

Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027



PIAO 2025-2027

INDICE

INDICE.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
Sottosezione di programmazione - Valore pubblico	7
Sottosezione di programmazione - Performance.....	13
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEIO.....	14
TIPOLOGIA DI OBIETTIVI.....	15
LA MISURAZIONE DEI RISULTATI.....	16
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	16
Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza	18
PREMESSA	18
GLI OBIETTIVI.....	18
SOGGETTI: RPCT, ORGANO DI GOVERNO, RASA, REFERENTI, STRUTTURE, GRUPPI DI LAVORO	18
IL PROCESSO DI APPROVAZIONE.....	20
L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	20
L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	22
LA VALUTAZIONE ED IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	22
METODO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	25
AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI	27
AUDIT E NUOVE MISURE SPECIFICHE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO	28
AUDIT STRAORDINARI.....	28
LA TRASPARENZA.....	28
SOGGETTI RESPONSABILI DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	29
DATI ULTERIORI.	30
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	30
ACCESSO CIVICO	31
PUBBLICAZIONE DATI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO AI SENSI DELL'ART. 14 DEL S.LGS 33/2013.....	31
OBIETTIVO OPERATIVO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	32
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	35
Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	35
Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	38

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	40
PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE	40
PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	45
Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale	45
RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023.....	46
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	47
STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	48
FORMAZIONE DEL PERSONALE	49
ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE ANNO 2024	49
PROGRAMMAZIONE 2025-2027.....	52
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	58
MONITORAGGIO FORMAZIONE	58
MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	60
MONITORAGGIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	60
MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA.....	71

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

UNIME IN CIFRE



UniME
since 1548

DIDATTICA

ANNO ACCADEMICO 2023/2024

12 Dipartimenti
4 Poli
16 Master
15 Dottorati di ricerca

25.175 ISCRITTI TOTALI
7.545 IMMATRICOLATI
4.676 IMMATRICOLATI PURI
68% ISCRITTI REGOLARI



CORSI DI LAUREA

A.A. 2024/25

51 TRIENNALI
41 MAGISTRALI

8 A CICLO UNICO



LAUREATI

Laureati anno 2023

3.505

CUSTOMER SERVIZI
Almalaurea rapporto 2024

Biblioteche **86,2%**
Aule **70,5%**
Attrezzature didattiche **69,6%**

Occupazione a 1 anno

LM 61%

LMCU 71%

Occupazione a 5 anni

LM 76%

LMCU 88%

TOT 82%



INTERNAZIONALIZZAZIONE

ISCRITTI STRANIERI

1.924

ANNO ACCADEMICO 2023/24

STUDENTI ERASMUS IN ENTRATA

166

ANNO ACCADEMICO 2023/24

STUDENTI ERASMUS IN USCITA

404

ANNO ACCADEMICO 2024/25

4

CORSI CON RILASCIO DEL DOPIO TITOLO

7

CORSI IN LINGUA INGLESE

14

CORSI PARZIALMENTE IN LINGUA INGLESE

RANKING

INTERNAZIONALI

anno 2024 Worldrank Italyrank

QS 851-900 32
QS Medicine 401-450 16
THE 501 - 600 31
THE IMPACT (SDG3) 23 1
ARWU 801-900 32-40

UNIME IN CIFRE



UniME
since 1548



RICERCA E INNOVAZIONE

ANNO 2024

Progetti di ricerca
nazionali

avviati - attivi

15 - 270

Spin off
attive

9

Brevetti

- depositi

3

- nazionalizzazioni

3

- estensioni
internazionali

1

13.355

Prodotti della
ricerca 2021-2023



RISORSE

ANNO 2024

FFO

148,8 MN

Quota
Premiale

43,3 MN

No tax area

2,65 MN

Ulteriori
esoneri

2,09 MN

FFABR settori
bibliometrici
2023

€ 243 ML

FFABR settori non
bibliometrici
2023

€ 175,5 ML

Proventi da ricerche con
finanziamenti competitivi
2023

€ 12,8 ML



SERVIZI AGLI STUDENTI

ANNO 2023

N. ESONERI NO
TAX AREA

7.933

AULE
POLO CENTRALE

67

AULE INFORMATICHE
POLO CENTRALE

6

BIBLIOTECHE

8

POSTI LETTURA
NELLE BIBLIOTECHE

846

POSTAZIONI
PC NELLE
BIBLIOTECHE

93

Banche dati

23

Periodici elettronici

7.690

E-book

65.075

Materiale bibliografico

1.386.359



ACCESSIBILITÀ

Su 47 Aule Censite

36,2%

Accessibili in piena
autonomia

63,8 %

Accessibili con
Accompagnatore/i

Su 560 Ambienti Censiti

12%

Accessibili in
piena autonomia

RILEVAZIONE ANNO 2022
STRUTTURE POLO CENTRALE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Creare e aumentare il Valore Pubblico rappresenta un obiettivo cruciale per lo sviluppo del Nostro Ateneo chiamato ad interpretare il nuovo ruolo riconosciuto alle Università, portatrici di una visione di sostenibilità integrata e capaci di generare valore sociale.

Il modello di seguito rappresentato esemplifica il ruolo che le amministrazioni pubbliche devono avere nella creazione di Valore Pubblico inteso come *“l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”* in stretto rapporto con il patrimonio strategico. Ciò vale soprattutto per l’Ateneo peloritano che rimane un Ateneo “faro” per il suo ruolo da protagonista nelle dinamiche del territorio.



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

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

Nell'anno 2024 si è avviato un nuovo ciclo di pianificazione strategica, dopo l'elezione della nuova Rettore, grazie al quale si è data continuità al percorso già intrapreso da anni. La programmazione integrata, come approccio metodologico dei processi di pianificazione e programmazione, è stata già adottata, infatti, dalla Nostra Università perseguendo l'integrazione tra *policies*, programmazione strategica e programmazione triennale MUR.

In tale prospettiva, l'Ateneo, in questi anni, 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 che ha rappresentato l'occasione per la comunità accademica di riflettere, in modo coordinato e condiviso, sull'identità, la missione, gli obiettivi e le strategie dell'Ateneo.

Un elemento innovativo del processo di pianificazione è risultato essere il percorso, in una logica *bottom-up*, intrapreso con i Dipartimenti chiamati alla stesura di Piani Triennali, con l'obiettivo di realizzare una concreta integrazione fra i vari livelli della programmazione.

Sia i Dipartimenti che l'Amministrazione centrale hanno realizzato importanti risultati negli ambiti strategici individuati dai rispettivi Piani, così come descritto nei principali documenti di *accountability* (Relazione sulla Gestione, Relazione sulla Performance, Bilancio di Genere, etc...), contribuendo sostanzialmente alla creazione di Valore Pubblico.

Il nuovo **Piano Strategico 2024- 2026**, approvato dal Consiglio di amministrazione il 23 febbraio 2024 ed aggiornato nella seduta del 9 ottobre 2024, si presenta come strutturato in sei linee strategiche e ventitré obiettivi strategici, ciascuno correlato ad uno o più indicatori.

L'insieme di questi obiettivi ha come cardine un sistema di **Principi Ispiratori** che pregna di valore l'intero impianto strategico:

- *P1: Valorizzare la tradizione e promuovere l'innovazione dei saperi*
- *P2: Promuovere interazioni e ambienti multiculturali e multilinguistici*
- *P3: Garantire legalità, trasparenza e condivisione nei processi decisionali*
- *P4. Ispirare ogni azione dell'Ateneo alla sostenibilità ambientale economica e sociale*
- *P5: Svolgere un ruolo propulsivo per lo sviluppo sociale ed economico del territorio*



Tali principi, pertanto, rappresentano per l'Ateneo messinese i capisaldi da cui discendono tanto le linee e gli obiettivi strategici quanto, secondo la logica "a cascata", la pianificazione degli obiettivi operativi.

In tale prospettiva, al Valore Pubblico, perseguito dall'Ateneo, viene riconosciuta una forte valenza di condivisione.

Nella dimensione del *Performance Management*, infatti, una delle leve per creare Valore Pubblico è affidata al riconoscimento del benessere degli stakeholder. E ciò consente di pianificare e misurare il Valore Pubblico, anche attraverso il PIAO, programmando azioni volte a migliorare il benessere degli stakeholder attraverso indicatori i cui risultati sono legati alle indagini di Customer Satisfaction condotte annualmente.

In un orizzonte più ampio il miglioramento del Valore pubblico impatta sull'intera impalcatura della pianificazione operativa: ciascun obiettivo operativo da voce all'obiettivo strategico da cui discende e trova risonanza nel principio ispiratore a quest'ultimo correlato!

L'Università, sotto la guida della nuova Rettrice, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e in continuità con la precedente programmazione triennale, ha adottato nel 2024 il Programma Triennale d'Ateneo (Pro3) 2024-2026 **"RinnovaME: Crescita accademica e sociale per la Comunità di UniME"**. Il Programma si articola in due progetti:

- *“UniME Include: Benessere e Opportunità per la comunità UniMe”*. Attraverso tale progetto l’Ateneo intende rafforzare il suo ruolo propulsivo per lo sviluppo equo ed inclusivo, garantire e supportare il diritto allo studio e potenziare i servizi per il benessere degli studenti ed incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche fragilità.

Tali obiettivi fanno parte delle strategie definite dall’Ateneo nell’ambito strategico Comunità, che costituisce uno degli elementi portanti del Piano Strategico 2024-2026. L’intero disegno strategico, infatti, è improntato al rispetto della persona, nella specifica dimensione accademica, e si traduce nell’attenzione per lo sviluppo individuale delle studentesse, degli studenti e del personale, incoraggiando l’apprendimento e il benessere fisico e mentale in una comunità sempre più accogliente e solidale.

- *“Università futura tra rinnovamento e reclutamento: Le persone al centro del cambiamento”*
Con tale progetto l’Ateneo prevede di dare spazio a giovani ricercatori favorendo così la diffusione di un approccio aperto all’innovazione, adottando pratiche di reclutamento volte a favorire la crescita qualitativa, oltre che la numerosità, di tutti gli ambiti scientifici. Si intende, inoltre, avviare nuove assunzioni di personale TA al fine di garantire un rinnovamento delle professionalità esistenti nell’ottica di un miglioramento dei servizi e dell’efficienza dell’azione amministrativa.

Con la finalità di contribuire alla generazione di **“+ Valore Pubblico”** con un modello utile a stabilire *ex ante* interventi di programmazione migliori nell’ambito dei servizi di Ateneo, si è proceduto nell’individuazione delle “necessità digitali”.

Pertanto, per una corretta pianificazione degli interventi da adottare, al fine di migliorare l’accessibilità e l’efficienza dei servizi erogati dall’Ateneo, mediante l’utilizzo di strumenti e risorse digitali, occorre tener conto di molteplici aspetti e degli stakeholder interessati, per coniugare le varie esigenze, sia esterne che interne.

Lo scenario di contesto a cui fare riferimento è sicuramente l’*“eGovernment benchmark”* che fornisce i principi di base per l’individuazione e l’implementazione dei servizi digitali “prioritari”.

L’impostazione adottata dall’Ateneo, per rispondere a queste direttive, ha rappresentato la base di partenza per la mappatura dei servizi digitali di Ateneo, condotta nell’anno 2024, che ha coinvolto tutte le strutture dell’amministrazione centrale.

La rilevazione e l’aggiornamento dei servizi digitali fa ormai parte di un **processo integrato di mappatura** che tende a monitorare lo stato dei servizi offerti dalle Strutture di Ateneo consentendo di disporre di dati utili a comprendere ove esistano priorità da considerare per il loro miglioramento

e spazi ancora liberi per l'incremento di nuovi servizi utili a soddisfare le necessità degli stakeholder. Con la nuova mappatura condotta nell'anno 2024 sono stati individuati N.126 servizi digitali con un incremento di N.61 servizi rispetto al 2023 [Allegato n. 1].

I dati di mappatura, insieme ai dati rilevati dall'indagine rivolta ai Responsabili di Struttura che risultano essere allo stesso tempo “erogatori” di servizi verso una utenza esterna e “fruitori” di servizi per il funzionamento dell'amministrazione, permettono, ad oggi, di avere un quadro complessivo di quelle che possono essere le “necessità digitali” e costituiscono il presupposto per un miglioramento di tali servizi puntando alla centralità dell'utente, alla trasparenza ed ai *Key Enablers* (“abilitatori” digitali nella fornitura di servizi).

In questi anni l'Università ha dato, anche, un forte impulso verso l'implementazione di azioni che assicurino la più ampia accessibilità fisica e digitale.

Appare di rilievo l'attività di mappatura dell'accessibilità delle strutture dell'amministrazione centrale, avviata nel 2022, dall'Ateneo che ha riguardato le strutture del plesso centrale con l'obiettivo di medio lungo periodo di riuscire a mappare la totalità degli edifici e degli spazi d'Ateneo. L'ambito di rilevazione dell'accessibilità si è incentrato sulle caratteristiche di struttura degli organismi edilizi e degli allestimenti con riguardo sia alle barriere fisiche che alle barriere percettive (sensoriali e cognitive). Sono in fase di definizione, inoltre, le linee guida in tema di “Universal Design” per la progettazione di edifici, ambienti, prodotti e servizi utilizzabili da chiunque senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate.

