



Università
degli Studi di
Messina

PIAO 2026-2028



A cura della Direzione Generale

Sommario

.....	1
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 Unime in cifre	5
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Il Valore Pubblico, gli obiettivi e il Piano Strategico.....	9
2.1.1 Premessa	9
2.1.2 Gli Obiettivi di Valore Pubblico	11
2.1.3 Gli stakeholder di Ateneo.....	15
2.1.4 Accessibilità Fisica e Digitale	17
2.1.5 Piano di Azioni Positive	18
2.1.6 Performance Budgeting	18
2.2 Performance.....	20
2.2.1 Tipologia di obiettivi.....	20
2.2.2 La Performance Organizzativa dell'Ateneo	21
2.2.3 La misurazione dei risultati	23
2.2.4 La Performance Individuale.....	23
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	25
2.3.1 Premessa	25
2.3.2 Gli obiettivi	25
2.3.3 Soggetti: RPCT, Organo di governo, RASA, Referenti, Strutture, Gruppi di lavoro ..	25
2.3.4 Il processo di approvazione.....	27
2.3.5 L'analisi del contesto esterno.....	27
2.3.6 L'analisi del contesto interno	29
2.3.7 Le misure generali	29
2.3.8 Le misure specifiche ed il metodo di trattamento del rischio.....	29
2.3.9 Nuovo Sistema di valutazione del rischio.....	30
2.3.10 Monitoraggio ed AUDIT.....	34
2.3.11 La trasparenza	35
2.3.12 Soggetti responsabili degli obblighi di trasparenza.....	35
2.3.13 Dati ulteriori	36
2.3.14 Protezione dei dati personali	36
2.3.15 Accesso civico	37
2.3.16 Pubblicazione dati dei componenti degli organi di amministrazione, di direzione o di governo ai sensi dell'art. 14 del d.lgs 33/2013.....	37
2.3.17 Obiettivo operativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	38

2.3.18	Descrizione allegato unico anticorruzione	39
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	40
3.1	Struttura organizzativa	40
3.1.1	I Dipartimenti Universitari.....	42
3.2	Organizzazione del lavoro agile.....	42
3.3	Piano triennale dei fabbisogni di personale Vincoli normativi e finanziari.....	43
3.3.1	Programmazione del personale docente	43
3.3.2	Consistenza organico personale docente – descrizione andamento.....	44
3.3.3	Trend delle cessazioni personale docente 2025 - 2027	45
3.3.4	Programmazione strategica delle risorse.....	46
3.3.5	Strategia di copertura del fabbisogno.....	48
3.3.6	Programmazione del personale tecnico amministrativo	54
3.3.7	Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2025	55
3.3.8	Programmazione strategica delle risorse umane.....	57
3.3.9	Strategia di copertura del fabbisogno	58
3.4	Formazione personale t.a.....	60
3.4.1	Introduzione	60
3.4.2	Aree prioritarie e direttrici di sviluppo.....	61
3.4.3	Un sistema formativo integrato	63
3.4.4	Obiettivi, iniziative e servizi digitali nel 2025	63
3.4.5	La formazione nel triennio 2026-2028.....	66
3.4.6	Formazione da erogare nel 2026 e valutazione	66
3.4.7	Obiettivi strategici e operativi della formazione 2026.....	67
3.4.8	Formazione Obbligatoria anno 2026.....	67
3.4.9	Corsi da erogare nel 2026 e valore pubblico correlato	68
4	MONITORAGGIO	70
4.1	Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza	70
4.1.1	Monitoraggio prevenzione della corruzione	70
4.1.2	Monitoraggio della trasparenza	75
	Allegati.....	76
	Indice delle tabelle	77
	Indice delle Figure	78

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	Università degli Studi di Messina
INDIRIZZO	Piazza Pugliatti n.1 981263 MESSINA
PEC	protocollo@pec.unime.it
P. IVA	00724160833
C.F.	80004070837
SITO WEB	https://www.unime.it

1.1 Unime in cifre

Dal punto di vista didattico e della ricerca, l'Ateneo è organizzato in 12 Dipartimenti dislocati nei 4 poli universitari: Polo Centrale, Polo Policlinico, Polo Annunziata, Polo Papardo. L'offerta **didattica** relativa all'anno accademico 2025/26 consta di 101 Corsi di Laurea, di cui 52 triennali, 40 magistrali e 9 magistrali a ciclo unico. Quella post-laurea consta di 16 Master e 15 Corsi di Dottorato. Nell'anno accademico 2024/25 gli iscritti sono stati circa 26 mila, di cui il 69% regolari in termini di contribuzione e di iscrizione in corso. Le immatricolazioni sono state 7.440, di cui 4.586 relative a studenti che hanno fatto il primo accesso al sistema universitario (immatricolati c.d. *puri*).

I **laureati** del 2024 sono stati 3.520. Secondo il relativo rapporto Almalaurea, gli stessi hanno espresso giudizi positivi, tra l'altro, sulle biblioteche dell'Ateneo (89,1% dei partecipanti all'indagine), sulle aule (76,6%) e sulle attrezzature didattiche (75,3%). Gli occupati ad un anno dal conseguimento del titolo sono stati il 63,4% nel caso di coloro che hanno conseguito la laurea magistrale (la percentuale sale al 78,9% per gli occupati a 5 anni), il 69,3% nel caso di coloro che hanno conseguito la laurea magistrale a ciclo unico (88,9% per gli occupati a 5 anni).

Negli ultimi anni è cresciuta la vocazione **internazionale** dell'Ateneo, tanto che, nell'anno accademico 2024/25 gli iscritti stranieri (studenti che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero) sono stati 2.674 (più del 10% del totale degli iscritti). A facilitare la scelta dell'Ateneo tra gli studenti stranieri concorre sia l'ampliamento dell'offerta formativa in lingua inglese (dei corsi di laurea accreditati per l'a.a. 2025/26, 7 sono erogati in lingua inglese, 15 parzialmente in lingua inglese e 4 consentono il rilascio di doppio titolo italiano e straniero) sia la buona classificazione nei principali ranking internazionali delle università: l'Università di Messina si trova nella fascia 751-760 del QS (posizione 26 tra le università italiane), nella fascia 501-600 del THE (29° tra le italiane) e nella fascia 801-900 dell'ARWU (34-37 tra le italiane). In termini di mobilità Erasmus, nell'a.a. 2024/25 si sono registrati 176 studenti in entrata e 396 in uscita.

Per quanto riguarda la **ricerca**, alcuni dati di interesse riguardano i progetti nazionali in cui sono impegnati i ricercatori dell'Ateneo: 45 sono quelli avviati nel 2025, 362 tutti i progetti attivi nello stesso anno. Fino all'anno 2024 sono stati registrati 13.787 prodotti

della ricerca (articoli su riviste, contributi in volumi, contributi in atti di convegno, tesi di dottorato, etc.). Nello stesso anno la ricerca ha generato proventi da finanziamenti competitivi per circa 18,2 milioni di Euro.

In termini di **risorse finanziarie**, nel 2025, l'Ateneo ha ottenuto circa 149,3 milioni di Euro dalle voci principali del Fondo di funzionamento (quota base, quota premiale, intervento perequativo e piani straordinari di reclutamento). La quota premiale, in particolare, in continua crescita, si è attestata a circa 45,2 milioni. L'Ateneo ha ottenuto, inoltre, circa 2,7 milioni di risorse per l'applicazione della No Tax Area agli iscritti 2024/25 e 1,38 milioni per esoneri ulteriori rispetto a quelli disposti per legge. Degli esoneri No Tax Area hanno beneficiato, nell'anno 2024/25, 7.993 studenti.

Per quanto riguarda le opportunità di studio, l'Ateneo offre, nel solo Polo centrale, 67 aule e 6 aule informatiche. Nelle 8 biblioteche, dislocate nei quattro poli, sono disponibili 846 posti lettura e 70 postazioni PC. Numerose sono le risorse disponibili per chi studia e fa ricerca: si segnalano le possibilità di accesso a 22 banche dati, l'iscrizione a 25.750 periodici elettronici, l'accesso a 71.454 e-book e circa 1,4 milioni di risorse bibliografiche consultabili.

