie: lavoratori dipendenti, direttori-dirigenti, docenti, ricercatori, tecnici, amministrativi, personale non organicamente strutturato (es. professori a contratto) e soggetti equiparati ai lavoratori come studenti dei corsi universitari, dottorandi, specializzandi, tirocinanti, borsisti e altri soggetti a essi equiparati quando frequentano laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione dei rischi (DVR). Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 81/2008 e dalla Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011, l'Università di Messina è

tenuta a rispettare un insieme di adempimenti., ottemperando alla normativa in essere che disciplina, la durata, i contenuti, le articolazioni e le modalità di erogazione dei percorsi formativi che i lavoratori devono conseguire, in relazione a diversi fattori quali la posizione organizzativa attribuita, le mansioni svolte, il ruolo all'interno dell'organigramma della sicurezza e le sedi di lavoro, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a. Pertanto, nel corso del triennio 2023-2025 saranno attivati i corsi di formazione che sono stati richiesti dal Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione, ai sensi della normativa vigente.

Obiettivo di performance è da quest'anno la formazione sulla sicurezza degli studenti che adotta come criterio di misurazione il numero degli studenti coinvolti ogni anno.

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: anno 2023

Sulla base della consapevolezza e convinzione dell'elevata importanza della formazione nella valorizzazione delle risorse umane, si è ritenuto di investire adeguate risorse finanziarie per l'organizzazione di interventi formativi, come di seguito descritti, in favore del personale nel corso del 2023.

Previsione anno 2023	Ente erogatore	Numero ore	N. Partecipanti	Costi
Corso di comunicazione efficace (front office)	FORMEL	6	400	€ 4.640,00
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico - <i>I edizione</i>	CO.IN.FO.	8	60	€ 3.800,00
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico - <i>II edizione</i>	CO.IN.FO.	8	60	€ 3.800,00
Titulus: gestione documentale	Ateneo	6	50	€ 0,00
Titulus advanced - fascicolazione	Ateneo	6	50	€ 0,00
Novità per l'accREDITamento iniziale dei Corsi di studio - <i>I edizione</i>	Fondazione CRUI	8	60	€ 4.750,00

Novità per l'accREDITamento iniziale dei Corsi di studio - <i>II edizione</i>	Fondazione CRUI	8	60	€ 4.750,00
Management della Ricerca. Partecipazione e gestione dei progetti finanziati in ambito nazionale	CO.IN.FO.	7	60	€ 3.600,00
CyberSecurity	CO.IN.FO.	9	60	€ 4.300,00
Migliorare e promuovere il servizio di reference	A.I.B.	8	60	€ 1.300,00
Descrivere e rappresentare un processo aziendale tramite un modello grafico	Ateneo	6	30	€ 0,00

Pertanto, le risorse destinate alla formazione per l'anno 2023, sono pari €120.000,00, con una riserva di €20.000,00 per la formazione obbligatoria.

Tali risorse saranno attinte per finanziare corsi di formazione erogati da enti esterni e quindi per far fronte ad esigenze formative che non possono essere attivate in house.

Molte delle iniziative formative interne saranno progettate ed erogate dal personale tecnico-amministrativo, in particolare dal Centro Informatico d'Ateneo Messinese, CIAM che ha contribuito e contribuirà alla realizzazione di percorsi formativi in modalità telematica, a causa dell'emergenza sanitaria, offrendo al personale l'opportunità di usufruire della formazione a distanza.

Nei limiti delle risorse a disposizione, inoltre, potranno essere organizzati nel corso del 2023 ulteriori corsi di formazione per finalità di apprendimento e/o consolidamento delle conoscenze e competenze del personale che dovessero emergere nel corso della medesima annualità

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

La formazione intende fornire le conoscenze e le competenze richieste per fruire delle politiche di conciliazione, attualmente a disposizione del personale, per incentivare e favorire occasioni di riqualificazione e potenziamento delle competenze. A tal fine, le nuove modalità di organizzazione del lavoro determinano la richiesta di iniziative formative, come quelle promosse in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), sui temi dello smart-working e lavoro agile, le nuove forme di lavoro impiegate in questo periodo di emergenza che stanno assumendo sempre maggiore rilevanza nell'ambito del panorama organizzativo delle pubbliche amministrazioni.