L'Università riconosce, inoltre, l'accessibilità digitale come un elemento fondamentale per garantire un accesso equo ai servizi digitali a tutti gli utenti, comprese le persone con disabilità. Questo impegno è in linea con le disposizioni del *Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026*, che enfatizza l'importanza di servizi digitali interoperabili, facili da usare e più accessibili. L'Ateneo si propone, pertanto, di adottare standard internazionali per la progettazione e l'erogazione di contenuti digitali accessibili, migliorare continuamente le proprie piattaforme online e fornire formazione specifica al personale. Questo approccio riflette la volontà di promuovere un ambiente inclusivo, sostenendo il diritto allo studio e alla partecipazione attiva di tutti i membri della comunità accademica.

Più in generale, al fine di promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e di studio, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ha predisposto e approvato il Piano di Azioni Positive 2025-2027 (Allegato n. 2) con l'indicazione degli obiettivi che lo stesso Comitato intende perseguire.

In ultimo, per quanto riguarda il processo di integrazione tra la programmazione strategica ed economica-finanziaria, il raccordo è avvenuto in fase di predisposizione del Bilancio Unico di Previsione Annuale e Triennale con l'elaborazione di un Budget per Attività in cui si specifica il Budget destinato alle politiche strategiche per ambito e per obiettivo strategico. Si veda a tal proposito l'allegato al presente documento (Allegato n. 3).

Sottosezione di programmazione - 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 strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa - definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati - e alla valutazione della performance, declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Le funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance sono regolate 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, 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.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO

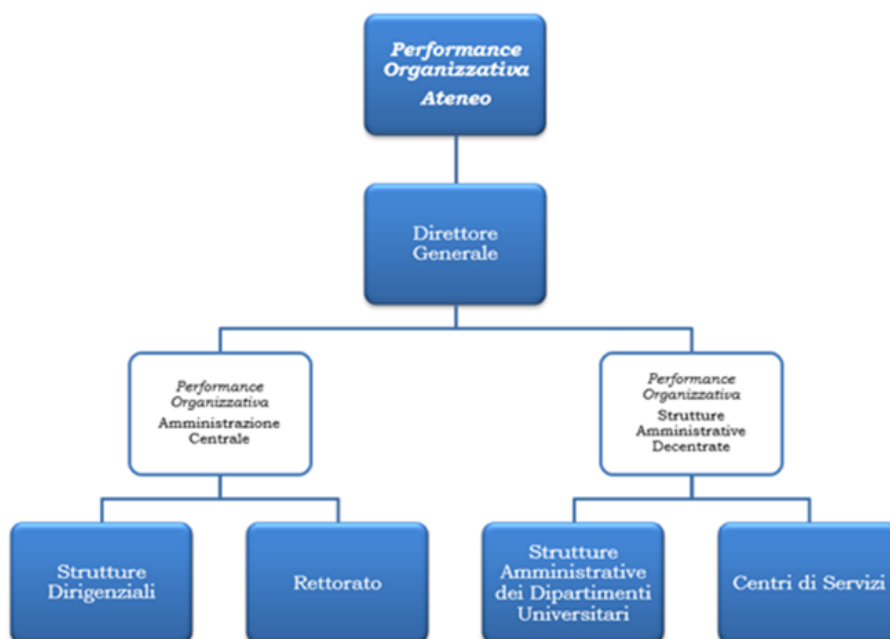
La Performance organizzativa dell'Ateneo è distinta in:

- Performance organizzativa istituzionale;
- 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.

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. vigente SMVP 2024 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 nelle seguenti tipologie:

- ❖ **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 "progetti obiettivo"), volti a migliorare l'efficienza dell'Ateneo e/o delle sue articolazioni organizzative, secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto.

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.

Inoltre, in attuazione della circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali viene assegnato un obiettivo individuale riguardante il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture. Il

conseguimento di tale obiettivo è condizione per ottenere il 100% della premialità. Nel caso in cui l'obiettivo non venisse raggiunto, la premialità verrà decurtata del 30%.

LA MISURAZIONE DEI RISULTATI

Per la misurazione dei risultati vengono definiti - in fase di programmazione e per ciascun obiettivo - indicatori caratterizzati da diversi livelli di raggiungimento attesi a partire da valori iniziali (o *baseline*) distinti secondo la seguente classificazione:

- **Soglia:** livello di raggiungimento minimo atteso, 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 l'elemento oggetto di valutazione si considera pienamente raggiunto (corrispondente ad un livello sfidante ma sostenibile);
- **Superiore al target:** livello di raggiungimento superiore alle attese.

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*. Inoltre, ai fini della misurazione, a ciascun obiettivo possono essere associati uno o più indicatori, ad ognuno dei quali potrà essere assegnato un peso percentuale.

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.

In particolare, 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 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 valutazione della Performance individuale corrisponde, quindi, all'attribuzione di un punteggio finale assegnato ad ogni dipendente, 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.

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

Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

PREMESSA

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, 2024 -26, pubblicato sul sito web, cui si rinvia.

Nel Piano Strategico, i principi si intersecano con gli otto ambiti di azione che, a parte i pilastri fondamentali di Didattica, Ricerca e Terza Missione, sono rappresentati da Transizione digitale, Spazi e luoghi, Sostenibilità, Unime International e Comunità. In particolare, il principio P3 prevede di “garantire legalità, trasparenza e condivisione nei processi decisionali” declinato nell’obiettivo C1: *“Valorizzare e implementare i presidi di legalità e di trasparenza al fine di una maggiore condivisione degli stessi da parte di tutta la comunità accademica”*.

Le azioni previste sono:

- Attuazione sistemi di monitoraggio tramite audit interni rivolti all’individuazione di criticità ed al miglioramento ed alla semplificazione dei processi;
- Incrementare il numero e la frequenza di corsi di formazione, convegni, seminari ed eventi sulle tematiche della legalità e della trasparenza;
- Eseguire audit straordinari per il monitoraggio e la verifica, a campione, sui procedimenti relativi alle procedure di affidamento di beni e servizi di competenza dei Dipartimenti didattici e sui procedimenti relativi ai progetti di ricerca.

SOGGETTI: RPCT, ORGANO DI GOVERNO, RASA, REFERENTI, STRUTTURE, GRUPPI DI LAVORO

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il RPCT dell'Ateneo è il Dott. Pietro Nuccio, Direttore Generale.

Assenza del RPCT. Per le ipotesi di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT, si provvederà a delegare le relative funzioni con apposito provvedimento.

Organo di governo dell'ente. 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.

RASA. 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 e ha l'incarico della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). 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.

Referenti. 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, di:

- 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.

Nucleo di valutazione in funzione di OIV. 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 in merito alla 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 riguardo ai 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.

Gruppo di lavoro. 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.

Struttura di supporto del RPCT. 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, hanno il proprio 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 2025.

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 province 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.

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 ispirata 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

Si rinvia alle pagine introduttive del PIAO e alla sezione organizzazione e capitale umano con la sottosezione dedicata alla struttura organizzativa.

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 2024 e programmando le attività per il 2025.

Misura	Stato di attuazione al 31 dicembre 2024	Azioni programmate per il 2025
Codice di comportamento	Il codice di comportamento dell'Ateneo è stato adottato con D.R. n. 573 del 13 marzo 2014. Nel 2023 è stato erogato a tutto il personale un corso di formazione sul codice di comportamento di Ateneo.	Aggiornamento del codice alla luce delle disposizioni legislative di cui al DPR n. 81/2023
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	La rotazione, a partire dal 2022, trova la sua sede all'interno della sezione del PIAO dedicata alla strategia di gestione del capitale umano.	Si rinvia alle strategie di gestione delle risorse umane

Whistleblowing	Da 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. Nel 2023 è stato erogato un corso di formazione che ha trattato, tra l'altro, anche la disciplina del whistleblowing.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale. Aggiornamento del regolamento entro il 2025.
Pubblicazione dei dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo	La mappatura dei procedimenti, avviata sin dal 2021 con l'utilizzo di una piattaforma (monipro.it), prevede un sistema continuo di aggiornamento ed implementazione ed è stata, pertanto, anche nel 2024, aggiornata ed implementata.	Aggiornamento ed implementazione annuale, anche per il 2025, dei dati della piattaforma Monipro
Formazione	Nel 2024 è stata erogata una formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione.	Le iniziative formative per il 2025 sono descritte nella sezione formazione del presente PIAO.
Astensione in caso di conflitti d'interesse	Sono state effettuate periodiche dichiarazioni, a seguito di apposite richieste, sia nel 2020 che, recentemente, nel 2023. Nel 2023 tutti i responsabili di UCT, unità organizzativa ed unità operativa hanno effettuato la dichiarazione di cui all'art. 6 del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Messina, dichiarando, la maggior parte, di non avere rapporti con soggetti esterni, con soli cinque casi di incarichi esterni, regolarmente autorizzati.	L'aggiornamento delle dichiarazioni è stato effettuato nel 2023; pertanto, il prossimo aggiornamento è programmato per il 2025.
Inconferibilità e incompatibilità incarichi	Nel corso del 2024 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.
Antiriciclaggio	La disciplina prevede la segnalazione di operazione sospetta all'Unità di informazione Finanziaria.	Iniziative di divulgazione, sensibilizzazione e/o formazione del personale.
Controlli sulle società partecipate	Nel 2024 si sono effettuati, ogni trimestre, controlli su tutte le società partecipate in merito all'effettiva adozione di Piani anticorruzione o di misure integrative del modello ex d.lgs 231/2001 e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza. I controlli sono documentati da appositi report al RPCT. Inoltre si sono rendicontate le misure specifiche di cui alla scheda n. 2.	Dal 2025, la scheda n. 2 di misure "specifiche" viene soppressa e ricompresa nella misura generale di prevenzione, considerate le numerose ed incisive previsioni del d.lgs 175/2016 e delle indicazioni dell'ANAC, tra le quali si evidenziano: ▪ Controlli della Corte dei Conti ove previsti; ▪ competenze del Consiglio di Amministrazione; ▪ norme sull'attribuzione incarichi degli amministratori;

		▪ norme sull'esercizio dei poteri di vigilanza; ▪ adempimenti di trasparenza dell'Ateneo e delle società; ▪ obbligo di adozione dei Piani anticorruzione da parte delle Società. La misura generale verrà documentata con appositi report trimestrali che l'unità di staff competente invierà al RPCT.
--	--	---

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
	• 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; • Facilmente controllabili.	• Attività che prevedono margini di discrezionalità ma normate e regolamentate; • Sottoposte a controllo di un Responsabile e/o Dirigente; • Per le quali sono previste misure di trasparenza; • Per le quali è possibile disporre di evidenze sull'operato.	• Attività che prevedono elevati margini di discrezionalità; • A scarsa o nulla possibilità di rotazione degli attori coinvolti; • Con elevata esposizione all'esterno; • 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.

MOTIVAZIONE

Il processo di valutazione del rischio è declinato in fasi, tramite la produzione di apposite 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 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.

Le schede sono state aggiornate e, rispetto alle schede del PIAO 2024 – 2026, gli aggiornamenti hanno riguardato:

Soppressione, in quanto superate da sopravvenute disposizioni normative e organizzative: n. 2 – gestione partecipate; n. 12 – Brevetti; n. 16 – controlli contribuzioni studenti.

Riunione in unica scheda delle schede 3 e 4 relativamente ai procedimenti di reclutamento docenti.

Riunione in unica scheda delle schede 8 e 21 relativamente ai procedimenti di autorizzazione incarichi esterni.

AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI

Il sistema di mappatura, che ha preso avvio nel 2021, realizzato su piattaforma proprietaria e sviluppato interamente in-house [link:<https://monipro.unime.it/login>], tiene conto della classificazione dei procedimenti, sulla base delle specifiche in uso all'attuale sistema di protocollazione.

La mappatura, ogni anno, viene implementata con nuovi contenuti ed aggiornata, in quanto i processi amministrativi 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.

Già nel 2023, in occasione dell'aggiornamento della banca dati, sono stati aggiunti, per ciascun procedimento, degli ulteriori campi riportanti le seguenti informazioni:

1. Se il procedimento presenta un rischio corruttivo (basso, medio, alto);
2. Se il procedimento prevede il trattamento dei dati personali;
3. Se il procedimento prevede misure ulteriori di trasparenza aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie previste dal decreto legislativo n. 33/2013.

Nel 2024, con l'attività di ricognizione dei procedimenti, avviata con nota del RPCT prot. 131105 del 16 ottobre 2024, oltre all'aggiornamento, modifica ed integrazione dei processi mappati, gli stessi sono stati collegati alle misure specifiche di prevenzione della corruzione, opportunamente revisionate ed aggiornate. Pertanto, per i processi che presentano un livello di rischio corruttivo è richiamata la corrispondente scheda che reca l'individuazione del rischio e le misure specifiche di prevenzione.