UNIME IN CIFRE



UniME
since 1548

DIDATTICA

ANNO ACCADEMICO 2024/2025

12 Dipartimenti
4 Poli
16 Master
15 Dottorati di ricerca

25.939 ISCRITTI TOTALI
7.440 IMMATRICOLATI
4.586 IMMATRICOLATI PURI
69% ISCRITTI REGOLARI



CORSI DI LAUREA

A.A. 2025/26

52 TRIENNALI
40 MAGISTRALI
9 A CICLO UNICO



LAUREATI

Laureati
anno 2024



CUSTOMER SERVIZI
AlmaLaurea rapporto 2025

Biblioteche

89,1%

Aule

76,6%

Attrezzature didattiche

75,3%

Occupazione a
1 anno

LM 63,4%

LMCU 69,3%

Occupazione a 5
anni

LM 78,9%

LMCU 88,9%

TOT 83,2%



INTERNAZIONALIZZAZIONE

ISCRITTI
STRANIERI

2.674

ANNO ACCADEMICO 2024/25

STUDENTI ERASMUS
IN ENTRATA

176

ANNO ACCADEMICO 2024/25

STUDENTI ERASMUS
IN USCITA

396

ANNO ACCADEMICO 2025/26

4

CORSI CON RILASCIO
DEL DOPPIO TITOLO

7

CORSI IN LINGUA
INGLESE

15

CORSI PARZIALMENTE
IN LINGUA INGLESE

RANKING

INTERNAZIONALI

anno 2025 Worldrank Italyrank

QS **751-760** **26**

QS Medicine **501-550** **21**

THE **501 - 600** **29**

THE IMPACT
(SDG3) **72** **2**

ARWU **801-900** **34-37**

UNIME IN CIFRE



RICERCA E INNOVAZIONE

ANNO 2025

Progetti di ricerca
nazionali

avviati - attivi

45 - 362Spin off
attive**8**

Brevetti

- depositi

2

- nazionalizzazioni

2Prodotti della
ricerca 2022-2024**13.787**

RISORSE

ANNO 2025

FFO

149,3 MNQuota
Premiale**45,2 MN**

No tax area

2,70 MNUlteriori
esoneri**1,38 MN**● FFABR giovani
ricercatori 2025**€ 177 ML**● Proventi da ricerche
con finanziamenti
competitivi 2024**€ 18,2 MN**

SERVIZI AGLI STUDENTI

ANNO 2024

N. ESONERI NO
TAX AREA**7.993**AULE
POLO CENTRALE**67**AULE INFORMATICHE
POLO CENTRALE**6**

BIBLIOTECHE

8POSTI LETTURA
NELLE BIBLIOTECHE**846**POSTAZIONI
PC NELLE
BIBLIOTECHE**70**

Banche dati

22Periodici elettronici **25.750**E-book **71.454**Materiale
bibliografico **1.386.881**

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Il Valore Pubblico, gli obiettivi e il Piano Strategico

2.1.1 Premessa

La creazione e l'incremento del **Valore Pubblico** è obiettivo cruciale per lo sviluppo dell'Università degli Studi di Messina, chiamata ad interpretare fattivamente il suo ruolo, quale Ateneo protagonista nelle dinamiche del territorio di riferimento.

Per l'Ateneo peloritano la dimensione della creazione di **Valore Pubblico** poggia sul posizionamento strategico scelto e trova la sua concretezza nel processo di programmazione integrata già avviato da anni. L'integrazione, infatti, tra *policies*, programmazione strategica e pianificazione operativa può oggi considerarsi solida.

A ciò si aggiunga che tale processo strutturato ha coinvolto, in una dinamica *bottom-up*, i Dipartimenti didattici, chiamati alla stesura di *Piani Triennali* di Dipartimento con l'obiettivo di realizzare una concreta integrazione fra i vari livelli della programmazione.

In stretto rapporto, quindi, con il patrimonio strategico, il **Valore Pubblico** inteso come “*l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*” ha guidato i processi di programmazione e pianificazione verso una visione di sostenibilità integrata che genera valore sociale.

In un orizzonte ampio, il miglioramento del Valore pubblico impatta, pertanto, sull'intera struttura portante della pianificazione, risultando fortemente ancorato al Piano Strategico di Ateneo.

Il **Piano Strategico di Ateneo 2026-2028**, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 febbraio 2024 ed aggiornato nella seduta del 9 ottobre 2024, si presenta come articolato in sei ambiti strategici e ventitré obiettivi strategici.

L'insieme di questi obiettivi ha come cardine un sistema di **Principi Inspiratori** che pregnano 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 rappresentano per l'Ateneo messinese i capisaldi da cui discendono tanto gli ambiti e gli obiettivi strategici quanto, secondo la logica “a cascata”, gli obiettivi operativi nella declinazione che avviene in seno al *PIAO*.

I sei ambiti strategici prioritari – Didattica, Ricerca, Terza Missione, Comunità, Unime International e Sostenibilità – sono articolati in obiettivi strategici coerenti con i contenuti di ciascun ambito di sviluppo strategico, di seguito rappresentati secondo la scala cromatica che li identifica nel Piano Strategico.

Tabella 1 - Ambiti e Obiettivi Strategici (PS 2024-2026)

Didattica

- D1 Garantire un'offerta formativa di eccellenza, orientata all'innovazione.*
- D2 Promuovere l'attrattività dei Corsi di Studio a livello regionale, nazionale e internazionale.*
- D3 Potenziare gli interventi a servizio di studentesse e studenti con disabilità o DSA.*
- D4 Accompagnare studentesse e studenti nelle tappe del percorso formativo.*
- D5 Favorire l'interazione col mondo del lavoro.*

Ricerca

- R1 Potenziare le azioni di reclutamento e valorizzazione dei ricercatori.*
- R2 Assicurare il sostegno finanziario alle attività della ricerca di base.*
- R3 Rafforzare la qualità della ricerca e la promozione dell'interdisciplinarietà.*
- R4 Rafforzare le strutture amministrative e tecniche centrali ed in capo ai Dipartimenti.*
- R5 Accrescere la dimensione nazionale e internazionale dei dottorati con il coinvolgimento di attori esterni.*

Terza Missione

- TM1 Potenziare le attività di Terza Missione e Impatto Sociale in collaborazione con i Dipartimenti e le strutture tecnico-amministrative dedicate*
- TM2 Promuovere l'attivazione di brevetti e spin off accademici.*
- TM3 Valorizzare il patrimonio storico e culturale di Ateneo (Riorganizzazione dell'Archivio Storico e attivazione del MUNIME).*

Comunità

- 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*
- C2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo*
- C3 Garantire e supportare il diritto allo studio e potenziare i servizi per il benessere degli studenti*
Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche
- C4 fragilità e favorire la piena accessibilità dell'Ateneo*
Promuovere l'efficienza dell'azione amministrativa anche attraverso la valorizzazione del personale e delle
- C5 competenze in tema di transizione digitale*

Unime International

- UI1 Facilitare l'accoglienza di individui esposti a rischio di incolumità fisica o di censura intellettuale a livello internazionale.*
- UI2 Incrementare i soggiorni di studio, le attività di tirocinio e di formazione all'estero.*
- UI3 Promuovere la prospettiva internazionale della didattica.*

Sostenibilità

- S1 Migliorare la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide poste dallo sviluppo sostenibile, equo e inclusivo.*
- S2 Ridurre l'impronta ecologica dell'Ateneo.*

Nei primi mesi del 2026, anche sulla base dei dati di monitoraggio degli indicatori associati a ciascun obiettivo strategico, si procederà ad avviare il nuovo ciclo di Pianificazione Strategica 2027-2029.

2.1.2 Gli Obiettivi di Valore Pubblico

Il Piano Strategico vigente rimane, nella visione dell'Ateneo il punto di partenza per la definizione degli **obiettivi di Valore Pubblico**. Tali obiettivi derivano e trovano la loro naturale esplicitazione in tale Piano proprio per la sua struttura funzionale al perseguimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs).

Per ogni obiettivo strategico descritto nel Piano Strategico viene, infatti, indicato il collegamento agli obiettivi SDGs di più ampio respiro e, seguendo tale logica, sono stati enucleati 5 indicatori utili alla misurazione della creazione di Valore Pubblico.

La tabella che segue ne offre una rappresentazione.

Tabella 2 - Obiettivi di Valore Pubblico

PS 2024-26	SDGs Agenda 2030	Strumenti Pianificazione UNIME (PRO3, PUG, ..)	Indicatore Valore Pubblico (VP)	VP Baseline	VP Atteso (2026)	Fonte Dati
S2. Azione 4 <i>Adottare progetti e soluzioni per l'ottimizzazione energetica, il contenimento dei consumi di energia e l'incremento dell'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili</i>	11 - Città e Comunità Sostenibili e inclusive, sicure e resilienti		VP1 a) Mantenimento a 0 delle emissioni CO2 [kg] dovute ai consumi energetici; b) Riduzione SCOPE 3	a) 0 emissioni CO2 [kg] dovute ai consumi energetici b) 34.629,65 tCO2eq (anno 2024)	a) 0 emissioni CO2 [kg] dovute ai consumi energetici b) Riduzione del 10%	Relazione annuale dell'Energy Manager
C4.3 <i>Indicatore: Grado di accessibilità media degli edifici</i>	10 - Riduzione delle ineguaglianze		VP2 Completamento della mappatura degli edifici dell'Ateneo (Polo centrale, Annunziata e Papardo) funzionale alla redazione di un primo PEBA	68%	100%	Relazione annuale del Disability Manager e del Dirigente D.A Servizi Tecnici
C2. Azione 7 <i>Incrementare le iniziative e il monitoraggio sulle azioni avviate in tema di benessere organizzativo e di conciliazione vita-lavoro</i>	5 - Parità di Genere e empowerment di tutte le donne e le ragazze.	Piano di Uguaglianza di Genere UNIME 2025: 1.2.a Creazione di nuove "Stanze rosa" all'interno delle sedi e dei poli didattici	VP3 Incremento del numero di Stanze Rosa: almeno una per POLO	1	+ 3	Relazione del Dirigente D.A Servizi Tecnici
C2. Azione 8 <i>Adottare strategie di inclusione sociale e di promozione della cultura del benessere psico-fisico della comunità UniMe che prevedano un ampio coinvolgimento di studenti, associazioni studentesche e degli attori del territorio</i>	10 - Riduzione delle ineguaglianze		VP4 Diffusione di sportelli di ascolto, gestiti dal CERIP, per la comunità UNIME: numero nuovi sportelli	4	+ 2	Relazione Direttore CERIP
C3. Azione 9 <i>Incrementare le misure di premialità e supporto finanziario a beneficio di studentesse e studenti meritevoli</i>	4- Istruzione di qualità	Programma PRO3 RINNOVAME: INDICATORE C_g	VP5 Garantire Borse di studio alla carriera e premi di laurea ("Percorso Netto") agli studenti meritevoli: numero di borse e premi per l'anno di riferimento	350	350	Decreto rettorale