Un valido supporto e contributo è offerto al personale attraverso progetti di formazione sulla gestione del personale da remoto, come il corso in programma da titolo "Strumenti per lavorare in team in maniera agile", avente come obiettivo quello di fornire indicazioni sulla ridefinizione dell'organizzazione operativa, la comunicazione, gli stili di leadership e la motivazione del personale secondo il nuovo modello dello smart-working.

Obiettivi e i risultati attesi

Gli obiettivi e risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo, sono quelli di realizzare obiettivi formativi mirati alla completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo di competenze linguistiche, tecniche trasversali e manageriali, all'accrescimento dei titoli culturali e di studio correlati all'ambito d'impiego. Per tali ragioni, i processi di pianificazione formativa devono necessariamente essere redatti secondo le logiche del project management: pianificazione di un insieme di attività mirate all'analisi, progettazione e redazione di un progetto, all'interno del quale sia vigente una vigilanza costante, garante del raggiungimento degli obiettivi.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE MONITORAGGIO PERFORMANCE

In merito al monitoraggio degli obiettivi e dei relativi indicatori di Performance dell'Ateneo va fatto un rinvio alla Relazione sulla Performance (<https://archivio.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance>) che dà conto dei risultati raggiunti e dei monitoraggi intermedi realizzati durante l'anno rispetto agli obiettivi di performance organizzativa istituzionale, di struttura ed individuali.

Il Ciclo di gestione della Performance si sviluppa attraverso due distinti momenti di monitoraggio durante l'arco dell'anno, interamente gestiti su piattaforma informatica realizzata in house, che consentono una visione dell'andamento dei risultati da raggiungere per comprenderne eventuali scostamenti e criticità.

Con specifico riferimento alla performance istituzionale il monitoraggio intermedio viene realizzato attraverso Report, elaborati dalla UCT *Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting* e trasmessi alla Governance di Ateneo.

Anche per gli obiettivi di *Customer Satisfaction*, correlati agli esiti del Progetto Good Practice, nella sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata alla performance, un report ne analizza i risultati in termini comparativi con gli altri Atenei italiani.

SOTTOSEZIONE MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

MONITORAGGIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per quanto riguarda i sistemi di monitoraggio, l'attuazione del Sistema di Gestione del Rischio Corruzione viene verificato attraverso due livelli di controllo che riguardano sia l'aspetto formale di rispetto delle misure di prevenzione del rischio corruzione adottate, sia l'aspetto sostanziale in merito all'efficacia delle misure previste in rapporto al rischio stesso. Il primo tipo di controllo segue la logica dell'automonitoraggio, a cura delle strutture interessate, e mira a "verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio adottate nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie". Gli esiti di tali monitoraggi vengono trasmessi al RPCT e successivamente vengono utilizzati per verificare il raggiungimento dell'obiettivo attribuito a tutte le strutture nel Piano della Performance. Al primo livello si aggiunge una verifica di secondo livello, per scongiurare qualunque elemento di autoreferenzialità in fase di valutazione dei processi e dei rischi connessi. La verifica di secondo livello è basata su un sistema di Audit interno.

Pertanto, è stata nominata, con D.D. n. 2998 del 7 novembre 2022, una Commissione di Audit anticorruzione. Compito della Commissione è quello di redigere ed attuare un Piano ed un Programma di Audit interno conforme a quanto previsto dal Sistema di Gestione del rischio corruttivo.

Il Piano ed il Programma di Audit sono allegati e fanno parte integrante del presente PIAO e costituiscono il sistema di monitoraggio e verifica di secondo livello dei processi/procedimenti dell'Amministrazione risultanti dalla mappatura esistente.

MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA

La programmazione della trasparenza dell'Ateneo prevede un automonitoraggio degli obblighi, da effettuarsi, a dicembre di ogni anno, a cura della stessa struttura che pubblica i dati.

Pertanto, a dicembre, a conclusione dell'anno, le strutture devono effettuare il previsto automonitoraggio e inviare un report al RPCT.

Inoltre, è previsto un ulteriore monitoraggio di secondo livello, effettuato dal RPCT con la collaborazione dell'U. op. trasparenza. Il monitoraggio verifica, con ispezione sul sito e, ove possibile, controllo incrociato di dati presenti in altre banche dati, la correttezza complessiva delle pubblicazioni, prendendo in considerazione, di volta in volta, gruppi di sezioni e sottosezioni, in modo da verificare e controllare, nel corso di un anno, almeno il 50% delle sezioni e sottosezioni di "amministrazione trasparente". Il monitoraggio prevede la redazione e l'invio di appositi report al RPCT e costituisce anche un obiettivo di performance delle strutture afferenti alla Direzione Generale.