AUDIT E NUOVE MISURE SPECIFICHE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Come descritto nel paragrafo “obiettivi”, gli Audit interni rappresentano un importante elemento di controllo ed automiglioramento previsto dal Piano strategico - Azione “Attuazione sistemi di monitoraggio tramite audit interni rivolti all’individuazione di criticità ed al miglioramento ed alla semplificazione dei processi”.

Pertanto, come già nel 2023, nel corso dell’anno 2024 sono stati effettuati specifici Audit, con una procedura descritta dettagliatamente nella sezione “Monitoraggio prevenzione della corruzione” e nel documento “Allegati per la prevenzione della corruzione e della trasparenza PIAO 2024 – 2026”.

Sono stati individuati 15 procedimenti con un’apposita procedura automatizzata, basata su un algoritmo di selezione che estrae in modo casuale, ma tenendo conto della “pesatura” del rischio associato, tra quelli presenti nell’elenco di tutti i procedimenti amministrativi dell’Ateneo, prodotto con la mappatura dei processi sopra descritto. La Commissione per gli audit interni dei processi amministrativi, nominata con D.D. 140575 del 07/11/2022, dopo aver individuato i procedimenti, ha avviato il monitoraggio di 2° livello nell’anno 2024 ed ha esaminato i 15 procedimenti estratti.

Inoltre, tramite Audit di debriefing ha analizzato i procedimenti già esaminati nel 2023, per verificare, a distanza di tempo, l’attuazione delle azioni di miglioramento individuate e suggerite con gli Audit.

AUDIT STRAORDINARI

Con D.D. prot. n. 14094 del 5 febbraio 2024, è stata designata la Commissione di Audit straordinario “per il monitoraggio e la verifica, a campione, dei procedimenti relativi a contratti per la fornitura di beni e servizi di competenza dei Dipartimenti didattici”.

Pertanto, sono stati esaminati nel corso del 2024 n.61 procedimenti relativi ad affidamenti diretti di forniture di beni e servizi di competenza di un Dipartimento didattico dell’Ateneo, rilevando evidenti anomalie ed irregolarità.

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, nonché i relativi tempi, i responsabili e il sistema di 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:

- il 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 di uguaglianza di genere ed il Bilancio di genere;
- il Bilancio di sostenibilità;
- le commissioni giudicatrici degli esami finali di dottorato di ricerca.
- Il Manuale per la specifica delle operazioni di trattamento connesse alla comunicazione e alla diffusione on-line di dati personali.

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.

Con circolare n. 30 del 12 dicembre 2022 è stato divulgato un Manuale di Ateneo denominato "Bilanciamento tra "trasparenza" e "protezione dei dati personali": manuale per la specifica delle operazioni di trattamento connesse alla comunicazione e alla diffusione on-line di dati personali". Il

manuale è basato su un'accurata attività di bilanciamento e di minimizzazione (ex ante, by default) dei dati personali trattati. Le indicazioni sono sia di carattere regolatorio che tecnico-procedurale, quindi operative, per l'esecuzione delle operazioni di comunicazione e diffusione on-line di dati personali, al precipuo scopo di ridurre il rischio di violazione e di lesione dei diritti dei soggetti interessati e, non secondariamente, al fine di supportare miglioramenti di efficienza e di qualità dei procedimenti che prevedono un trattamento di informazioni di carattere personale.

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 DATI 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.

In apposito documento allegato al PIAO 2024 – 2026 si descrivono le attività necessarie per assicurare al meglio l'effettivo assolvimento di questi obblighi di trasparenza.

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:

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Struttura	Obiettivo operativo	Peso	ANNO	Indicatori (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Superiore al Target
COMUNITA'	C1: Valorizzare e implementare i presidi di legalità e di trasparenza al fine di una maggiore condivisione degli stessi da parte di tutta la comunità accademica	TUTTE	Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	5	2024	Punteggio ottenuto nella scheda "Anticorruzione e Trasparenza" (PIAO 2024-26_Sezione 2) sulla base del Report elaborato dalla Segreteria Tecnica Attività Regolatorie	QUANTITATIVO	50	80	100

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 i seguenti criteri:

Attività	Indicatore	Modalità attribuzione punteggio	Totale massimo punteggi o	Soglia	Target	Superiore al Target
		totale	100	50	80	100
Mappatura processi/	Quantità/ Qualità dati	Aggiornamento: p.ti 20 Aggiornamento e individuazione di eventuali nuovi processi e	50			

procedimenti della Struttura	rilevati dalla mappatura	procedimenti di competenza della Struttura, segnalazioni in merito a variazioni dell'attività amministrativa svolta, completamento della fase di "premappatura" tramite strumenti di condivisione con la Direzione Generale Completezza: p.ti 20 Inserimento di tutte le informazioni richieste per il processo/procedimento di competenza della Struttura all'interno della piattaforma MONIPRO, compresa, ove previsto, la modulistica, assicurando la corrispondenza tra numero di procedimenti individuati in fase di "premappatura" e numero di procedimenti mappati all'interno di MONIPRO Tempestività: p.ti 10 Completamento della compilazione dei dati richiesti all'interno della piattaforma MONIPRO entro 15gg dall'avvio del processo (tempistica restituita alla chiusura automatica della piattaforma).				
Report trasparenza	Report da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio e della precisione del report.	20			
Report schede anticorruzione	Report da inviare entro dicembre	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio e della precisione del report.	20			
Report misure generali	Report misure generali	Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della puntualità dell'invio e della precisione del report.	10			

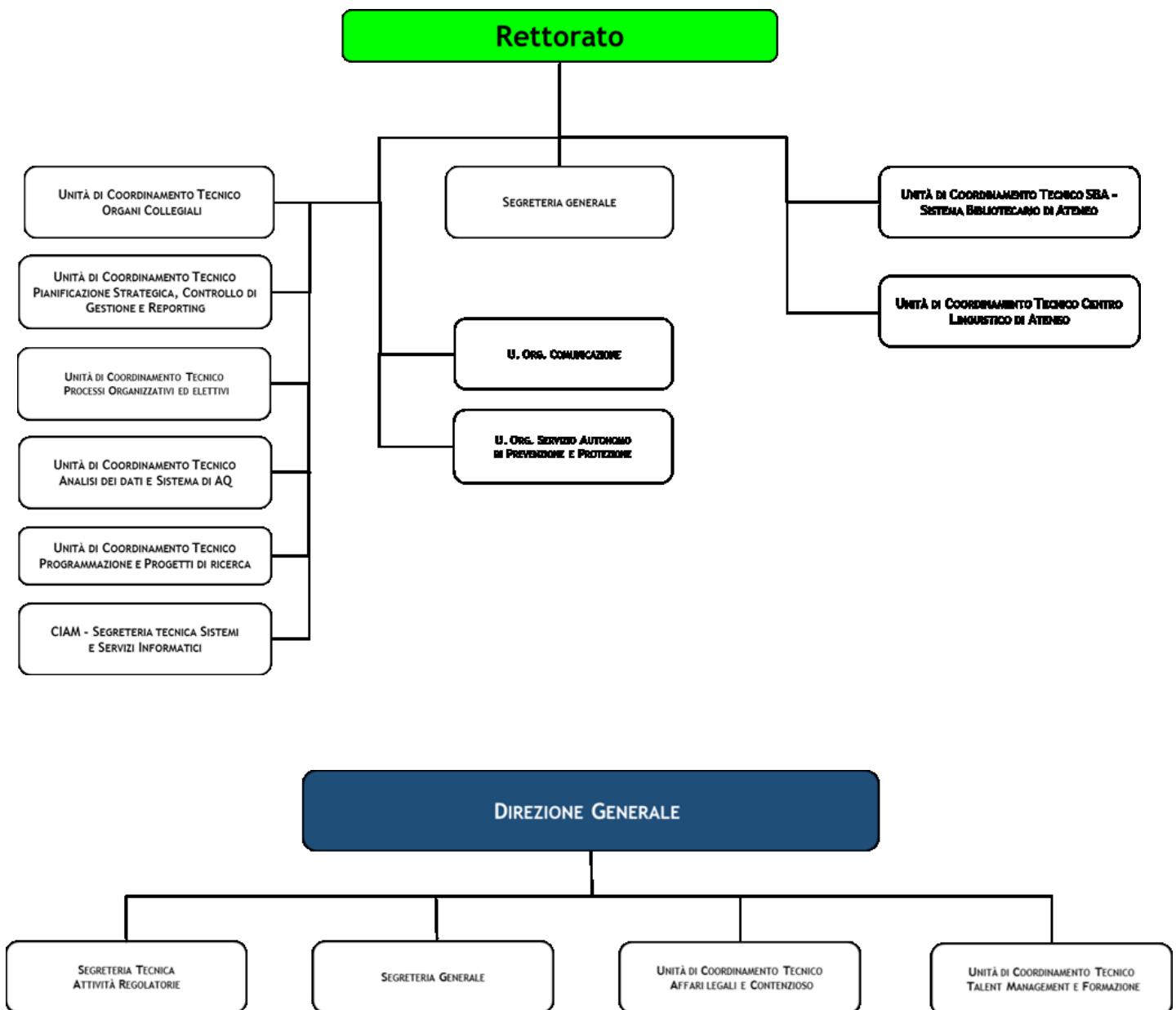
L'allegato 6 - Anticorruzione, trasparenza e procedura di Audit – riporta i seguenti documenti:

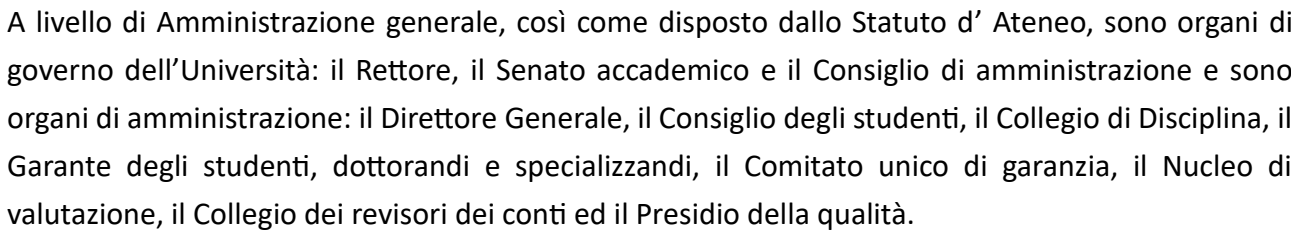
- Misure specifiche per la prevenzione della corruzione – 21 schede relative ad altrettanti processi
- Tabelle di attribuzione degli adempimenti di trasparenza – 19 schede riportanti gli obblighi di trasparenza e i relativi soggetti tenuti agli adempimenti
- Procedura di Audit interni per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

L'Università degli studi di Messina è strutturata, a livello centrale, in 7 Dipartimenti Amministrativi, Strutture incardinate presso il Rettorato, Strutture incardinate presso la Direzione Generale e 12 Dipartimenti Universitari che ne costituiscono, complessivamente considerati, l'asse organizzativo e culturale



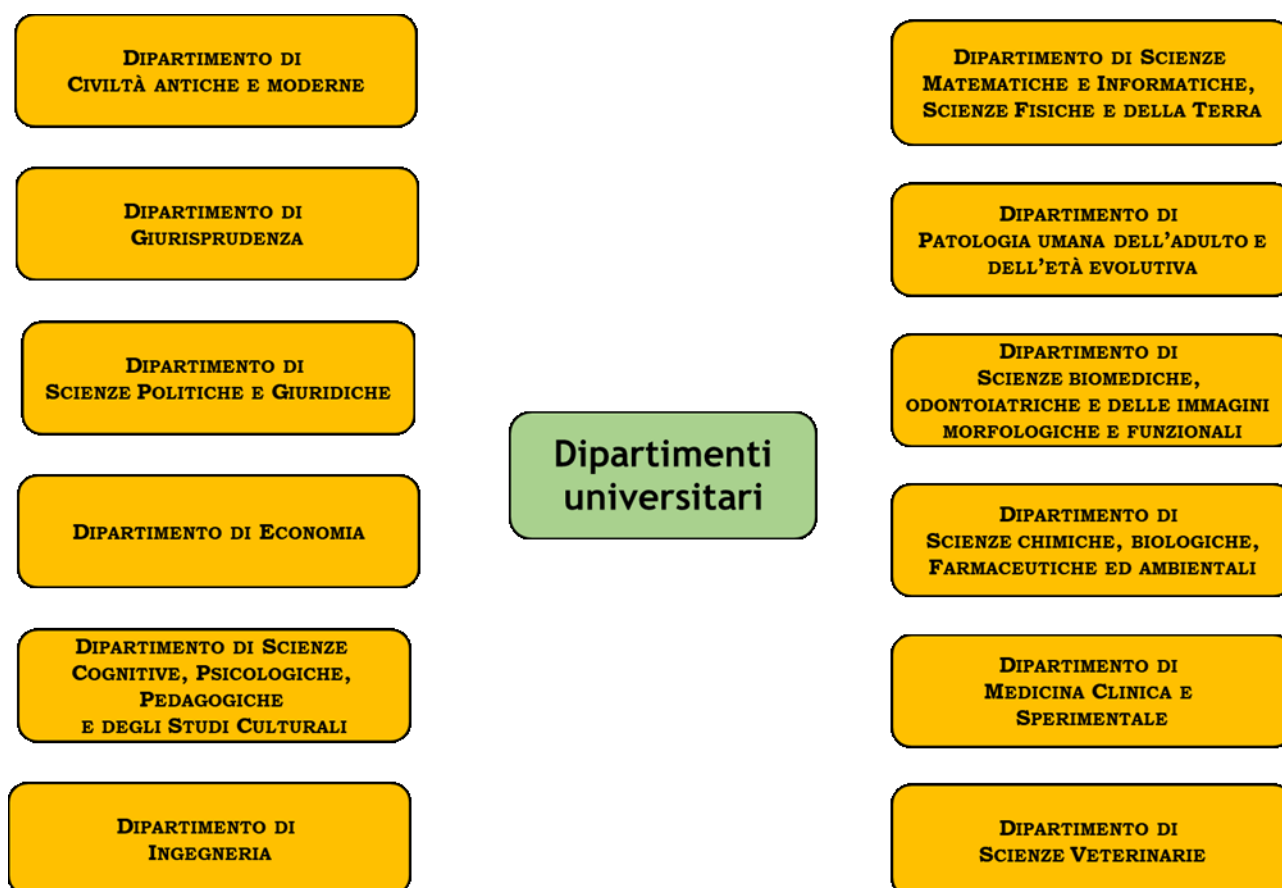


Il Direttore generale è il responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione e delle Linee annuali di indirizzo del Rettore, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