Nella tabella vengono riportati:

- gli elementi di correlazione e coerenza con gli obiettivi strategici, gli indicatori e le azioni del *Piano Strategico* di Ateneo, con gli SDGs dell'Agenda ONU 2030, con gli indicatori del Programma PRO3 e ulteriori strumenti di programmazione/pianificazione UNIME;
- le singole misure: **VP Baseline**; **VP atteso** (da raggiungere nel 2026).

Il nuovo ciclo di Pianificazione 2027-29 darà modo di individuare obiettivi di Valore Pubblico rispetto ad una prospettiva temporale triennale in stretta coerenza con quello che sarà il nuovo Piano Strategico di Ateneo.

L'elemento del <Valore Pubblico atteso>, con le previsioni indicate in tabella, il cui raggiungimento è oggetto della programmazione 2026 in piena rispondenza all'arco temporale in cui si articola il Piano Strategico 2024-2026 attualmente vigente, troverà una sua rendicontazione come <Valore Pubblico creato> nella *Relazione sulla Performance* del 2026.

Di seguito un dettaglio degli obiettivi di valore pubblico scelti dall'Ateneo.

VP1: Mantenimento a 0 delle emissioni CO2 [kg] dovute ai consumi energetici e Riduzione SCOPE 3

A partire dal 2024 l'Ateneo ha avviato un percorso strutturato di efficientamento energetico orientato alla riduzione delle emissioni climalteranti, al contenimento dei costi e al miglioramento della qualità dei servizi. Nel 2024, nonostante l'aumento delle superfici e dell'utenza servita, l'analisi normalizzata dei consumi ha evidenziato una riduzione delle emissioni di CO₂ del 19,29% rispetto al 2023. Nel 2025 l'adesione alla Convenzione “*Consip EE21 – Opzione Verde*” ha consentito l'azzeramento delle emissioni in Scope 2. Per il 2026 l'Ateneo mira a mantenere emissioni elettriche pari a zero e a ridurre i costi energetici attraverso la diminuzione dei fabbisogni e il potenziamento dell'autoproduzione da fonti rinnovabili. Parallelamente, si intende perseguire la riduzione delle emissioni indirette in Scope 3, con un target del 10%, mediante l'efficientamento dei laboratori, la mobilità sostenibile, l'applicazione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM). Tale obiettivo è strettamente in linea con quanto previsto dall'obiettivo S2 “*Ridurre l'impronta ecologica dell'Ateneo*” del Piano Strategico di Ateneo e con il SDG n.11 per una comunità sostenibile, sicura e resiliente.

VP2: Completamento della mappatura degli edifici dell'Ateneo (Polo Centrale, Annunziata e Papardo) funzionale alla redazione di un primo Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA)

Nell'ambito dell'accessibilità fisica, l'Ateneo ha avviato un percorso strutturato di ricognizione e analisi degli edifici universitari attraverso un'attività di mappatura degli immobili e la successiva identificazione delle priorità di intervento per l'abbattimento delle barriere esistenti. L'attuazione di interventi nel 2024-2025 rappresenta un tassello fondamentale di una strategia di lungo periodo di graduale rimozione delle barriere. Tali interventi incidono sul grado di accessibilità, garantendo un graduale aumento in linea

con quanto previsto dal Piano Strategico (indicatore C4.3). L'attività di ricognizione che si completerà nel 2026 sarà funzionale alla redazione di un Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche da adottare anche per singoli Poli/edifici.

L'Università di Messina con l'obiettivo VP2 vuole confermare l'impegno nel costruire un Ateneo pienamente accessibile. In questa prospettiva, l'accessibilità si configura come valore pubblico generato dall'azione universitaria: un valore che produce benessere collettivo migliora la qualità della vita accademica e contribuisce a creare un ambiente equo ed inclusivo a beneficio di tutta la collettività.

VP3: Incremento del numero di Stanze Rosa

Il Piano Strategico, nell'ambito Comunità, prevede l'Incremento di iniziative in tema di benessere organizzativo e di conciliazione vita-lavoro. Alla prima Stanza Rosa realizzata nel plesso Centrale dell'Ateneo, destinata all'allattamento ed alla cura degli infanti, l'Ateneo intende dare seguito con le seguenti azioni mirate:

- Convenzioni per l'utilizzo delle Stanze Rosa da parte di altre Amministrazioni;
- Ampliamento del numero delle Stanze Rosa;
- Implementazione di un sistema di prenotazione informatizzato per garantire una più immediata fruibilità delle stanze e la garanzia della *privacy*.

L'obiettivo di valore pubblico VP3 risulta anche pienamente coerente con l'azione 1.2.a "Creazione di nuove Stanze rosa all'interno delle sedi e dei poli didattici di Ateneo" prevista dal Piano di Uguaglianza di Genere 2025 adottato dall'Ateneo e con tutte le altre misure volte a favorire la Parità di Genere e l'empowerment di tutte le donne.

VP4: Diffusione di sportelli di ascolto, gestiti dal CERIP, per la comunità UNIME: creazione di nuovi sportelli

Il Piano Strategico prevede l'adozione di strategie di inclusione sociale e di promozione della cultura del benessere psico-fisico della comunità UniMe ed in tale prospettiva l'Ateneo ha realizzato interventi mirati al più ampio coinvolgimento della comunità.

Il Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico ha coordinato e gestito nel 2025 l'apertura di sportelli di supporto psicologico decentrati con ubicazione nei diversi poli distaccati di Ateneo (Aulario; Polo dell'Annunziata; Polo Papardo) ciò ha determinato un ulteriore incremento delle richieste (più del 10%) degli utenti e una variegata offerta dei servizi di counseling anche in lingua inglese. L'ampliamento del numero dei centri di ascolto presso le strutture dell'Amministrazione Centrale rappresenta per l'Ateneo l'occasione per promuovere il benessere degli individui, con particolare attenzione al benessere degli studenti universitari.

VP5: Garantire Borse di studio alla carriera e premi di laurea ("Percorso Netto") agli studenti meritevoli: numero di borse e premi per l'anno di riferimento

Nel **Programma Triennale d'Ateneo** (Pro3) 2024-2026, adottato nel 2024 e titolato *“RinnovaME: Crescita accademica e sociale per la Comunità di UniME”*, il progetto *“UniME Include: Benessere e Opportunità per la comunità UniMe”* è volto a rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per una comunità sempre più accogliente e solidale che supporta il diritto allo studio. L' Ateneo come singola istituzione è chiamata in causa nella generazione di Alta Formazione (SDG 4- Istruzione di Qualità). Infatti, il sostegno dato agli studenti meritevoli – attraverso le borse di studio alla carriera e i premi di laurea - misura l'impegno per creare preziose opportunità per tutti gli studenti che vogliono proseguire il proprio percorso accademico.

2.1.3 Gli stakeholder di Ateneo

“Lo stakeholder è ogni gruppo o individuo che partecipa al processo di creazione di valore comune”: tale definizione ha guidato UNIME nei processi di valorizzazione del ruolo degli stakeholder che permette oggi all'Ateneo di continuare a rafforzare il legame con il territorio, promuovendo una piena responsabilità verso la Comunità.

Secondo le linee guida riferibili agli “AA1000 Assurance Standard” il processo di coinvolgimento degli Stakeholder prevede l'applicazione dei seguenti principi:

(P.1) Rilevanza (*Materiality*) – richiede la conoscenza degli stakeholder e delle loro concrete aspettative;

(P.2) Completezza (*Completeness*) – prevede la comprensione delle aspettative degli stakeholder, dei loro punti di vista, bisogni e percezioni associati a tematiche concrete;

(P3) Rispondenza (*Responsiveness*) fa sì che risponda coerentemente alle aspettative e preoccupazioni concrete espresse dagli stakeholder



L'Università ha inteso promuovere attivamente in questi anni il coinvolgimento dei propri stakeholder, tenendo fede ai principi rappresentati, sia nei processi decisionali che valutativi, attraverso l'adozione di un modello di **governance partecipativa**. In tale modello sia gli studenti, che i docenti e il personale, così come i partner esterni, danno il loro contributo all'elaborazione delle strategie attraverso le loro rappresentanze negli organi di governo, nelle varie commissioni e nei momenti di consultazione.