Infine, ulteriori controlli vengono effettuati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di apposita delibera ANAC.

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale 30 giugno 2022, n°132, Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività ed Organizzazione.

Le attività formative saranno monitorate attraverso strumenti e metodologie specifiche, numero di partecipanti coinvolti, autovalutazione del personale attraverso la somministrazione dei test di gradimento e tale monitoraggio permetterà di conoscere lo stato di attuazione del singolo processo formativo programmato.

SOTTOSEZIONE MONITORAGGIO INTEGRATO

Il PIAO è un programma di azioni concrete finalizzate a creare valore pubblico con un approccio globale che incorpora molti strumenti di programmazione previgenti e presuppone una collaborazione interattiva e una logica di squadra in tutte le fasi del ciclo di vita del PIAO.

Realizzare l'integrazione delle varie programmazioni richiede, in primo luogo, strumenti organizzativi, in termini di risorse umane e materiali che facilitino la costruzione ed il mantenimento di una visione complessiva.

Risorse materiali.

Le risorse materiali disponibili per il lavoro individuale e di gruppo sono principalmente risorse digitali, ovvero programmi software e banche dati.

La principale banca dati disponibile per incrementare la consapevolezza e la conoscenza condivisa e accessibile di tutte le attività è la nuova mappatura unica per tutti i procedimenti dell'Ateneo, implementata sin dal 2021 e progressivamente aggiornata ed incrementata, sviluppata sulla base delle previsioni dall'art. 35 del decreto legislativo n. 33/2013, con una apposita piattaforma informatica e con una rappresentazione univoca, chiara e uniforme dei procedimenti. L'aggiornamento della mappatura svolto nel corso dell'anno 2022 ha arricchito il database di ulteriori informazioni, in materia di lavoro agile e di rischio corruttivo.

Inoltre, per le riunioni e le interlocuzioni di gruppo si utilizzano gli strumenti digitali di condivisione Microsoft 365, per riunioni on line, chat, condivisione di file, servizi cloud e molto altro.

Risorse umane.

La struttura organizzativa principale di integrazione del PIAO è il Gruppo di lavoro permanente, coordinato dal Direttore Generale e formato dai responsabili delle strutture dell'Ateneo che si occupano dei vari ambiti amministrativi su cui incide la programmazione:

D.A. organizzazione e gestione risorse umane	UCT Risorse umane U.Org. personale TA
Rettorato	UCT Pianificazione strategica, controllo di gestione e reporting U.Org. Programmazione U.Org. Controllo di gestione U.Op. gestione ciclo performance
Rettorato	UCT Analisi dei dati e sistema di AQ
Rettorato	U. Staff. Programmazione
Direzione Generale	Segreteria tecnica attività regolatorie U. Staff assicurazione qualità sistema amministrativo dematerializzazione U.Op. Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione
Direzione Generale	UCT Talent management e formazione U.Op. Formazione personale TA U.Op. Formazione obbligatoria

Il Gruppo di lavoro favorisce l'approccio globale già nella fase della programmazione del PIAO e permette il coordinamento di differenti funzioni amministrative e di differenti discipline normative, creando nessi, collegamenti e valorizzando gli elementi comuni.

Monitoraggio integrato.

Le attività sono già collegate in fase di programmazione e pertanto è più semplice metterle in relazione nella fase di monitoraggio, nella quale si supervisiona il funzionamento complessivo del PIAO e si verifica la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione.

Il monitoraggio integrato ha lo scopo di controllare che le attività siano state effettivamente svolte secondo la loro programmazione e di valutarne l'impatto sugli obiettivi strategici di valore pubblico prefissati.

Per il monitoraggio integrato si prevedono cinque riunioni del gruppo di lavoro, alle quali si aggiungeranno, se necessario, altre eventuali riunioni o specifici interventi affidati a dei sottogruppi o a singoli componenti.

Programma delle riunioni di monitoraggio, per il 2023:

Data riunione	Oggetto
Gennaio 2023	Documento finale di PIAO 2023-2025 da presentare, per l'approvazione, al Consiglio di Amministrazione
Aprile 2023	Valutazione delle attività svolte nel 2022 e delle relative rendicontazioni
Luglio 2023	Monitoraggio intermedio semestrale sull'attuazione del PIAO 2023
Settembre 2023	Avvio della programmazione per il 2024
Novembre 2023	Predisposizione bozza del PIAO 2024