36

I Dipartimenti Universitari

I 12 Dipartimenti Universitari rappresentano le articolazioni dell'Università degli studi di Messina per lo svolgimento delle attività didattiche, scientifiche e di ricerca, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto. I tre Dipartimenti di Area Medica, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, sono raggruppati a fini didattici in relazione a criteri di affinità e/o di complementarità disciplinare, in una Struttura Interdipartimentale di Raccordo (SIR), denominata SIR-Facoltà di Medicina e Chirurgia.



I Dipartimenti, che organizzano e gestiscono i Corsi di studio, curano il coordinamento e assicurano la programmazione e lo svolgimento delle attività di ricerca. Possono infatti promuovere la costituzione di Centri interdipartimentali e di strutture speciali finalizzati alla ricerca scientifica.

Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Sulla scorta dell'esperienza delle precedenti annualità e della avvenuta approvazione del CCNL di comparto 2019-2021, è stato avviato un confronto con gli stakeholders di parte sindacale (Rappresentanze delle OO.SS. ed RSU) e con il Comitato Unico di Garanzia, finalizzato alla approvazione del Regolamento d'Ateneo per il lavoro a distanza.

In data 15/04/2024, previa rituale convocazione ed inoltro della bozza di regolamento proposta dall'Amministrazione, si è svolta una riunione tra la rappresentanza della Amministrazione, le OO.SS. e le RSU in cui le stesse hanno fornito suggerimenti ed integrazioni al testo di regolamento proposto dall'Amministrazione per la disciplina del lavoro a distanza, nella duplice modalità di telelavoro e lavoro agile. Successivamente è stato richiesto il parere del Comitato Unico di Garanzia, il quale, con verbale n.9 del 23/05/2024 pervenuto con prot. n. 66060 del 27/05/2024, ha esitato delle osservazioni sul testo di regolamento proposto, nella quasi totalità recepite dalla Amministrazione nel testo definitivo. Inoltre, in data 06/06/2024 il testo delle osservazioni proposte dal CUG è stato sottoposto alle RSU d'Ateneo ed alle OO.SS. sindacali per eventuali ulteriori osservazioni.

In esito alle interlocuzioni effettuate, con delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione d'Ateneo, rep. n. 289 del 14.06.2024, e dal Senato Accademico, rep. n. 221 del 14.06.2024, nelle rispettive adunanze del 13.06.2024, i Superiori Organi Accademici hanno rispettivamente espresso parere favorevole ed approvato il "Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza".

Con avviso pubblico prot. n. 89443 del 15/7/2024 è stata avviata la procedura selettiva interna per l'attribuzione ai dipendenti dell'Ateneo di n. 100 postazioni di telelavoro domiciliare della durata massima di 12 mesi ciascuna e, con D.D. n. 2337/2024 prot. n. 109598 del 10/09/2024, è stata insediata la Commissione di Selezione delle istanze presentate a valere sul bando per la concessione di n. 100 postazioni di telelavoro domiciliare.

La suddetta Commissione ha provveduto ad esaminare le n. 200 istanze presentate dal personale TA ed a redigere la graduatoria approvata con D.D. n. 2777 prot. n. 124395 del 04/10/2024. In esito alla avvenuta pubblicazione della graduatoria, l'U. Op. Lavoro Flessibile ha provveduto alla stipula dei contratti di telelavoro con i n. 100 beneficiari della procedura.

Successivamente, su richiesta dei dipendenti, al ricorrere dei requisiti previsti dal Regolamento d'Ateneo, sono state istruite le pratiche per la concessione del lavoro agile, al fine di consentire la conciliazione dei tempi di vita con il tempo di lavoro: alla data attuale, l'U. Op. Lavoro Flessibile ha provveduto alla stipula di n° 70 contratti di lavoro agile e n° 3 sono in fase di definizione.

Quanto al merito del Regolamento, lo stesso si presenta innovativo, atteso che, fra i criteri di priorità previsti per la concessione del telelavoro o del lavoro agile, tiene in considerazione, accanto alle

figure fragili tradizionalmente oggetto di attenzione (titolari di benefici ex lege 104/1992, presenza di figli minori di anni 14 nel nucleo familiare, etc.), altre casistiche, contemplate dalla legislazione vigente e/o attinte da modelli già praticati in altri Atenei e fortemente voluti dalla Governance Unime (caregiver ex art. 1 c. 255 l. n. 205/2017, vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 d. lgs. n. 80/20215, fruitori di progetto terapeutico di recupero e riabilitazione ai sensi dell'art. 40 CCNL 16/10/2008, etc.).

Nell'ottica di ampliare la platea dei fruitori del lavoro a distanza, consentendo una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, particolare attenzione viene inoltre riservata ai soggetti affetti da patologia cronica e/o altra condizione clinica che comporti temporanea difficoltà a svolgere la prestazione lavorativa in presenza.

Ad ulteriore garanzia del lavoratore, in deroga alle disposizioni ordinarie che prevedono un limite massimo di due giornate lavorative in lavoro a distanza, per gravi ed urgenti motivi di salute, debitamente documentati, il Direttore Generale può autorizzare temporaneamente lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza fino ad un massimo di cinque giorni a settimana.

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta un importante strumento per l'Ateneo in quanto consente di programmare le risorse al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici e di garantire il mantenimento dei servizi anche nel lungo periodo.

Il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi, connessi ad indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ed alle cessazioni dell'anno precedente, nonché a vincoli relativi alla proporzionalità della consistenza del personale docente e ricercatore.

La normativa di riferimento è rappresentata, oltre che dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante norme di carattere generale applicabili a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni, da:

- art. 66, commi 13 e 13 *bis* del D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, in legge n. 133/2008 e ss.mm. e ii. che “sposta” a livello di sistema il limite massimo di turn over, affidando al MUR il compito di definire, sulla base della disponibilità globale, il contingente assunzionale annuo di ciascun Ateneo. Da ultimo, la modifica al suindicato art. 66, comma 13 *bis*, introdotta dall'art. 1, comma 825, lettera b), della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, stabilisce che, per gli anni dal 2018 al 2024, il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento per l'anno 2025 e nella misura del 75 per cento per l'anno 2026;

- Legge 30 dicembre 2010, n. 240 recante “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega a Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”;

- D. Lgs. 29 marzo 2012, n. 49 recante la “Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei” che ha dato attuazione all'art. 5 della Legge 240/2010 e che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale, unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata;

- D.P.C.M. che, a norma dell'art. 4, co. 5, e dell'art. 7, co. 6, del D.lgs. 49/2012, reca gli indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, individuando stringenti vincoli

circa la composizione del personale docente e ricercatore e limiti assunzionali in base ad indicatori relativi alla sostenibilità economico finanziaria, non ancora emanato per il triennio 2024-2026.

La programmazione delle risorse umane è complessa e articolata, in quanto deve essere realizzata tenendo conto della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni, nonché delle esigenze prioritarie dell’Ateneo in base alle scelte strategiche effettuate.

L’attuale sistema di programmazione prevede che le facoltà assunzionali vengano attribuite annualmente in termini di punti organico con decreto ministeriale, ferma restando l’assicurazione, per ogni Ateneo, di una quota di punti organico annuale minima, pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente. Agli Atenei che presentano performance positive, fra i quali rientra UniMe, viene attribuito un contingente assunzionale aggiuntivo in proporzione al “margine”, calcolato come la differenza tra l’82% delle entrate complessive nette, detratti i fitti passivi, e la somma di spese di personale e oneri di ammortamento.

Per l’anno 2024, non risultano ancora assegnate agli Atenei le facoltà assunzionali in termini di punti organico.

CONSISTENZA ORGANICO PERSONALE DOCENTE – DESCRIZIONE ANDAMENTO

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, a decorrere dal 2022 al 2024, suddivisi per ruolo (tabella 1).

TABELLA 1: Organico Personale Docente e Ricercatore di ruolo e a tempo determinato - Descrizione andamento anni 2022, 2023, 2024.

RUOLO	2022	2023	2024
PO (PROFESSORI ORDINARI)	329	341	376
PA (PROFESSORI ASSOCIATI)	409	412	440
RTI (RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO)	144	124	106

RTD (RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO)	233	286	258
TOTALE COMPLESSIVO	1115	1163	1180

Fonte dati: CSA – Carriere e Stipendi d’Ateneo.

L’analisi dell’andamento delle consistenze distinte per ruolo evidenzia il progressivo esaurimento della categoria dei ricercatori universitari - sia per cessazione dal servizio che per passaggio al ruolo di professore associato anche in esito ai piani straordinari di reclutamento riservati ai ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale - e, di contro, la costante crescita dell’organico dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori a tempo determinato, reclutati con specifiche risorse assegnate dal MUR tramite piani straordinari di reclutamento, nonchè, per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, con finanziamenti da progetti di ricerca PNRR.

TREND DELLE CESSAZIONI 2024 - 2026

In base alle cessazioni note per l’anno 2024 ed alla previsione delle cessazioni del personale docente di Ateneo nel 2025 e 2026 riguardanti, non includendo i ricercatori a tempo determinato, n. 77 unità di personale (tabella 2), può considerarsi, in via prudenziale, un contingente assunzionale base (non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni) pari a 13,10 punti organico per il 2024; 9,95 punti organico per il 2025; 6,65 punti organico per il 2026. L’effettiva assegnazione sarà nota solo a seguito del relativo decreto ministeriale. Ai contingenti assunzionali ordinari si aggiungono le assegnazioni legate ai piani straordinari di reclutamento, in particolare dal D.M. 1673 del 29 ottobre 2024 con il quale sono state assegnate alle Università ulteriori facoltà assunzionali per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale.

TABELLA 2: Cessazioni personale docente di UniMe 2024 -2026.

Anno	N. Ordinari	N. Associati	N. Ricercatori a tempo indeterminato	N. Totale	Po Totali turn over	Contingente assunzionale base
2024	13	16	4	33	26,20	13,10
2025	10	7	10	27	19,90	9,95

2026	8	4	5	17	13,30	6,65
TOTALE COMPLESSIVO	31	27	19	77	59,40	29,70

Fonte dati: Banca dati ProPer.

Note: Le previsioni di uscita sono stimate per difetto in quanto comprendono soltanto l'uscita dai ruoli per raggiungimento dei limiti massimi di età per PO, PA, RTI.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il processo per la definizione della programmazione del reclutamento del personale docente ha inizio con la delibera degli Organi Collegiali dell'Ateneo con la quale, in coerenza con la pianificazione strategica triennale, vengono annualmente aggiornati i criteri ed il peso dei relativi indicatori ai fini dell'assegnazione dei punti organico ai Dipartimenti. Tali criteri prevedono che, per ciascun Dipartimento, siano calcolati, secondo la percentuale di ciascun indicatore, la capacità di attrazione degli studenti, la media della dimensione di regolarità, la media del tasso di regolarità sul totale degli iscritti, il tasso di successo medio nell'abilitazione scientifica nazionale al ruolo di I e II fascia, il raggiungimento di due soglie per la fascia superiore per l'abilitazione scientifica nazionale, il turn over, inteso quale differenza tra punti organico liberati e utilizzati per effetto dei pensionamenti e nuove assunzioni nell'ultimo triennio, nonché la differenza tra economie e spese effettuate per effetto dei pensionamenti e nuove assunzioni, la qualità della ricerca di Dipartimento sulla base dell'ultima VQR, gli esiti della valutazione da parte degli studenti frequentanti ed, infine, gli esiti della valutazione sull'esperienza universitaria conclusa. Alla luce dei suindicati criteri, i Dipartimenti propongono agli Organi Collegiali l'avvio delle procedure di reclutamento di professori e ricercatori a tempo determinato, individuando le tipologie di reclutamento e i settori scientifico disciplinari secondo un programma di priorità, motivato sulla base delle esigenze didattiche e scientifiche.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

L'Ateneo prosegue, in coerenza con le finalità del Piano Strategico 2024-2026 e del successivo aggiornamento - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 ottobre 2024, previo parere favorevole del Senato Accademico - nel programma di ampliamento del reclutamento di ricercatori a tempo determinato, mirando ad aumentare, nel triennio 2024-2026 rispetto al triennio 2020-2022, la proporzione dei ricercatori sul totale dei docenti di ruolo.