Questo approccio inclusivo si completa anche attraverso quei processi di valutazione della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione in cui gli stakeholder sono coinvolti fornendo feedback. Il feedback ricevuto consente all'Ateneo di orientare in modo più efficiente le strategie, favorendo il benessere degli stakeholders.

Sono molteplici le indagini di *Customer Satisfaction* che vengono promosse dall'Ateneo come strumenti fondamentali per il miglioramento continuo della qualità dei processi e dei servizi erogati.

Il valore degli stakeholder è stato riconosciuto negli anni dall'Ateneo, *in primis*, attraverso una valorizzazione del loro ruolo di utenti rispetto alla qualità dei servizi offerti dall'Ateneo e di oggetto di indagine nell'ambito del Ciclo della Performance. Infatti, a partire dal 2020, sono stati previsti obiettivi di performance organizzativa di struttura la cui misurazione di risultato si è basata su indicatori di *Customer Satisfaction*. Per la costruzione degli indicatori ci si è avvalsi dei risultati del progetto *Good Practice*, a cui già l'Ateneo aderisce da anni, e che, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorisce un utile benchmark. Inoltre, a partire dal 2022, è stato previsto nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* un collegamento diretto degli esiti delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* alla premialità del Direttore Generale e dei Dirigenti, attraverso l'inserimento di una nuova componente della Performance individuale, denominata "Obiettivi di *Customer Satisfaction*". Il giudizio degli stakeholder è divenuto, pertanto, una parte di rilievo sostanziale nel processo di valutazione della performance e contribuisce, conseguentemente, al miglioramento del benessere della comunità.

Allo stesso modo rilevante è il contributo degli stakeholder nel processo di redazione della Carta dei Servizi di Ateneo che è il documento con il quale ogni Ente erogatore di servizi assume una serie di impegni nei confronti della propria utenza riguardo ai propri servizi, definisce le modalità di erogazione e gli standard di qualità garantiti e informa l'utente sulle modalità di tutela previste. La Carta dei Servizi dell'Università degli Studi di Messina è frutto di un articolato processo di analisi, revisione e valorizzazione di tutte le attività di Ateneo finalizzate all'erogazione dei servizi agli utenti, con particolare riguardo ai suoi studenti. Il documento prodotto è pertanto il risultato di sintesi che rappresenta un vero e proprio strumento di programmazione dell'Amministrazione di Ateneo finalizzato a garantire livelli di qualità che rispondano alle aspettative dei propri stakeholder. Tali risultati sono stati ottenuti grazie al profondo coinvolgimento, da un lato, di tutte le Strutture impegnate nell'erogazione dei servizi e, dall'altro, degli studenti intesi come parte attiva del processo e non soltanto come destinatari passivi. Il complesso iter procedurale che è stato attuato per raggiungere le finalità sopra esposte è stato articolato in 10 Fasi e 16 Azioni, descritte nel documento che viene posto in approvazione agli O.di G. di Ateneo contestualmente all'approvazione del PIAO, ed ha

portato, per l'Anno 2026, alla indicazione di N° 24 Servizi definiti secondo indicatori e Standard di Qualità previsti dalla normativa vigente.

2.1.4 Accessibilità Fisica e Digitale

In questi anni l'Università ha dato un forte impulso a strategie e conseguenti azioni al fine di assicurare la più ampia accessibilità fisica e digitale.

L'Università riconosce 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 ribadisce l'importanza di servizi digitali interoperabili, facili da usare e più accessibili. 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.

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 2025 sono stati individuati n.134 servizi digitali con un incremento di n.8 servizi rispetto al 2024 (*All. n.1 - Mappatura dei servi digitali*). 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 e ai *Key Enablers* (“abilitatori” digitali nella fornitura di servizi).

L'Università, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico 2024-2026 – Obiettivo C4 *“Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche fragilità e favorire la piena accessibilità dell'Ateneo”*, assume l'accessibilità fisica come uno dei principi cardine dell'azione amministrativa, nonché come valore da generare, tutelare e accrescere attraverso processi organizzativi e decisionali orientati all'inclusione. Essa si configura non solo come requisito tecnico-edilizio ma come una responsabilità istituzionale che impatta sulla capacità dell'Ateneo di produrre benessere collettivo e di garantire pari opportunità a studenti, personale e cittadini. Tale impostazione si radica nei principi costituzionali di parità e rimozione degli ostacoli, richiamati anche dallo Statuto di Ateneo, che affida all'Università la responsabilità di assicurare, in ogni ambito, la piena fruizione dei servizi e dei percorsi formativi alle persone con disabilità e con bisogni educativi specifici.

Nell'ambito dell'accessibilità fisica, UniMe ha avviato un percorso strutturato di ricognizione e analisi, confluito nel database “UniMe accessibile”, che costituisce il

primo sistema organico di mappatura degli edifici e degli spazi universitari. L'attività ha riguardato gli edifici del plesso Centrale, gli edifici del polo Annunziata, del polo Papardo (solo Dip. Ingegneria), permettendo di censire oltre 2500 ambienti e di rilevare criticità, caratteristiche edilizie, dotazioni e condizioni di fruibilità.

La pianificazione operativa, attraverso il PIAO, inserisce tali rilevazioni all'interno di un ciclo di miglioramento continuo.

Nel quadro delle politiche di accessibilità e inclusione, l'Università di Messina ha inteso con la redazione di apposite Linee Guida adottare il principio dell'Universal Design, inteso come approccio progettuale finalizzato a realizzare ambienti, servizi, procedure e tecnologie utilizzabili dal maggior numero possibile di persone, senza necessità di adattamenti o soluzioni speciali. Tale prospettiva, riconosciuta a livello internazionale dalle Nazioni Unite (Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, art. 2), supera la logica dell'intervento correttivo ex post e promuove una progettazione preventiva, capace di anticipare bisogni eterogenei e di garantire pari opportunità di partecipazione sin dalla fase di ideazione degli spazi e dei servizi.

Attraverso questo approccio integrato — che unisce rilevazione tecnica, pianificazione strategica, adeguamento infrastrutturale, accessibilità digitale e monitoraggio continuo — l'Università di Messina conferma l'impegno della propria governance nel costruire un Ateneo pienamente accessibile.

2.1.5 Piano di Azioni Positive

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 ha dotato l'Ateneo di un **Piano di Azioni Positive 2025-2027** (*All. n.2 - Piano delle Azioni Positive 2024-2026*) con l'indicazione degli obiettivi che lo stesso Comitato persegue.

2.1.6 Performance Budgeting

Il raccordo tra le politiche strategiche dell'Ateneo e i documenti di programmazione finanziaria si realizza durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Previsione Annuale e Triennale, che consente di collegare in modo organico gli strumenti di programmazione, gli obiettivi strategici e le dinamiche economico-patrimoniali e finanziarie. Nel 2026, il processo di integrazione tra programmazione strategica e programmazione economico-finanziaria è stato ulteriormente consolidato attraverso l'anticipazione e la strutturazione delle attività di raccolta delle informazioni di budget da parte delle Strutture dell'Ateneo, attraverso le funzionalità del sistema gestionale U-Gov, e l'associazione delle registrazioni contabili generate nel corso dell'esercizio agli obiettivi strategici di Ateneo individuati in sede di programmazione. Ciò consente di monitorare in modo sistematico l'andamento della spesa rispetto agli obiettivi assegnati, verificando la coerenza tra risorse utilizzate, attività svolte e risultati attesi.

Si veda a tal proposito *Allegato n.3 “Budget destinato alle politiche strategiche”* al presente documento.

2.2 Performance

Il Ciclo di Gestione della Performance di Ateneo è un processo circolare che si compie attraverso distinte fasi e collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, al fine di garantire la concreta attuazione delle linee di indirizzo politico-istituzionali e la misurabilità dei risultati conseguiti.

In tale prospettiva, ciascun obiettivo strategico del *Piano Strategico di Ateneo* è sostenuto da un insieme di obiettivi operativi e istituzionali (*All. n.4 - Obiettivi di Performance* e *All. n. 5 - Obiettivi dei Dipartimenti Didattici*) che ne rafforzano l'impatto organizzativo e ne consentono il monitoraggio in termini di efficacia, efficienza e, in termini più ampi, anche rispetto al valore pubblico generato.

Le funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance sono regolamentate dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* (di seguito SMVP), validato annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il SMVP illustra i criteri e la metodologia utilizzati dall'Ateneo per la misurazione e valutazione della performance nelle sue dimensioni principali, organizzativa e individuale.

La **performance organizzativa** comprende il risultato che un'intera organizzazione, grazie al lavoro delle sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi. La **performance individuale** è intesa, invece, come il contributo specifico di una persona al raggiungimento degli obiettivi della sua articolazione.

Il Ciclo della Performance, avviato con la pianificazione degli obiettivi, trova, poi, nella *Relazione sulla Performance* il momento finale in cui l'Amministrazione illustra agli *stakeholder* interni ed esterni i risultati che l'Ateneo ha conseguito. Si rinvia, pertanto, a tale documento di *accountability* per una disamina dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi pianificati.

La gestione operativa del Ciclo viene supportata dalle piattaforme informatiche *UniPerformance* e *Valutazione*, applicazioni web realizzate *in house*, operative dal 2014 e perfezionate nel corso degli anni. La prima consente di gestire l'assegnazione e l'eventuale delega degli obiettivi, il monitoraggio *in itinere*, la rendicontazione, la validazione e la valutazione finale. Mentre la piattaforma *Valutazione* consente la valutazione del comportamento organizzativo dei singoli dipendenti da parte dei soggetti responsabili e il calcolo finale del punteggio di performance individuale.

2.2.1 Tipologia di obiettivi

La pianificazione dell'Ateneo si declina in:

- **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 agli ambiti strategici, il cui raggiungimento è responsabilità dell'Ateneo nel suo complesso.
- **OBIETTIVI OPERATIVI:** Obiettivi che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), frutto dell'attività di pianificazione dell'Amministrazione, 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 riferite al 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.

Con riferimento all'attività svolta dal singolo dirigente o dipendente, sono previsti, inoltre, **obiettivi individuali**, che possono essere collegati agli obiettivi della struttura ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente.

Come specificato nel SMVP, la performance dell'Università degli Studi di Messina è articolata su due dimensioni principali: la performance organizzativa e la performance individuale.

2.2.2 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 nell'anno 2020, rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura dell'andamento dell'intera organizzazione, superando la dimensione delle singole strutture e focalizzandosi sui risultati complessivi conseguiti.

Gli obiettivi istituzionali assumono, pertanto, un ruolo centrale nella valutazione della performance individuale dei ruoli apicali, nello specifico del Direttore Generale, dei dirigenti, del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello (cfr. vigente SMVP 2026 paragrafi 3.1, 3.2 e 3.3).

Gli **obiettivi istituzionali** dell'Ateneo per l'anno 2026, definiti in stretta coerenza con il *Piano Strategico* di Ateneo, risultano collegati agli ambiti strategici *Comunità* e *UniMe International*.

Nell'ambito *Comunità*, gli obiettivi istituzionali discendono dai seguenti obiettivi strategici:

- C3 – Garantire e supportare il diritto allo studio e potenziare i servizi per il benessere degli studenti:
 - Obiettivo istituzionale: **Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo nell' a.a. 2025/26** (indicatore scelto dall' Ateneo per la *Programmazione Triennale 2024-26 - PRO3*);
 - Obiettivo istituzionale: **Numero di nuovi posti attrezzati per l'alloggio degli studenti in strutture gestite dall'Ateneo, fruibili dall'anno accademico 2026/2027** (in coerenza con l'indicatore scelto dall' Ateneo per la *Programmazione Triennale 2024-26 - PRO3*).
- C2 – Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo:
 - Obiettivo istituzionale: **Incremento delle postazioni di co-working e co-styding**: numero nuove postazioni nell'anno di riferimento.

Nell'ambito strategico *UniMe International*, l'indicatore istituzionale risulta collegato all'obiettivo strategico:

- UI3 – Promuovere la prospettiva internazionale della didattica:
 - Obiettivo istituzionale: **Percentuale di studenti Iscritti che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero, sul totale degli studenti iscritti nell'a.a. 2026/27.**

Il dettaglio dei singoli obiettivi istituzionali, per l'anno 2026, con indicazione di baseline, target e fonte dati, è riportato nell'Allegato n.4 al presente documento.

La Performance organizzativa di Struttura è la declinazione della performance che l'Ateneo intende ottenere attraverso le sue articolazioni amministrative. Nel complesso, la numerosità e la distribuzione degli obiettivi operativi evidenziano un sistema della performance coerente e bilanciato, in cui le diverse dimensioni strategiche concorrono in modo integrato al perseguimento degli obiettivi di mandato. Il dettaglio degli obiettivi operativi, per l'anno 2026, è riportato nell'Allegato n.4 e nell'Allegato n. 5 al presente documento. Tali obiettivi hanno valori di riferimento da raggiungere riferiti all'anno 2026 in stretta coerenza col *Piano Strategico 2024-26*.

L'allegato 4, nel suo insieme, si compone di più sezioni, ciascuna dedicata a:

- Obiettivi di Performance Istituzionale;
- Obiettivi individuali (DG);
- Obiettivi individuali (DIRIGENTI);
- Obiettivi di *Customer Satisfaction* (DG E DIRIGENTI);
- Obiettivi di struttura comprensivi degli Obiettivi comuni.

Gli obiettivi di struttura sono presentati (*All. n.4*), tenendo conto delle direzioni/strutture apicali di riferimento e si declinano in elementi che riguardano:

- l'ambito e l'obiettivo strategico del *Piano Strategico* di Ateneo;
- il peso e la trasversalità dell'obiettivo;

l'indicatore o gli indicatori con i valori associati di soglia/target/superiore al target.

Gli obiettivi di *Customer Satisfaction*, assegnati al Direttore Generale e ai dirigenti, fanno riferimento ai giudizi espressi nell'ambito del Progetto **Good Practice**, attraverso le indagini annualmente somministrate, relativamente al *<Supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi dell'Ateneo>*.

La performance organizzativa viene valutata anche in base al contributo al raggiungimento degli obiettivi definiti nel *Piano Strategico di Ateneo* da parte dei Dipartimenti didattici. In particolare, tale contributo viene misurato attraverso gli obiettivi che trovano la loro collocazione nei **Piani Triennali dei Dipartimenti**. L'aggiornamento 2026 dei suddetti Piani è pubblicato e consultabile sul sito dell'Ateneo.

Gli obiettivi operativi, assegnati ai Dipartimenti didattici per l'anno 2026, sono riportati nell'Allegato n. 5 "Obiettivi dei Dipartimenti Didattici" al presente documento. Gli obiettivi sono aggregati tenendo conto del Dipartimento di riferimento e si declinano in elementi che riguardano:

- l'ambito e l'obiettivo strategico;
- il peso dell'obiettivo;
- l'indicatore o gli indicatori con i valori associati di soglia/target/superiore al target.

2.2.3 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 atteso 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;
- 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.

2.2.4 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 al 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 i pesi percentuali si rimanda ai paragrafi 2.11, 1.12, 1.13, e 2.14 del vigente SMVP.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa

La presente sezione è 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.

Il RPCT si coordina, tramite apposito gruppo di lavoro, con i responsabili delle altre Sottosezioni e Sezioni (performance, organizzazione, lavoro agile, personale, formazione) tenendo conto delle diverse tematiche oggetto di programmazione.

2.3.2 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.

2.3.3 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'adequatezza 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, ovvero 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.

2.3.4 Il processo di approvazione

L'elaborazione della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza tende a valorizzare il modello organizzativo costruito negli anni precedenti ed a rielaborarlo in un contesto dinamico e in continua evoluzione normativa, senza disperdere i risultati ottenuti antecedentemente. 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 2026.

2.3.5 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.

Fenomeno della corruzione nel contesto nazionale e globale

In continuità con i dati del progetto ANAC *“Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza”*, l'analisi del contesto esterno del PIAO 2025 può essere efficacemente integrata con le evidenze provenienti dai rapporti elaborati da Transparency International, che offrono una prospettiva comparativa di carattere nazionale e internazionale.

Il **Corruption Perceptions Index (CPI)** 2024 evidenzia come la corruzione continui a rappresentare un fattore di rischio strutturale che incide sulla qualità della governance pubblica, sull'efficienza delle istituzioni e sulla capacità di attuare politiche sostenibili, comprese quelle relative alla transizione ecologica e alla gestione dei fondi ambientali. Nel 2024, l'Italia registra un punteggio di 54 su 100, in calo di due punti rispetto all'anno precedente, posizionandosi al 52° posto a livello mondiale e al 19° tra i 27 Paesi dell'Unione Europea. Tale risultato interrompe un trend positivo durato un decennio e segnala una fase di stagnazione nelle politiche di prevenzione e contrasto alla corruzione, rendendo necessario un consolidamento delle strategie nazionali di integrità. (Fonte: Transparency International, Corruption Perceptions Index 2024 www.transparency.org/en/cpi/2024).

Il contributo dell'ANAC e l'analisi territoriale

Il progetto dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) *“Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza”* fornisce un quadro empirico complementare al CPI, basato su indicatori territoriali che consentono di

valutare il rischio corruttivo su scala provinciale. Gli indicatori si articolano in quattro domini principali: criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio.

Per la provincia di Messina, l'indice composito risulta pari a 108,9, superiore alla media nazionale (100), indicando un rischio corruttivo più elevato rispetto al valore medio italiano. Tra i principali indicatori specifici: criminalità 4,4 procedimenti penali per reati contro la Pubblica Amministrazione ogni 100.000 abitanti (media nazionale 4,1); tasso di NEET (percentuale di giovani che non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione o aggiornamento professionale) pari al 31,4% (Italia 24,8%); reddito pro capite di €11.082,5 (Italia €14.521,7). (Fonte: ANAC, Progetto "Misura la corruzione" – www.anticorruzione.it/il-progetto).