Inoltre, in coerenza con gli obiettivi strategici finalizzati all'adozione di pratiche di reclutamento volte a favorire la crescita qualitativa, oltre che la numerosità, di tutti gli ambiti scientifici, l'Ateneo impegna le risorse assunzionali per il reclutamento, ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 4 e 4 ter, legge 240/2010, di professori di prima e seconda fascia, facendo ricorso anche a procedure di chiamata diretta dall'estero, ai sensi dell'art. 9, comma 1, legge 230/2005, di studiosi di elevato profilo scientifico e didattico, nonché di vincitori di programmi scientifici di alta qualificazione.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano dei fabbisogni del Personale 2025 – 2027 deve necessariamente rispondere alle esigenze emerse dall'analisi del contesto esterno ed interno e dalla conseguente rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024.

Il processo di copertura del fabbisogno parte dalla programmazione strategica delle risorse che avviene nel rispetto di precisi vincoli economici e finanziari, in coerenza con le linee di indirizzo, con i profili professionali individuati dal presente Piano nonché con le esigenze raccolte in sede di rilevazione.

L'attuale sistema di programmazione tiene conto poi dei limiti delle facoltà assunzionali determinate annualmente da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca. Tali "facoltà assunzionali" vengono attribuite, con decreto ministeriale, annualmente agli Atenei in termini di punti organico. Ad ogni Ateneo è assicurata una quota di punti organico annuale minima pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente.

L'Amministrazione, quindi, è tenuta a programmare il piano triennale sulla base di fattori specifici inerenti:

- Alla capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- Stima del trend delle cessazioni a vario titolo, ad es. raggiungimento limiti d'età
- Stima dell'evoluzione dei bisogni in base al potenziamento o alla dismissione di talune attività, alla esternalizzazione o internalizzazione di attività o servizi e alla digitalizzazione dei processi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano attingendo ai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segua la priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
- Modifica del personale in termini di livello/inquadramento

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

Tab. 1 Descrizione consistenza del personale tecnico amministrativo al 31.12.2023

Personale	Totale complessivo
Dirigenti a tempo indet.	6
Dirigenti a tempo det.	1
Personale – cat. EP.	43
Personale – cat. D	243
Personale – cat. C	342
Personale – cat. B	96
Lettori, collaboratori esperti linguistici a tempo indeterminato	18
Totale complessivo	749

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

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Personale T.A. 808	Personale T.A. 749	Personale T.A. 720
CEL 22	CEL 18	CEL 18
Personale Dirigente (incluso DG) 6	Personale Dirigente (incluso DG) 7	Personale Dirigente (incluso DG) 7

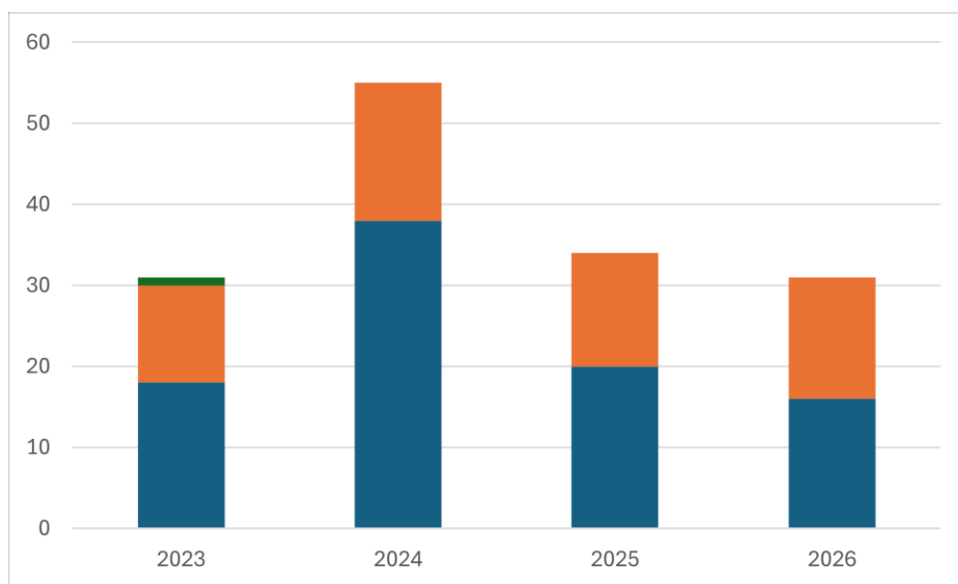
Una quota pari a n. 155 unità di PTA è stabilmente impiegata presso l'A.O.U. Policlinico G. Martino, ai sensi del vigente Protocollo d'Intesa tra l'Ateneo e la Regione Siciliana.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale di fabbisogno del Personale, aggiornato annualmente, si pone come orizzonte temporale il triennio 2025 – 2027 e tiene conto dei vincoli di legge, delle risorse finanziarie dell’Ateneo e del turnover derivante dalle cessazioni di seguito riportate

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

ANNO	Cessazioni		
	UniMe	Convenzione AOU	Totale
2023	18	12	30
2024	38	17	55
2025	20	14	34
2026	16	15	31



E' evidente dunque che nel prossimo triennio vi sarà una consistente riduzione del numero di personale tecnico – amministrativo che dovrà essere affrontato e sostenuto con scelte razionali e strategie organizzative concrete.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

È necessario focalizzare gli obiettivi di medio-lungo termine espressi nei documenti di programmazione per poi definire le strategie di copertura dei relativi fabbisogni. Anche in ambito universitario, infatti, l'obiettivo generale è individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, differenziazione e sperimentazione. Distinguendo tra meccanismi di output e input si potrà quindi fare ricorso rispettivamente a:

Soluzioni esterne	Soluzioni interne
Assegnazioni temporanee tra PP.AA. (es. comandi, mobilità esterne)	Assegnazioni temporanee tra settori, aree e dipartimenti (es. mobilità interni)
Assegnazioni temporanee tra P.A. e enti privati (es. convenzioni)	Meccanismi di progressioni in carriera interni
Concorsi	Stabilizzazioni

La Governance formula annualmente un aggiornamento della programmazione triennale del personale tecnico – amministrativo in considerazione delle diverse soluzioni sopra enunciate e delle proposte che pervengono, su richiesta del Direttore Generale, dai Direttori di Dipartimento Universitario, dai 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.

Si evidenzia che, al fine di coprire il fabbisogno di profili professionali specifici e altamente specializzati, possono essere banditi avvisi di mobilità esterna (alcuni dei quali sono stati pubblicati per l'anno 2024 e sono in corso di svolgimento) e, in caso di mancata copertura del fabbisogno, vengono avviate nuove procedure concorsuali.

Si fa presente, altresì, che nel corso dell'anno 2024 sono state definite le procedure selettive relative alle Progressioni Economiche Verticali (PEV) bandite ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017.

La programmazione del reclutamento del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo per le annualità 2025-2026 è rappresentata nella tabella di cui all'Allegato 7 al presente PIAO.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale riveste un ruolo cruciale per il successo del PNRR e di tutte le politiche pubbliche rivolte a cittadini e imprese. In ambito universitario, essa è essenziale per definire i profili professionali e le competenze strategiche per le priorità dell'Ateneo.

Nel 2024, l'Università degli Studi di Messina ha realizzato numerosi interventi formativi per il personale tecnico-amministrativo, di seguito illustrati, con particolare attenzione alla formazione digitale. Le ore di formazione erogate, in ambito digitale, sono state n. 1.374 e il numero dei dipendenti coinvolti è stato di 358 unità, contribuendo a raggiungere l'obiettivo di performance della linea TD4 del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, che mira a supportare la transizione digitale dell'Ateneo.

ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE ANNO 2024

Corsi erogati anno 2024		
Titolo	N. partecipanti coinvolti	Ore di formazione erogate
58° Corso ISOIVA-COINFO di formazione continua certificata e aggiornamento professionale	293	6153
59° Corso ISOIVA-COINFO di formazione continua certificata e aggiornamento professionale	245	5145
Comunicazione Pubblica & Social Network (ex L.150/2000)	134	804
Sistemi di gestione ambientale EMAS" (ISO UNI EN 14001/201 - Reg. EU 1221/09)	13	52
Descrivere e rappresentare un processo aziendale tramite un modello grafico	66	396
La digitalizzazione dei contratti pubblici	73	438
Conoscere, conservare, valorizzare i fondi d'autore e di persona	35	630
Il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.): nomina, ruolo e competenze nei processi di gestione degli appalti - I edizione	26	156

Il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.): nomina, ruolo e competenze nei processi di gestione degli appalti - II edizione	28	168
Il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.): nomina, ruolo e competenze nei processi di gestione degli appalti -III edizione	29	174
Teamworking	293	1758
La trasparenza e l'accesso agli atti alla luce del nuovo regolamento europeo sulla privacy e del nuovo accesso civico generalizzato (FOIA)	86	516
Parità di genere e CUG. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità - I edizione	75	448
Parità di genere e CUG. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità - II edizione	75	448
Strumenti di produttività individuale e organizzativa - livello intermedio	339	2034
Corso di formazione obbligatorio rivolto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) delle Università	5	160
Corso di aggiornamento obbligatorio rivolto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) delle Università	1	8
TOTALE	1816	19488



FABBISOGNO FORMATIVO PERSONALE 2024

La programmazione delle attività formative ogni anno tiene conto del fabbisogno formativo del personale che rappresenta il processo di analisi e pianificazione delle attività formative, necessario per essere in linea con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo. Gli obiettivi principali sono tesi a migliorare la performance organizzativa e individuale, allineando le competenze alle esigenze strategiche e operative dell'Ateneo.

L'indagine è stata avviata nel mese di ottobre 2024, attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale destinata a raccogliere i fabbisogni formativi segnalati dai responsabili delle strutture.

L'analisi delle richieste formative si è basata sui seguenti criteri:

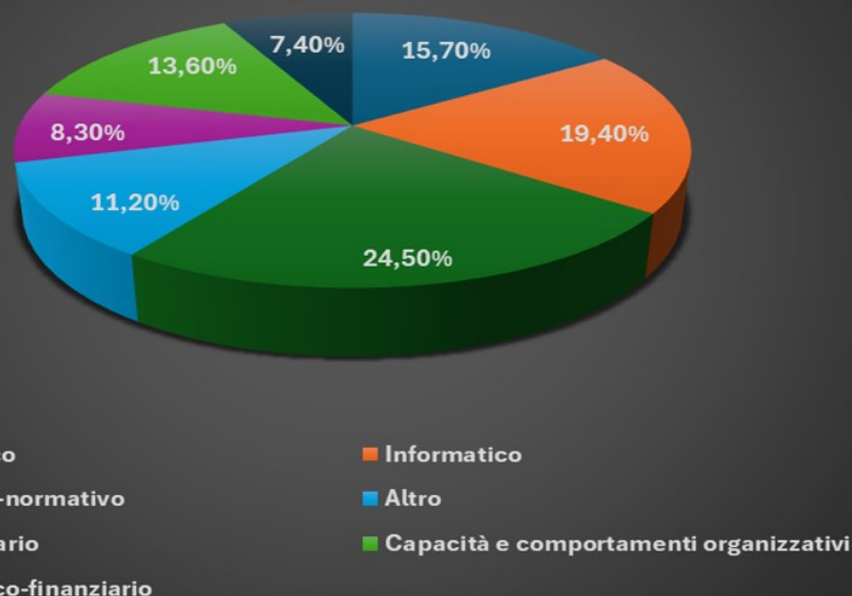
- adeguatezza e allineamento agli obiettivi strategici dell'Amministrazione
- pertinenza rispetto alle competenze lavorative e utilità per le attività lavorative
- cluster analitici per area tematica, utilizzati come base dati per la progettazione

In fase di progettazione, le attività formative sono state classificate nelle seguenti aree tematiche, costituenti anche i cluster di analisi:

- Area giuridico - normativa generale (conoscenze su diritto amministrativo e procedimenti)
- Area economico-finanziaria (tecniche legate alla gestione economico-finanziaria)
- Area informatica (uso di strumenti informatici e telematici moderni)
- Area capacità e comportamenti organizzativi (soft skills)
- Area linguistica (miglioramento delle competenze linguistiche per l'integrazione internazionale)
- Area biblioteche (gestione del sistema bibliotecario)

La rilevazione ha permesso di identificare il fabbisogno formativo per ciascuna area tematica, il cui esito è rappresentato dal seguente grafico che evidenzia il numero in percentuale delle esigenze formative riscontrate:

Riepilogo fabbisogno formativo anno 2024 per classificazione



Il risultato dell'indagine ha guidato poi la pianificazione operativa al fine di garantire una formazione mirata ed efficace per il periodo 2025-2027.