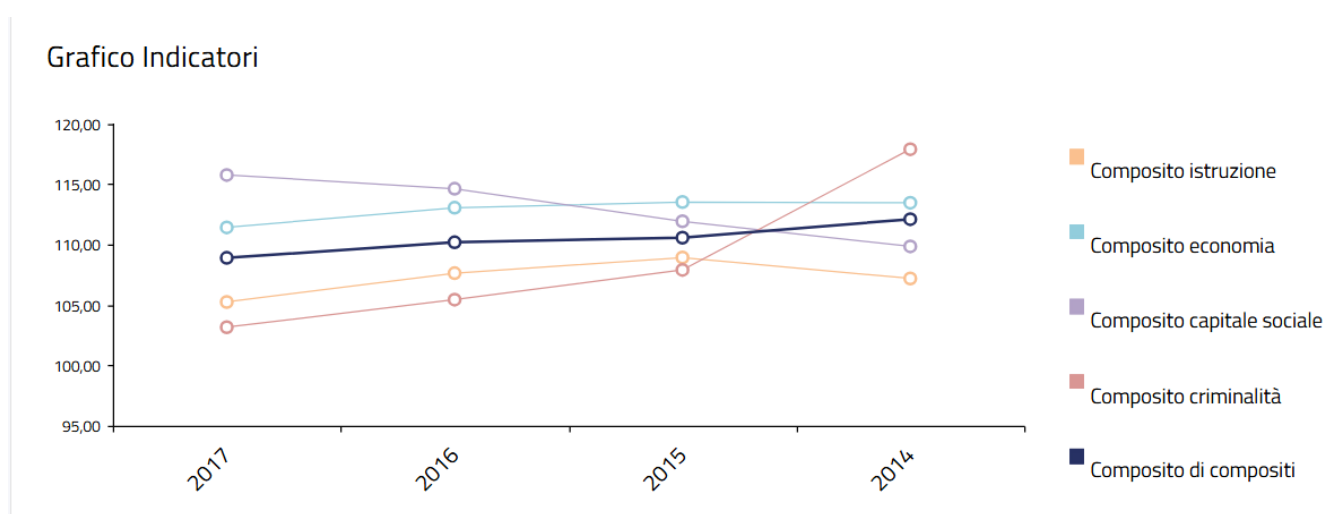


Figura 1 - Grafico Indicatori

L'integrazione dei dati ANAC e delle analisi di Transparency International consente di interpretare il fenomeno corruttivo in una prospettiva multilivello, che tiene conto sia dei fattori locali (criminalità, capitale sociale, reddito, istruzione) sia delle dinamiche globali che influenzano la qualità delle istituzioni pubbliche.

Il focus del CPI 2024 su corruzione e crisi climatica rafforza la consapevolezza che l'integrità amministrativa costituisce un presupposto indispensabile per la sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale. Per l'Università degli Studi di Messina, tale approccio si traduce nella necessità di:

- potenziare le misure di prevenzione della corruzione;
- rafforzare la formazione etica del personale;
- promuovere la trasparenza nella gestione delle risorse pubbliche, in coerenza con gli obiettivi del PIAO 2025 e con i principi dell'Agenda ONU 2030.

Fonti di riferimento

Corruption Perceptions Index 2024, Transparency International. (2024),
<https://www.transparency.org/en/cpi/2024>

Focus Italia CPI 2024, Transparency International Italia. (2024),
<https://www.transparency.it/cpi2024>

Progetto “Misura la corruzione”, Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC),
<https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Corruzione: CPI 2024, Italia a 54 punti, AgenSIR (12 febbraio 2025).

La misurazione della corruzione a livello territoriale, Rapporto Tecnico, ISTAT e ANAC (2024).

2.3.6 L'analisi del contesto interno

Si rinvia alle pagine introduttive del PIAO e alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, contenente la sottosezione dedicata alla struttura organizzativa.

2.3.7 Le misure generali

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.

Nell'allegato unico anticorruzione si riportano le misure generali e la loro programmazione.

2.3.8 Le misure specifiche ed il metodo di trattamento del rischio.

Il metodo di trattamento del rischio adottato nelle precedenti edizioni del PIAO dell'Università di Messina, in conformità alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e ai criteri stabiliti dal PNA dell'ANAC per la determinazione del livello di rischio corruttivo, ha previsto la classificazione dei processi amministrativi mediante una matrice qualitativa. Tale strumento ha considerato sia i fattori esterni ed interni, sia le potenziali pressioni e criticità suscettibili di incidere sull'Organizzazione.

Nel 2025, così come negli anni precedenti, sono state predisposte specifiche schede di “misure per la prevenzione della corruzione”, allegate al PIAO. Esse riportavano la

descrizione delle attività, gli input e gli output, gli attori coinvolti e l'Ufficio o soggetto responsabile, nonché l'analisi e la motivazione del rischio, le misure di trattamento e il relativo sistema di monitoraggio.

Il sistema di monitoraggio, riferito al 2025, così come negli anni precedenti, si è articolato su due livelli di controllo:

- Automonitoraggio: svolto dalle strutture interessate, finalizzato a verificare l'attuazione e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate, nonché il corretto funzionamento complessivo del processo. Tale attività ha consentito di apportare tempestivamente eventuali modifiche e, a fine anno, i risultati sono stati trasmessi al RPCT. Gli esiti hanno inoltre contribuito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture nel Piano della Performance.
- Audit interno: introdotto per garantire l'assenza di autoreferenzialità nella valutazione dei processi e dei rischi connessi, assicurando un controllo indipendente e più obiettivo. L'Audit interno è effettuato da una Commissione di Audit anticorruzione, nominata con D.D. prot. 25670 del 20 febbraio 2025, che annualmente redige e dà attuazione ad un Programma di Audit interno conforme a quanto previsto dal Sistema di Gestione del rischio corruttivo (gli esiti degli Audit effettuati nel 2025 sono riportati nella sezione monitoraggio).

Parallelamente all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e al relativo monitoraggio, i processi amministrativi sono stati oggetto di una sistematica mappatura attraverso MONIPRO ([link](#)), piattaforma proprietaria sviluppata interamente in-house che è stata avviata e produce i suoi risultati dall'Anno 2021.

A seguito di un'approfondita analisi del sistema, delle attività e degli esiti dei monitoraggi, il RPCT, con il supporto del personale della Segreteria tecnica attività regolatorie e di un gruppo di lavoro nominato con D.D. prot. 60386 del 28 aprile 2025, ha sviluppato per l'edizione del PIAO 2026–2028:

- Un nuovo sistema di valutazione del rischio in ottica di perfezionamento del sistema esistente
- La ridefinizione e descrizione del rischio per ciascun procedimento/processo, raccolta in un unico elenco denominato "Registro dei rischi"
- L'aggiornamento della mappatura dei procedimenti e processi in MONIPRO;
- L'integrazione delle informazioni contenute in MONIPRO con la normativa di riferimento.

2.3.9 Nuovo Sistema di valutazione del rischio.

L'analisi del rischio è un processo di comprensione della natura del rischio e di determinazione del relativo livello (UNI ISO 31000). Con il nuovo sistema, oltre all'analisi qualitativa, si introduce una componente quantitativa di classificazione su base "probabilistica" che permette maggiore precisione pur mantenendo l'impostazione "qualitativa" di valutazione del rischio. Tale tipo di analisi consente di ottenere un Sistema rispondente a quanto previsto dalla normativa italiana vigente in tema di anticorruzione e conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 37001:2016.

Per la classificazione dei processi e procedimenti sono stati individuati sette fattori di tipo organizzativo:

- la discrezionalità;
- la dematerializzazione;
- la trasversalità;
- il valore economico;
- la frazionabilità;
- l'efficacia dei controlli;
- la trasparenza.

Quindi sono state predisposte delle tabelle di valutazione tramite le quali a ciascun fattore è associata una domanda con un set di risposte predeterminate. A ciascuna risposta è associato un punteggio [Min.1-Max.5], che consente di assegnare a ciascun fattore un valore numerico. Tutta la raccolta delle informazioni è stata operata con l'utilizzo di apposito tool informatico sviluppato in house allo scopo.

Attraverso una analisi dei processi sulla base dei fattori descritti, è stato pertanto possibile ricavare la valutazione di sintesi che prevede di rappresentare la “probabilità” di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: “molto bassa”, “bassa”, “media”, “alta”, “altissima”. Il risultato finale è ottenuto calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda, con approssimazione all'intero più vicino, o approssimazione per eccesso in caso di valore medio.

Di seguito la tabella di valutazione di sintesi delle probabilità del “rischio evento” coerente con quanto stabilito da ANAC. Il valore minimo sarà 1 (evento improbabile), il valore massimo 5 (evento altamente probabile).

Tabella 3 - Valutazione di sintesi delle probabilità del rischio evento

PUNTEGGIO	PROBABILITA'	VALORE ANAC	RISCHIO EVENTO
1	0%-19%	MOLTO BASSA	IMPROBABILE
2	20%-39%	BASSA	POCO PROBABILE
3	40%-59%	MEDIA	PROBABILE
4	60%-79%	ALTA	MOLTO PROBABILE
5	80%-99%	ALTISSIMA	ALTAMENTE PROBABILE

N.B.: - Il punteggio 1 risulta comunque assegnato anche a processi che non risultino valutabili sotto il profilo del rischio corruttivo (probabilità 0%); la probabilità 100% risulta esclusa in quanto, in tal caso, l'evento risulterebbe “certo”.

I controlli esistenti, che riducono il livello di rischio associato ad un evento corruttivo, sono stati analizzati alla luce del parametro “Efficacia dei Controlli”, con cinque possibili livelli di controllo dei processi: assente; minimo; efficace; molto efficace; totale.

Per quanto riguarda l'analisi d'impatto degli eventi di corruzione è stato utilizzato un criterio di scala basato su valori numerici che però consenta di esprimere un giudizio di

tipo quali-quantitativo, con 4 dimensioni attraverso cui determinare l'importanza (o la gravità) dell'impatto di un evento di corruzione:

- **Impatto organizzativo** (è relativo alle necessarie contromisure da adottare per ripristinare il corretto clima organizzativo);
- **Impatto economico** (è riferibile al costo, in termini economici, del danno subito anche con stime derivanti da eventuali casi simili);
- **Impatto reputazionale** (è influenzato dal modo in cui le notizie, anche facendo riferimento a casi simili già accaduti, sono state fornite all'opinione pubblica dai vari network);
- **Impatto sull'immagine** (in relazione al numero ed alla tipologia di soggetti che ne sarebbero influenzati a livello di giudizio).

La stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione risulta essere un valore calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

$$\text{Rischio(E)} = \text{Probabilità(E)} \times \text{Impatto(E)}$$

Alla luce della metodologia descritta è stato possibile rivedere i 3 livelli di rischio previsti nell'attuale matrice di rischio UNIME, determinando i valori ammissibili per la classificazione **BASSA**, per quella **MEDIA** e per quella **ALTA**. Raggruppando i valori della matrice che si ritiene siano coerenti con la classificazione del rischio, è stato possibile ottenere una Matrice del Rischio che prevede sempre solo 3 livelli di rischio differenti ma con indicazioni sia di tipo qualitativo che quantitativo.

La rappresentazione "per colori" della matrice produce il seguente risultato ed i tre colori della matrice del rischio (e gli aggettivi ad essi corrispondenti) denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare l'Organizzazione.

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
IMPATTO						
VALUTAZIONE RISCHIO						
BASSO 1-9		MEDIO 10-15		ALTO 16-25		

Figura 2- Matrice del Rischio

Registro dei rischi e delle relative misure

Il gruppo di lavoro ha analizzato tutti i rischi individuati e le misure specifiche utilizzate negli anni precedenti. È stato costituito un unico elenco, nel quale ogni procedimento è stato allineato ai procedimenti mappati in MONIPRO, il rischio è stato ridefinito in maniera più chiara e uniforme e le corrispondenti misure sono state rielaborate.

Aggiornamento mappatura procedimenti e processi con la piattaforma MONIPRO.

Come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno ai fini di una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, in quanto il ricorso a una mappatura unica dei processi risponde all'esigenza di semplificazione e consente di disporre di un unico strumento per analizzare l'attività complessiva dell'amministrazione. Questo Ateneo redige ed aggiorna sin dal 2021 una mappatura unica ed integrata dei processi e procedimenti, organizzandola con l'apposito applicativo informatico denominato MONIPRO, che viene costantemente integrato ed aggiornato.

Riferimenti normativi e loro aggiornamenti.

Un apposito gruppo di lavoro ha esaminato 40 procedimenti presenti in MONIPRO, scelti fra quelli con maggiore rilevanza, ed ha individuato tutte le fonti normative che li disciplinano, riportando, per le disposizioni normative, il link alla pagina www.normattiva.it e, per gli atti regolamentari interni, il link alla specifica pagina del sito web dove possono essere consultati.

Inoltre, per ciascun procedimento, è stata attribuita l'area di rischio e sono state indicate le azioni atte a prevenire eventuali fenomeni di cattiva amministrazione, come per esempio l'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione, la presentazione delle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse, il rispetto degli obblighi di digitalizzazione e di utilizzo di banche dati nazionali, ecc.

Integrazione

Il Sistema Risk Assessment dell'Università degli Studi di Messina, realizzato sulla base della mappatura integrata di MONIPRO e con lo sviluppo di un apposito software di valutazione del rischio, permette la raccolta, l'aggiornamento, l'elaborazione, la consultazione e la visualizzazione delle informazioni in merito al procedimento/processo, al livello di rischio, alla descrizione del rischio, alle misure e alla normativa applicabile. Il sistema è composto da quattro sezioni: Mappatura procedimenti/processi amministrativi, Normativa, Valutazione rischio corruttivo, Registro dei rischi e delle misure.

È in fase di test e sarà disponibile per il 2026 la realizzazione di un cruscotto unico integrato che permetterà al RPCT ed a tutti gli attori coinvolti nel Sistema di Misurazione e Gestione del Rischio Corruttivo (S.G.R.C.), di disporre di uno strumento completo, dinamico ed aggiornato per l'analisi ed il monitoraggio costante dei procedimenti, utile per il controllo delle misure di prevenzione della corruzione, ma anche per finalità organizzativo/gestionali.



Figura 3 - Frontend Cruscotto Risk Assessment

2.3.10 Monitoraggio ed AUDIT

Il monitoraggio e 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".

Nel corso dell'anno 2025 sono stati effettuati specifici Audit, con una procedura descritta dettagliatamente nell'Allegato unico anticorruzione.

Inoltre, tramite Audit di debriefing sono stati analizzati i procedimenti già esaminati nel 2024, per verificare, secondo quanto previsto dalle tempistiche, nelle osservazioni

riscontrate, l'attuazione delle azioni di miglioramento individuate e suggerite nel corso dello svolgimento degli Audit.

Gli Audit del 2025 sono dettagliatamente riportati nella sezione "monitoraggio".

Per il 2026 si prevedono i seguenti sistemi di monitoraggio:

- Automonitoraggio a cura delle strutture interessate, finalizzato a verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il corretto funzionamento complessivo del processo. Tale attività consente di apportare tempestivamente eventuali modifiche. Gli esiti sono inoltre utilizzati per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture nel Piano della Performance.
- All'automonitoraggio si affianca un secondo livello di verifica, concepito per evitare elementi di autoreferenzialità nella valutazione dei processi e dei rischi connessi. Questo controllo si basa su un sistema di Audit interno, affidato a una Commissione di Audit anticorruzione, che predisporrà ed attuerà un Programma di Audit conforme alle previsioni del Sistema di Gestione del rischio corruttivo.

2.3.11 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 disposizioni normative vigenti, in particolare del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e dalle Linee guida ANAC, approvate con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

2.3.12 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:

- individuare i dati da pubblicare;
- elaborare i dati, adeguandoli agli standard formali prestabiliti;
- validare i dati da pubblicare, per assicurarne la qualità mediante una sistematica attività di verifica che ne precede la diffusione;
- pubblicare i dati sul sito web istituzionale;
- monitorare i dati pubblicati;
- trasmettere ogni semestre una relazione di monitoraggio al RPCT, entro il 30 giugno ed il 20 dicembre di ogni anno.

Pertanto, le fasi della trasparenza sono gestite direttamente dalla struttura competente del relativo procedimento o attività.

Il RPCT, 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), fornisce alle strutture indicazioni teoriche e pratiche, informazioni e consulenza, coordina tutte le operazioni di pubblicazione e svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. A tal fine, redige ogni semestre una relazione, dopo aver ricevuto le relazioni semestrali di monitoraggio da parte dei Referenti.

Nelle apposite tabelle riportate nell'Allegato unico anticorruzione, si definiscono dettagliatamente gli obblighi di pubblicazione, le modalità, i tempi di pubblicazione, i soggetti responsabili e le modalità di monitoraggio.

Le tabelle 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.

2.3.13 Dati ulteriori

Le tabelle prevedono anche, riguardo a dati ulteriori rispetto a quelli previsti dal decreto legislativo n. 33/2013, le modalità di pubblicazione, le tempistiche, nonché l'indicazione dei responsabili e il relativo sistema di monitoraggio.

Nei dati ulteriori, si pubblicano:

- Delibere del Senato Accademico
- Delibere del Consiglio di Amministrazione
- DURC Università degli studi di Messina
- Policy sulla gestione dei dati della ricerca
- Policy Open Access
- Accreditamento scuole di specializzazione
- Gender Equality Plan 2025 (English version)
- Piano Uguaglianza di genere
- Bilancio di genere
- Bilancio di sostenibilità
- Commissioni Giudicatrici Esame Ammissione Dottorati
- Commissioni Giudicatrici Esame Finale Dottorati
- Manuale per il trattamento dei dati personali connesso alla loro diffusione online.

2.3.14 Protezione dei dati personali

L'esigenza di assicurare l'esattezza, la completezza, l'aggiornamento e l'adequatezza dei dati pubblicati impone anche di adottare, nell'attività di pubblicazione sui siti

istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità, specifiche cautele per il rispetto della legislazione nazionale ed europea 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 normativo-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.