PROGRAMMAZIONE 2025-2027

Alla luce della analisi condotta, l'Ateneo intende erogare, nel triennio 2025-2027, percorsi di formazione, ricadenti nelle aree tematiche indicate nel grafico sopra rappresentato, da destinare al personale T.A. e mirati:

- a sviluppare competenze con particolare riferimento all'analisi dei processi, dati, gestione e rendicontazione di progetti comunitari, valutandone la valutazione d'impatto generato;
- all'aggiornamento giuridico-normativo per rafforzare le competenze giuridiche di settore, in linea con le nuove normative e con particolare attenzione al Diritto Amministrativo nei suoi aspetti applicativi;
- all'internazionalizzazione, al fine di migliorare le competenze linguistiche del personale, con azioni specifiche, in particolare, a coloro i quali sono direttamente coinvolti negli ambiti dell'internazionalizzazione, della didattica, della ricerca scientifica e della Terza Missione.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Le iniziative proposte per il triennio 2025-2027 intendono offrire un'ampia informazione al personale, in relazione allo stato di attuazione degli obblighi normativi per l'Ateneo, prevedendo una formazione specifica, oltre quella generale rivolta a tutto il personale T.A. di UniMe, destinata al RPCT e strutture a supporto, insieme alle figure addette alle aree a maggior rischio corruttivo, con particolare attenzione alle tematiche di interesse per i settori di attività, coinvolte nella gestione dei finanziamenti derivanti dal PNRR e al personale che riveste/può rivestire il ruolo di RUP.

Trasparenza

Gli obiettivi principali in materia di Trasparenza sono di:

- rafforzare la conoscenza degli obblighi introdotti dalle delibere ANAC del 2023 (nn. 261, 263, 264 e 601);
- promuovere l'accessibilità e la fruibilità dei dati pubblicati online, garantendo che siano in formato aperto e scaricabile;
- sostenere la responsabilità (accountability) delle PA, incentivando la valutazione delle performance e il controllo civico sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- formare il personale coinvolto nella gestione dei finanziamenti del PNRR e i Responsabili Unici del Procedimento (RUP) sulle nuove disposizioni normative.

Privacy e Protezione dei dati

La formazione specifica in materia sulla privacy intende approfondire le linee guida che il GEPD ha recentemente introdotto per una corretta applicazione dei principi di protezione dei dati durante l'utilizzo dell'IA generativa. L'AI Act (Regolamento UE 2024/1689) vieta infatti pratiche considerate inaccettabili, come la deduzione di caratteristiche e opinioni personali basate su dati biometrici e regola un'ampia gamma di possibili applicazioni, in particolare sulla questione della legittimità del trattamento dei dati nell'IA generativa.

Inoltre, si intende promuovere percorsi formativi obbligatori rivolti a tutto il personale, mirati a migliorare le conoscenze generali e pratiche sulla gestione dei dati personali, in conformità al Reg. UE 2016/679 (GDPR).

Anticorruzione

La formazione in materia di anticorruzione mira a divulgare e analizzare le ultimissime novità introdotte dal D.L. n. 36/2022, il quale ha integrato il comma 7 dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001

prevedendo come obbligo per le P.A. quello di svolgere *“un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili secondo la legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”*. Si intende dunque approfondire la tematica dell’etica pubblica nell’ambito dei processi che conducono all’emanazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi ed alle ricadute pratiche nel campo della responsabilità disciplinare.

Le azioni formative erogate genereranno:

- maggiore consapevolezza e competenza in materia di trasparenza e protezione dei dati;
- capacità del personale di rispondere agli obblighi normativi e migliorare l’accessibilità dei dati pubblici;
- potenziamento della vigilanza interna e riduzione dei rischi corruttivi;
- creazione di una cultura organizzativa basata sulla responsabilità e sull’efficienza, in linea con gli obiettivi strategici dell’Ateneo.

–

INIZIATIVE FORMATIVE TRIENNIO 2025-2027

Le iniziative formative previste nel triennio 2025-2027 e necessarie per lo sviluppo delle competenze, saranno promosse, grazie alla stipula di convenzioni e contratti con enti formatori esterni, sfruttando anche opportunità nuove, come quelle di presentare progetti formativi attraverso PerForma PA.

PerForma PA *“Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte della P.A. e la valorizzazione di buone pratiche”*, affidato dal Dipartimento della Funzione Pubblica al Formez nell’ambito del sub-investimento 2.3.1 *“Investimento in formazione e istruzione”* del PNRR, è un progetto che risponde ad un avviso pubblico per il finanziamento di progetti formativi strategici delle pubbliche amministrazioni. L’iniziativa si inserisce nel quadro strategico, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e delineato nella Direttiva del Ministro della P.A. sulla formazione del 23 marzo 2023, che mira allo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, promuovendo al contempo la realizzazione di interventi formativi su una serie di priorità strategiche comuni dettate dal PNRR e dal processo di modernizzazione della P.A., definendo e attuando obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche della singola amministrazione e obiettivi di performance.

Alla luce della proposta progettuale descritta, l’Ateneo intende presentare due progetti formativi sottoposti alla richiesta di finanziamento:

1. il Framework sulle competenze trasversali

2. UniMe Welcome Kit, un percorso formativo finalizzato a migliorare l'interazione quotidiana con gli studenti stranieri che consente al personale tecnico amministrativo di acquisire le competenze linguistiche e pratiche necessarie per supportare gli studenti internazionali in tutte le fasi, dall'accoglienza iniziale all'iscrizione, fino alla gestione dei servizi offerti dall'Ateneo.

PROGRAMMA ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2025

Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, il programma previsto per l'anno 2025, resta comunque suscettibile di eventuali rimodulazioni, qualora queste si rendessero necessarie all'interno del PIAO.

Per l'anno 2025 sono in programma i seguenti corsi di formazione che il personale potrà selezionare secondo l'ambito di interesse. A questi si aggiungono quelli promossi nell'ambito della realizzazione dei progetti PerForma PA.

PREVISIONE EVENTI FORMATIVI ANNO 2025	
N.	Titolo corso
1	Il Framework sulle competenze trasversali
2	UniMe Welcome Kit
3	Intelligenza artificiale nei contesti lavorativi
4	Check up operativo sui siti web istituzionali in ambito pubblico alla luce delle delibere ANAC e del nuovo codice appalti D.Lgs. 36/2023
5	UGOV – contabilità e progetti
6	Excel intermedio
7	ESSE3 Intermedio
8	L'attuazione della normativa in materia di privacy tra GDPR e l'intelligenza artificiale
9	60° Corso di formazione e aggiornamento ISOIVA
10	61° Corso di formazione e aggiornamento ISOIVA
11	AVA 3
12	Lo scarto bibliografico come procedura essenziale nella gestione delle raccolte bibliografiche. Normativa, procedure e buone pratiche
13	La redazione di atti legittimi e comprensibili
14	Titulus gestione documentale
15	Titulus advanced - fascicolazione

Modulo formativo obbligatorio per la sicurezza studenti internazionali

Considerata la crescita esponenziale degli studenti stranieri immatricolati e iscritti ai corsi di laurea offerti dal Ns. Ateneo, il cui numero nell'anno accademico scorso ha superato le oltre 2.000 unità, l'Università degli Studi di Messina, in linea con il Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, si impegna a favorire l'inclusione e il supporto agli studenti internazionali, rafforzando il proprio posizionamento come istituzione accogliente e sensibile alle esigenze di una comunità universitaria sempre più globale. A tale fine, si segnala la realizzazione del modulo formativo obbligatorio per la sicurezza degli studenti, erogato in lingua inglese e della durata di n. 4 ore, rivolto agli studenti internazionali.

L'iniziativa formativa promossa contribuisce a:

- migliorare l'esperienza degli studenti stranieri, garantendo loro pari opportunità nell'accesso a informazioni fondamentali per il loro benessere e la loro sicurezza durante il percorso di studi;
- promuovere la cultura della sicurezza come valore trasversale per tutta la comunità universitaria
- adempiere agli obblighi normativi, assicurando la conformità alle normative vigenti in materia di sicurezza, con una particolare attenzione alla comprensione linguistica e culturale degli studenti internazionali;
- rafforzare l'immagine internazionale dell'Università, consolidando l'identità dell'Ateneo come istituzione moderna, inclusiva e orientata alle migliori pratiche globali.

Elenco corsi di formazione obbligatoria triennio 2025-2027		
N.	Titolo Corso	Previsione Anno
1	Percorso formativo obbligatorio per neoassunti dal titolo "La sicurezza nei luoghi di lavoro" ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.	2025
2	Corso obbligatorio "Addetti al Primo Soccorso (D. Lgs. 81/08, art. 45, ai sensi del D.M. 15 luglio 2003 n. 388)"	2025-2027
3	Progetto Formativo per la Formazione dei Dirigenti in materia di Salute e sicurezza sul lavoro art. 37 del D.Lvo 81/08 e s.m.i.	2025
4	La privacy nella PA e l'accesso civico generalizzato e aspetti procedurali	2025
5	Anticorruzione e codice di comportamento	2025
6	Corso di aggiornamento obbligatorio dal titolo "L'aggiornamento periodico del personale designato come Addetto all'Emergenza Antincendio_ rischio elevato ai sensi dell'art. 37 del D.Lvo 81/08"	2026

7	Corso di Criogenia	2025
8	Corso di formazione obbligatorio sulla sicurezza studenti internazionali in lingua inglese (n. 4 ore)	2025-2027

In considerazione dell'emanazione solo in data 14 gennaio 2025 della nuova Direttiva Zangrillo avente ad oggetto: *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, ci si riserva di modificare ed integrare adeguatamente la presente parte riguardante la formazione, conformandola alle indicazioni della predetta Direttiva.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

MONITORAGGIO FORMAZIONE

Il monitoraggio continuo consente di mantenere alta la qualità della formazione, adattandola alle esigenze del personale e promuovendo un apprendimento efficace, in grado di migliorare sia le competenze individuali, sia i risultati organizzativi.

Al fine di migliorare l'efficacia delle iniziative formative dell'Ateneo, si intende monitorare in merito:

- alla valutazione della qualità delle attività formative;
- all'individuazione delle azioni di miglioramento, ridefinendo obiettivi e ottimizzando procedure;
- all'adeguamento delle metodologie didattiche alle esigenze dei partecipanti.

Gli strumenti di monitoraggio sono:

1. Dati quantitativi:

- ore di formazione erogate
- numero di corsi e partecipanti
- confronto tra attività programmate e realizzate

2. Dati qualitativi:

- valutazione del gradimento tramite un questionario anonimo compilato dai partecipanti al termine di ogni corso.

Il questionario, articolato in tre macroaree (organizzazione e metodologie didattiche, conoscenze pregresse e acquisite; qualità della didattica), consente di ricevere un feedback essenziale per:

- valutare la soddisfazione complessiva e nei singoli aspetti organizzativi e qualitativi;
- guidare il miglioramento della qualità degli interventi formativi e garantire quindi un impatto positivo sull'apprendimento, con ricadute dirette sulla performance lavorativa e organizzativa.
-

MONITORAGGIO EVENTI FORMATIVI PREVISTI PIAO 2024		
Dati quantitativi		
Numero corsi	Numero partecipanti	Totale ore di formazione erogata
12	1855	19620
MONITORAGGIO EVENTI FORMATIVI FRUITI ANNO 2024		

<i>Dati quantitativi</i>		
Numero corsi	Numero partecipanti	Totale ore di formazione erogata
37	1926	20356
<i>Dati qualitativi</i>		
Utilità dei contenuti formativi trattati		
<i>Valutazione</i>		<i>Percentuale</i>
Non soddisfacente		0%
Poco soddisfacente		1%
Soddisfacente		18%
Molto soddisfacente		42%
Estremamente soddisfacente		39%

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'adequatezza 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 Programma di Audit interno conforme a quanto previsto dal Sistema di Gestione del rischio corruttivo.

Ai fini del presente monitoraggio si riepilogano gli Audit effettuati nel periodo Marzo- dicembre 2024, sulla base del Programma di Audit predisposto dalla Commissione preposta. I procedimenti esaminati risultano individuati tramite apposita procedura automatizzata, basata su algoritmo di selezione, che estrae in modo casuale, ma tenendo conto di una "pesatura" del rischio associato, n° 15 procedimenti tra quelli presenti nell'elenco di tutti i procedimenti dell'Ateneo, pubblicato sul sito web. Il verbale della Commissione con il Programma di Audit approvato per l'Anno 2024 è stato trasmesso con nota prot. n.19614 del 16/02/2024

Programma svolto nel 2024.



AUDIT INTERNI DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI: SVOLGIMENTO ANNO 2024

DATA	STRUTTURA	MODALITA' AUDIT [presenza/remoto]	TIPOLOGIA	REFERENTI/RESPONSABILI	PROCESSI/PROCEDIMENTI	LIVELLO RISCHIO
06/03/2024	Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	Remoto-TEAMS	Programmato	Femmino' Nunzio Maimone Ansaldo Patti Loriana	N°1 Procedimento Affidamento di esecuzione di servizi mediante procedura negoziata Senza pubblicazione di bando	MEDIO
15/05/2024	Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	Presenza	Programmato	Bonaccorso Giuseppe Maiorana Daniela	N°2 Procedimenti 1) Studenti nelle scuole di specializzazione - Elezione dei rappresentanti; 2) Elezione della rappresentanza degli studenti ERSU/CSASU	BASSO
			Debriefing 2023	Bonaccorso Giuseppe Maiorana Daniela	N°3 Procedimenti Elezioni componenti esterni in seno al CdA; Elezioni dei direttori delle scuole di specializzazione; Consiglio di corso di laurea - Nomina coordinatore Cdl	BASSO
27/05/2024	U.Org. Personale docente	Remoto-TEAMS	Programmato	Munao Marcella Capria Clorinda	N°1 Procedimento Assunzione ricercatori a tempo determinato ai sensi della legge 240/2010	N.C.
	U.Org. Personale Tecnico Amministrativo		Debriefing 2023	Puleo Diego Capria Clorinda	N°1 Procedimento Personale tecnico amministrativo - Aspettativa (incarico elettivo, ecc.)	NESSUNO
09/07/2024	U.Org. Servizi alla Ricerca U.Org. Cooperazione e Didattica Internazionale U.Org. Trasferimento tecnologico	Remoto-TEAMS	Programmato	Barbuto Rosanna Mangano Maria Pia Scribano Francesca Interdonato Silvana Venezia Angelina Nostro Danila	N°4 Procedimenti 1) Assegni di ricerca - Stipula contratti per il conferimento degli assegni di ricerca di tipo A; 2) Programma Erasmus KA171 Studenti Dottorandi (in entrata e in uscita); 3) Selezione candidati idonei EPO/EUIPO; 4) Accesso ai documenti amministrativi	1-2 MEDIO 3 BASSO 4 NESSUNO
	U.Org. Servizi alla Ricerca		Debriefing 2023	Barbuto Rosanna Nostro Danila	N°1 Procedimento Assegni di ricerca - Rinnovi assegni di tipo A e di tipo B banditi ai sensi del Regolamento per il conferimento di Assegni per lo svolgimento di attività di Ricerca (D.R. n. 1394 del 28.06.2019)	MEDIO
23/10/2024	U.Op. Master U.Op. Formazione post laurea U.Op. Controllo dichiarazioni contribuzioni studentesche; U.Op. Scuole di specializzazione e Esami di Stato	Remoto-TEAMS	Programmato	Marchello Massimo Salvatore Tindaro Zagarella Daniela Pappa Angelo Nuccio Pietro	N°4 Procedimenti 1) Corsi di perfezionamento, di alta formazione e di formazione permanente - Istituzione, attivazione e disattivazione; 2) Corsi di Alta formazione - Istituzione, attivazione e disattivazione; 3) Studenti - Controllo contribuzione; 4) Esame di Stato	MEDIO
	U.Op. Welcome Office U.Op. Agevolazioni Studenti		Debriefing 2023	Butà Concetta D'audio Valeria Nuccio Pietro	N°2 Procedimenti 1) Studenti - Immatricolazione studenti con titolo estero 2) Studenti - Rimborso Tasse	1-BASSO 2-NESSUNO
27/11/2024	U.Org. Affidamento Servizi U.Org. Appalto lavori	Remoto-TEAMS	Programmato	Cicero Mariarita Oliva Rosanna Corvaja Simona	N°2 Procedimenti 1) Appalto di servizi mediante procedura aperta, ristretta o competitiva con negoziazione; 2) Affidamento incarichi di servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria sopra soglia mediante procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara	MEDIO
	U.Org. Appalto lavori		Debriefing 2023	Oliva Rosanna Corvaja Simona	N°2 Procedimenti 1) Affidamento di lavori mediante procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara 2) Affidamento di appalti relativi a lavori di costruzione di nuove opere edilizie mediante procedura aperta, ristretta o competitiva con negoziazione	MEDIO
11/12/2024	Unità di Coordinamento Tecnico - Affari Generali	Remoto-TEAMS	Programmato	Caminiti Donatella Piccione Daniele	N°1 Procedimento Gestione servizi, contratti e forniture	MEDIO

15 Audit e 9 debriefing effettuati nel 2024

Audit del 6 marzo 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot. n. 40036 del 28 marzo 2024. Struttura competente: UTC SBA Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Procedimento	Procedimento esaminato e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Affidamento di esecuzione di servizi mediante procedura negoziata senza	Sottoscrizione Web of Science 2021/2025 - GIG: 8569483116 - CIG: #000000079 Delibera CdA del 25 novembre 2020 con la quale si autorizza il Rettore alla firma della convenzione con la CRUI. Convenzione con la CRUI Prot. 122302 del 1/12/2020.	La Commissione non rileva criticità sulla gestione ed organizzazione del processo oggetto di audit, che è ampiamente normato e regolamentato. Le misure di contrasto alla corruzione attualmente adottate risultano correttamente attuate. Si concorda tuttavia con la Struttura una migliore definizione dei

pubblicazione di bando	Decreto di autorizzazione all'adesione Prot. 4236 del 15 gennaio 2021. Lettera di adesione/ordine Prot. 7562 del 20 gennaio 2021. Adesione ulteriore servizio - delibera CdA del 29.11.2021.	processi di competenza, in aderenza alle reali attività svolte, in sede di mappatura 2024. La Commissione conferma il rischio corruzione "MEDIO" del procedimento in esame, sulla base della classificazione di cui alla matrice di rischio del S.G.R.C. adottato all'interno del PIAO corrente.
------------------------	--	--

Audit del 15 maggio 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot. n. 77427 del 17 giugno 2024. Struttura competente UCT processi organizzativi ed elettivi:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Studenti nelle scuole di specializzazione: elezione dei rappresentanti.	Elezioni rappresentanti nella scuola di specializzazione in Ginecologia e ostetricia. Decreti del Direttore del Dipartimento di Patologia umana e dell'adulto e dell'età evolutiva "G. Barresi" n. 104/2023; n. 124/2023; n. 110/2023 e n. 125/2023. Verbale della commissione del seggio elettorale del 13/7/2023 nel quale non è stato raggiunto il quorum; verbale del 18/9/23. Decreto Rettorale di nomina dei rappresentanti D.R. n. 2689 del 22/9/23.	La Commissione non rileva criticità sulla gestione ed organizzazione dei processi oggetto di audit. Le misure di contrasto alla corruzione attualmente adottate risultano correttamente attuate, si concorda tuttavia con la Struttura una migliore definizione del processo 1 con indicazione in fase di mappatura delle ulteriori Strutture coinvolte. La Commissione conferma il rischio corruzione "BASSO" sui procedimenti in esame sulla base della classificazione di cui alla matrice di rischio del S.G.R.C. adottato all'interno del PIAO corrente. Le osservazioni, relativamente a quanto emerso dall'attività di debriefing 2023, sono state prese in carico dalla Struttura e sono in corso le azioni di miglioramento.
Audit: Elezione della rappresentanza degli studenti ERSU/CSASU	Elezione di due rappresentanti degli studenti in seno al Comitato Sovrintendente alle Attività Sportive Universitarie (C.S.A.S.U.) indette per i giorni 22 e 23 giugno 2023. Decreto di indizione delle elezioni D.R. prot. 62105 del 15.5.2023 - Verbale della Commissione del seggio elettorale 29	

Debriefing: Elezione componenti esterni in seno al CdA	giugno 2023 - Nomina dei rappresentanti eletti D.R. prot. 98653 del 25.7.2023 Procedimento esaminato: Nomine più recenti: consiglieri dottori Giuseppe Ministeri e Giuseppe D'Ascoli, entrambi nominati nel 2021.	
Debriefing: Elezione dei direttori delle scuole di specializzazione	Procedimenti esaminati: Nomina Direttore Scuola specializzazione in Neurologia per il triennio 2020-23 (Prof. Antonio Toscano) Nomina Direttore Scuola di specializzazione in Fisica medica per il triennio 2022-25 (Prof.ssa Valentina Venuti)	
Debriefing: Consiglio corso di laurea: nomina coordinatore CdL	Procedimento esaminato: Nomina della Prof.ssa Paola Megna, Coordinatore del Corso di Laurea in Lettere (Classe L10), per un triennio, fino al 2025	

Audit del 27 maggio 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot. n. 88913. Struttura competente D.A. Organizzazione e gestione risorse umane:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Assunzione ricercatori a tempo determinato ai	Procedure selettive di valutazione comparativa per la stipula di n. 5 contratti di lavoro subordinato per ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera a) della legge n. 240 del 30 dicembre	Il processo è normato e regolamentato e presenta bassi livelli di discrezionalità. Tuttavia, è finalizzato ad assegnare benefici (contratto di lavoro) e rientra nelle aree di rischio generali e specifiche. Il procedimento non risulta

sensi della legge n. 240/2010	2010. D. R. n. 292, prot. 13359 del 2/2/2022. 1 ricercatore a tempo determinato per il SC 11/C4 – SSD M-FIL/04 (Estetica) presso il Dipartimento di Scienze Cognitive Psicologiche Pedagogiche e degli Studi Culturali Procedimento esaminato prot. n.86376 del 04/07/2023, avviato con l'istanza del dipendente del 4.7.2022 e concluso con il Decreto di collocamento in aspettativa del 4.7.2022.	classificato per il suo rischio che, a giudizio della Commissione, appare MEDIO sulla base di quanto previsto dalla matrice di rischio UNIME. Con riferimento al processo esaminato Anno 2024 e all'attività di debriefing Anno 2023, si concorda con i referenti e responsabili della Struttura di programmare un incontro preliminare all'avvio della nuova mappatura 2024/2025, al fine di migliorare ulteriormente la definizione dei processi di competenza.
Debriefing: PTA aspettativa (per incarico elettivo ecc..)		

Audit del 9 luglio 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot. n. 101039 del 9 agosto 2024. Procedimenti di competenza del D.A. Ricerca scientifica ed internazionalizzazione:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Assegni di ricerca - Stipula contratti per il conferimento degli assegni di ricerca di tipo A	Procedura di valutazione comparativa, per titoli ed esami, finalizzata al conferimento di n. 21 assegni di ricerca di tipo A, ai sensi dell'art.22, c. 4, lett. a), bandita con D.R. n. 2572/2019 del 21.11.2019.	La Commissione non rileva criticità sulla gestione ed organizzazione dei processi oggetto di audit. I procedimenti risultano ampiamente normati e regolamentati. Con particolare riferimento al Proc_1, si evidenzia la best practice della Struttura che prevede la protocollazione di tutte le dichiarazioni di notorietà. La mappatura di processi e procedimenti rilevata sulla piattaforma MONIPRO risulta completa e dettagliata. In particolare, per quanto riguarda il Proc_2, alla luce di quanto descritto
Audit: Programma Erasmus KA171 Studenti Dottorandi (in entrata e in uscita);	Convenzione tra l'Ateneo e l'Agenzia Nazionale Erasmus Plus Indire per un Progetto mono beneficiario nell'ambito del Programma Erasmus+ Convenzione Prot. n. 132206 del 19/10/2022 Firmata il 19.9.2022 e controfirmata il 19.10.2022	

Audit: Selezione candidati idonei EPO/EUIPO	Selezione pubblica per la creazione di una <i>shortlist</i> di candidati tra coloro che si siano laureati presso l'Università degli Studi di Messina, per l'espletamento di un periodo di internship di durata annuale presso le strutture dell'Ufficio dell'Unione Europea per la Proprietà Intellettuale (EUIPO). Bando con Decreto rettorale rep. 244 del 02/02/2024, prot. n. 13207.	sul trattamento dei rischi e da quanto emerso in sede di Audit, si concorda con la Struttura un approfondimento nella sede di premappatura 2024/2025 e l'inserimento di misure aggiuntive all'interno di specifiche tabelle di rischio. Si concorda con la Struttura interessata una revisione del Regolamento relativo al Processo 1, ma ormai successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa in materia. La Commissione, inoltre, con riferimento a quanto emerso in sede di svolgimento dell'Audit, ha redatto per ogni processo interessato, una scheda sintetica descrittiva in merito allo svolgimento del procedimento ed alle fasi che lo riguardano. In allegato al presente rapporto, oltre alle check list, si aggiungono n.4 schede descrittive e riassuntive dei processi in esame.
Audit: Accesso ai documenti amministrativi	Richiesta prot. 124182 del 3 ottobre 2023 relativamente alla documentazione del dottorato in Economics, Management e Statistic.	
Debriefing: Assegni di ricerca - Rinnovi assegni di tipo A e di tipo B bandi (ai sensi del Reg. per il conferimento di Assegni per lo svolgimento di attività di Ricerca (em.D.R. n. 1394 del 28.06.2019)	Il D.R. n. 2572 del 21.11.2019, che ha indetto la procedura, ha espressamente previsto la possibilità di rinnovo. Parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 27 aprile 2023 e approvazione del CdA nella seduta del 28 aprile 2023.	

Audit del 23 Ottobre 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot.n. 158424 del 03/12/2024. Struttura competente Dipartimento Amministrativo Servizi Didattici:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Corsi di perfezionament	Procedimento esaminato: Attivazione corso di perfezionamento - formazione	La Commissione non rileva criticità sulla gestione ed organizzazione

o, di alta formazione e di formazione permanente - Istituzione, attivazione e disattivazione;	per responsabile della sicurezza aziendale anno accademico 2024-2025. Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali. - Documentazione: Verbale del Consiglio del Dipartimento Biomorf del 21.2.2024; Nota prot. 22483 del 22.2.2024; Verbale del 20 marzo 2024; Verbale del SA e del CdA del 29 aprile 2024; Prot. 130170 del 15.10.24 a firma del direttore del corso	dei processi oggetto di audit. I procedimenti risultano ampiamente normati e regolamentati e, pertanto, non evidenziandosi elementi sostanziali in merito a rischi corruttivi presenti, la Commissione propone un abbassamento del rischio da "MEDIO" a "BASSO" per i procedimenti trattati, sulla base della classificazione di cui alla matrice di rischio del S.G.R.C. adottato all'interno del PIAO corrente. Relativamente al Processo_1 (cod.7310) si concorda con la Struttura interessata di ricomprenderlo, in sede di nuova mappatura, all'interno del Processo_2 (cod.7298) procedendo, nel contempo, ad una migliore organizzazione delle relative sezioni presenti sul sito web di Ateneo. Con riferimento al Processo_3, tenuto conto della best practice "Veifica SMART", descritta nella flowcahrt di cui alla nota prot.n. 84456 del 17/09/2020, si suggerisce di adottarla all'interno del S.G.R.C., aggiornando la relativa scheda presente nel PIAO UNIME. Riguardo all'attività di "Debriefing 2023" la Commissione rileva che, con Delibera CDA del 18/09/2024 è stata introdotta, un "application fee" al fine di disincentivare l'invio di istanze prive di reale interesse o non adeguatamente motivate (junk
Audit: Corsi di Alta formazione - Istituzione, attivazione e disattivazione;	Procedimento esaminato: Corso di alta formazione in Data Protection Officer - Compliance Officer - Data Security Manager. Documentazione: Proposta prot. 23736 del 21.2.2023; Verbale del Consiglio del Dipartimento di Giurisprudenza del 14.2.23 e del Consiglio del Dipartimento Mift del 23.2.23; Verbale del 29 marzo 2023; Verbale del SA e del CdA del 30 maggio 2023; Bando Trasmeso con nota prot. 16793 del 28.12.2023 e pubblicato su web il 23.2.2024; Proroga prot. 29037 del 6.3.24; prot. 39310 del 27.3.24; prot. 53071 del 29.4.24	
Audit: Studenti - Controllo contribuzione	Procedimento esaminato: Verifica SMART concordanza COA – ISEE/U – controlli a.a. 2023/2024. Documentazione: Flowchart di cui al prot. 84456 del 17.9.2020; Richiesta al CIAM prot. 14896 del 7.2.2024;	
Audit: Esame di Stato	Procedimento esaminato: Sessione Esami di Stato di Abilitazione all'esercizio della professione di Dottore	

Commercialista, Esperto Contabile e Revisore Legale – I sessione per l'anno 2023. Documentazione: D.M. 470 del 17 maggio 2023; D.R. 1676 del 31.5.2023; Richiesta all'ordine dei Dottori Commercialisti del 31.5.23; richiesta al Dipartimento di Economia prot. 75659 del 1.6.23; Designazione dell'ordine prot. 81498 del 14.6.23; risposta dal Dip. Di Economia prot. 78769 del 8.6.23; D.R. n. 1920 del 21.6.23; Verbali prot. 10317 del 8.8.23; D.R. n. 2428 prot. 10975 del 9.8.23; Prot. 113101 del 13.9.23 Debriefing: Studenti - Immatricolazione e studenti con titolo estero Studenti - Rimborso Tasse	application) e, dunque, migliorare l'efficienza della procedura di selezione con l'obiettivo di ridurre le tempistiche ad un tempo massimo di 4 settimane (Oss_1_2023). Si rileva inoltre che si è proceduto a migliorare le comunicazioni agli studenti tramite annotazione su ESSE3, oltre che con comunicazione tramite email istituzionale e via TEAMS (Oss_2_2023). La Commissione infine, con riferimento a quanto emerso in sede di svolgimento dell'audit, ha redatto, per ogni processo interessato, una scheda sintetica descrittiva in merito allo svolgimento del procedimento ed alle fasi che lo riguardano. In allegato al presente rapporto, oltre alle check list, si aggiungono N°4 schede descrittive e riassuntive dei processi in esame.
---	--

Audit del 27 novembre 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot.n. 179867 del 24/12/2024. Struttura competente Dipartimento Amministrativo Attività Negoziale:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Appalto di servizi mediante procedura aperta, ristretta o competitiva	Procedimento esaminato: PROCEDURA APERTA SERVIZIO DI CASSA/TESORERIA DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MESSINA PER IL PERIODO 01/07/2022-30/06/2027 (cinque anni) Numero Gara ANAC 8423567 - CIG 9067801A19 - UBUY G04829	Il processo (Proc_1) oggetto di audit è ampiamente normato e regolamentato; si segnala la necessità di procedere, per il futuro, alla protocollazione delle autodichiarazioni presentate dai soggetti

con negoziazione; Audit: Affidamento incarichi di servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria sopra soglia mediante procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara Debriefing: Affidamento di lavori mediante procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara Affidamento di appalti relativi a lavori di costruzione di nuove opere edilizie mediante procedura aperta, ristretta o competitiva con negoziazione	Documentazione: CdA del 28.12.2021 di autorizzazione all'indizione di una procedura aperta ex art. 60 del D. Lgs. n. 50; Bando prot. 11481 del 21.1.2022 pubblicato in G.U.U.E. e G.U.R.I. quinta Serie Speciale; Supplemento alla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2022/S 025-062058; Pubblicazione su web dei chiarimenti in data 21/03/2022; D. D. Rep. n. 1024/2022 prot. n. 48696 del 14/04/2022; Prot. 50017 del 19.4.2022; D.D. prot. 50625 rep 1063 del 20.4.2022; Prot. 65573 rep 1420 del 24.5.2022; Prot. 65590 del 24.5.2022; Prot. 78178 del 17.6.2022; Prot. 80000 rep 1628 del 21.6.2022; Prot. 83173 del 21.6.2023 Relativamente al secondo procedimento la Commissione non ha rilevato documentazione utile per il periodo di riferimento ed è stato sottoposto a revisione in corso di audit.	coinvolti nelle commissioni di gara e in qualità di RUP, in ottemperanza a quanto disposto da ANAC. Quanto detto anche in riferimento al debriefing Oss_1_2023 che tuttavia non è osservabile nel procedimento in esame in quanto svolto in data precedente all'osservazione riscontrata. Relativamente al Proc_2, lo stesso non è stato oggetto di audit in quanto non è stata rilevata produzione documentale nel periodo di interesse e sarà ridefinito dalla Struttura in occasione di nuova mappatura. Si concorda con la Struttura la ridefinizione del procedimento: "Affidamento di appalti relativi a lavori di costruzione di nuove opere edilizie mediante procedura aperta, ristretta o competitiva con negoziazione" in: "Affidamento di appalti relativi a lavori di manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare universitario mediante procedura aperta, ristretta o competitiva con negoziazione", che risulta più pertinente alla reale attività svolta (debriefing Oss_3_2023). Le osservazioni 2 e 4 (debriefing 2023) sono state discusse con la Struttura
--	--	---

		interessata e sono state adottate le relative misure. La Commissione ritiene corretta la valutazione del rischio corruttivo sulla base della classificazione di cui alla matrice di rischio del S.G.R.C. adottato all'interno del PIAO corrente di UNIME.
--	--	---

Audit del 11 dicembre 2024, la cui relazione è stata trasmessa al RPCT, con prot.n 179878 del 24/12/2024. Struttura competente Dipartimento Amministrativo Affari Generali:

Procedimenti	Procedimenti esaminati e relativa documentazione	Giudizio generale
Audit: Gestione servizi, contratti e forniture	Procedimento esaminato: Esecuzione del Contratto Rep. n. n. 1352/2022 (Prot. n. 101984 del 09/08/2022) - Ordine n. 6904933 - Convenzione FM4 LOTTO 18 - SERVIZI FACILITY MANAGEMENT - CIG:9363557BAB. Documentazione: Delibere del Consiglio di Amministrazione: Rep.406/2021;205/2022; 372/2022 - Contratto Rep. n. 1352/2022 (Prot. n. 101984 del 09/08/2022) - Ordine n. 6904933 - Convenzione FM4 LOTTO 18 - SERVIZI FACILITY MANAGEMENT - CIG:9363557BAB - Verbale prot 105771 rep 1366 del 1.9.2022 - Incarico RUP alla dott.ssa Caminiti in sostituzione della dott.ssa Corvaja - prot. 108912 del 8.9.2022 – Rilievi: Prot. 25741 del 24.2.23 e prot. 27836 del 28.2.23 - Proroghe subaffidamento: Prot. 41621 del 29.3.2023; prot. 122771 del 2.10.23 - Richieste storni fatture: Prot. 50662 del 20.4.23; prot. 59397 del 10.5.2023 –	Il procedimento oggetto di audit è ampiamente normato e regolamentato dal Codice degli Appalti e dalle delibere ANAC. Dalla documentazione esaminata si evince il puntuale controllo avviato a seguito di segnalazioni dei fruitori del servizio o dai feedback negativi correlati ad avvenimenti critici e patologici delle prestazioni rese dall'appaltatore. Controllo effettuato anche con il supporto di "referenti di polo" appositamente nominati. Il POA (Programma Operativo delle Attività) ed il Verbale di Controllo sono presenti solo su "Sistema Informativo" esterno e, pertanto, non accessibili alla

	Contestazioni: Prot. 105837 del 11.8.23; prot. 105900 del 11.8.23; prot. 145921 del 15.11.23; prot. 16104 del 9.2.24 - Nomina referenti per il polo papardo: Prot. 149646 del 22.11.23 - Risposte a contestazioni: Prot. 19411 del 15.2.24 - Ulteriore contestazione servizio antincendio: Prot. 34112 del 15.3.24 - Relazioni di risposta: Prot. 36928 del 21.3.24 - Ulteriore risposta Prot. 37828 del 25.3.24 - Applicazione penale Prot. 51267 del 23.4.24 - Risposta a penale per riduzione Prot. 54367 del 2.5.24 - Riduzione della penale: Prot. 61318 del 16.5.24 - Rilievi ai verbali controllo attività e fatturazione Prot. 61372 del 16.5.24 - Contestazione per villa pace: Prot. 110597 del 12.9.24 – Risposta: Prot. 113556 del 17.9.24	Commissione. E' acquisito dalla Commissione, su trasmissione della Struttura interessata all'audit, il POA di Dicembre 2024 da cui si evince l'operato. Si suggerisce, al fine di migliorare le evidenze, la creazione di apposito fascicolo all'interno del Sistema di Gestione Documentale di Ateneo (TITULUS), che possa comprendere tutta la documentazione protocollata relativa al procedimento. La Commissione, anche alla luce di attuazione del suggerimento proposto e concordato con la Struttura, ritiene corretta la classificazione del rischio "MEDIO", per come classificato all'interno della matrice di rischio del S.G.R.C. UNIME. Si suggerisce, infine, l'aggiornamento della relativa Scheda di Rischio alle attuali disposizioni dettate dal Codice degli Appalti e tenuto conto delle misure che risultano attualmente adottate dalla Struttura.
--	---	---

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 2024, le strutture hanno effettuato il previsto automonitoraggio e inviato apposito report (tramite compilazione di form) al RPCT.

Inoltre, è stato effettuato un ulteriore monitoraggio di secondo livello, dal RPCT con la collaborazione dell'U. op. trasparenza. Il monitoraggio ha verificato, 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, singoli gruppi di sezioni e sottosezioni.

Infine, nel 2024, ulteriori controlli sono stati effettuati dal Nucleo di Valutazione, sulla base della delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024, in due diverse sessioni, al 30 maggio ed al 30 novembre, e le relative attestazioni sono pubblicate al seguente link

<https://archivio.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi/attestazioni-del-nucleo-di>

Allegati

Allegato n.1 – Mappatura dei servizi digitali

Allegato n. 2 - Piano delle azioni positive 2024-2027

Allegato n. 3 – Budget destinato alle politiche strategiche

Allegato n. 4 – Obiettivi di performance

Allegato n. 5 - Obiettivi di performance Dipartimenti didattici

Allegato n. 6 – Anticorruzione Trasparenza e Audit