2.3.15 Accesso civico

Le informazioni per consentire l’accesso civico e l’accesso generalizzato, con i relativi moduli e l’indicazione dei responsabili e dei rimedi, si trovano nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione altri contenuti/accesso civico.

2.3.16 Pubblicazione dati dei componenti degli organi di amministrazione, di direzione o di governo ai sensi dell’art. 14 del d.lgs 33/2013

Come è noto, l’art. 14 del d. lgs n. 33/2013, come novellato dal d. legs. 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:

- l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- il curriculum;
- i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- 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 sono state descritte le attività necessarie per assicurare al meglio l'effettivo assolvimento di questi obblighi di trasparenza.

2.3.17 Obiettivo operativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

La creazione di valore in ottica di presidio della legalità e prevenzione della corruzione 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:

- obiettivo strategico: 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
- obiettivo operativo: 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)
- indicatori: Punteggio ottenuto nella scheda "Anticorruzione e Trasparenza" (PIAO 2024-26_Sezione 2) sulla base del Report elaborato dalla Segreteria Tecnica Attività Regolatorie (soglia 50, target 80, superiore al target 100).

Ad ogni struttura vengono assegnate specifiche azioni da realizzare. Il raggiungimento dell'obiettivo è monitorato attraverso l'attribuzione di un punteggio di merito, calcolato in base alle azioni effettivamente svolte secondo i criteri indicati di seguito.

Azione 1: Mappatura dei processi/procedimenti della Struttura

Punteggio massimo: 50 punti

- **Aggiornamento (20 punti)**
 Aggiornamento dei processi e procedimenti già individuati.
 Identificazione di eventuali nuovi processi e procedimenti di competenza.
 Segnalazione di variazioni nell'attività amministrativa.
 Completamento della fase di "premappatura" tramite strumenti di condivisione con la Direzione Generale.
- **Completezza (20 punti)**
 Inserimento di tutte le informazioni richieste per ciascun processo/procedimento nella piattaforma MONIPRO, inclusa la modulistica ove prevista.
 Corrispondenza tra il numero di procedimenti individuati in fase di "premappatura" e quelli mappati in MONIPRO.
- **Tempestività (10 punti)**

Completamento della compilazione dei dati richiesti in MONIPRO entro 15 giorni dall'avvio del processo (tempistica verificata alla chiusura automatica della piattaforma).

Azione 2: Report Trasparenza

Il punteggio è attribuito in base alla puntualità dell'invio e alla precisione del report:

- Articolazioni dell'amministrazione centrale: fino a **20 punti**.
- Dipartimenti didattici: fino a **40 punti**.

Azione 3: Report misure specifiche anticorruzione

Il punteggio è attribuito in base alla puntualità dell'invio e alla precisione del report:

- Strutture dell'amministrazione centrale: fino a 20 punti.
- Dipartimenti didattici: fino a 40 punti.

Azione 4: Report misure generali

Il punteggio è attribuito in base alla puntualità dell'invio e alla precisione del report:

- Strutture dell'amministrazione centrale: fino a 10 punti.
- Dipartimenti didattici: fino a 20 punti.

Per le strutture per le quali non si prevedono obblighi di trasparenza o misure anticorruzione, il punteggio, fino a 100 punti, si attribuisce in base al solo Report misure generali.

2.3.18 Descrizione allegato unico anticorruzione

L'allegato unico anticorruzione (*All. n.7*) riporta i seguenti documenti:

- Mappatura con analisi, valutazione trattamento dei rischi e loro monitoraggio
- Programmazione delle misure generali
- Tabelle di attribuzione degli adempimenti di trasparenza
- Procedura di Audit interni per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 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:

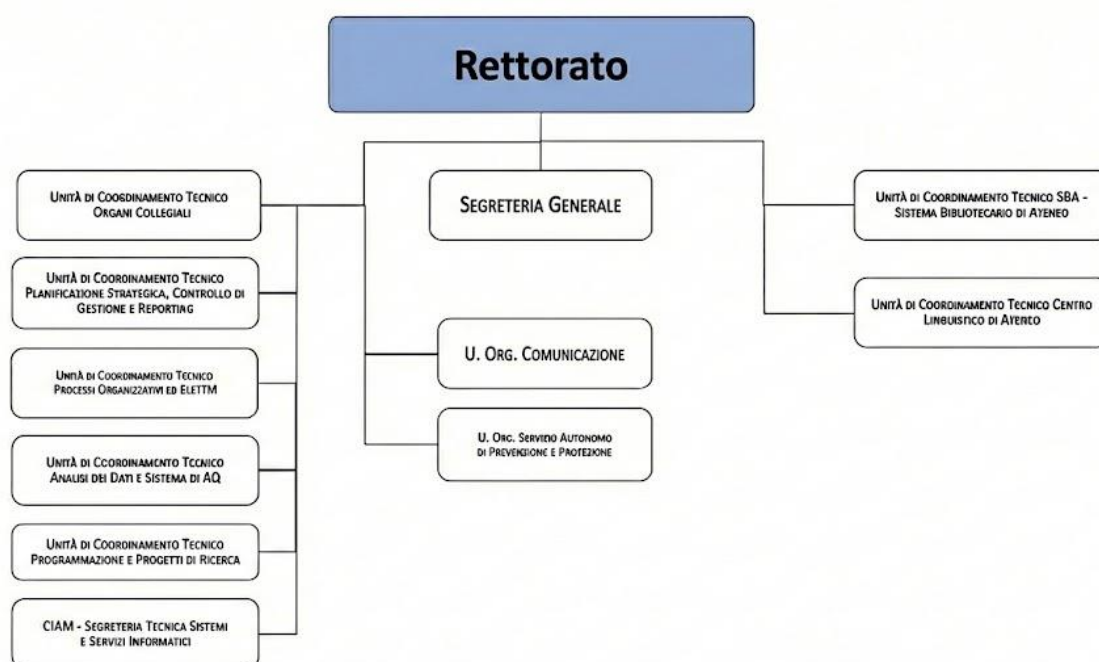


Figura 4 - Organigramma Rettorato

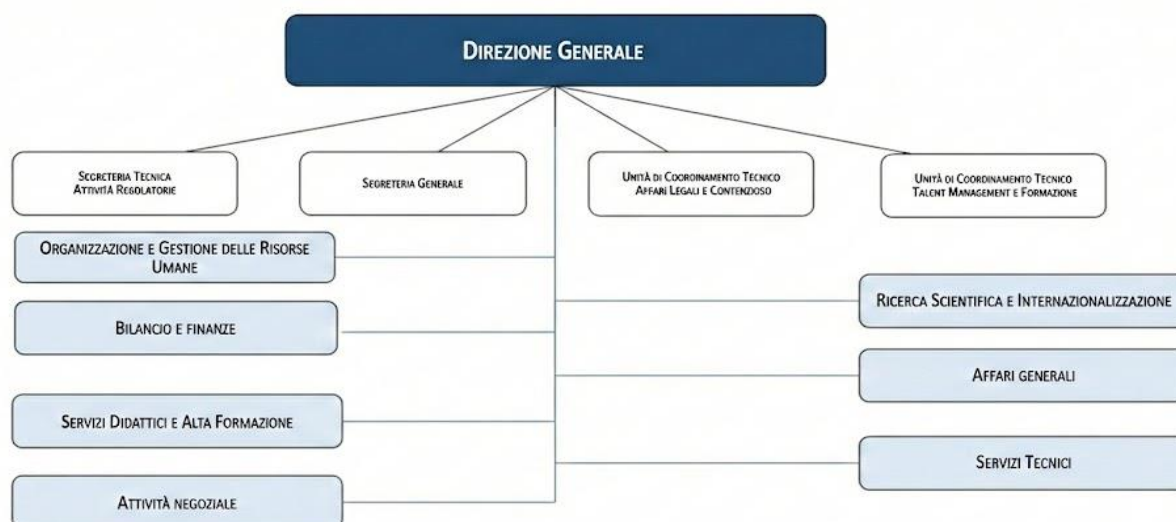


Figura 5 - Organigramma Direzione Generale

Così come disposto dallo Statuto d'Ateneo, sono organi di governo dell'Università il Rettore, il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione e sono organi di amministrazione il Direttore Generale, il Consiglio degli studenti, il Collegio di Disciplina, il Garante degli studenti, dottorandi e specializzandi, il Comitato unico di garanzia, il Nucleo di valutazione, il Collegio dei revisori dei conti ed il Presidio della qualità.

Il Rettore è il rappresentante legale dell'Università e svolge le funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche ed ha la responsabilità del perseguimento delle finalità dell'Università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

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, in quanto compatibili, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Ogni macrostruttura comprende poi delle sotto-articolazioni per la gestione delle quali è individuato un responsabile: Responsabili di Segreterie Generali, Responsabili di Segreterie Tecniche, Responsabili di Unità di Coordinamento Tecnico, Responsabili di Unità Organizzative e Operative. La logica organizzativa prevede che, laddove non sia presente il responsabile di una struttura, si faccia riferimento al titolare della posizione organizzativa superiore in linea gerarchica che rivestirà ad interim l'incarico di responsabile della struttura inferiore.

3.1.1 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 e, inoltre, 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.

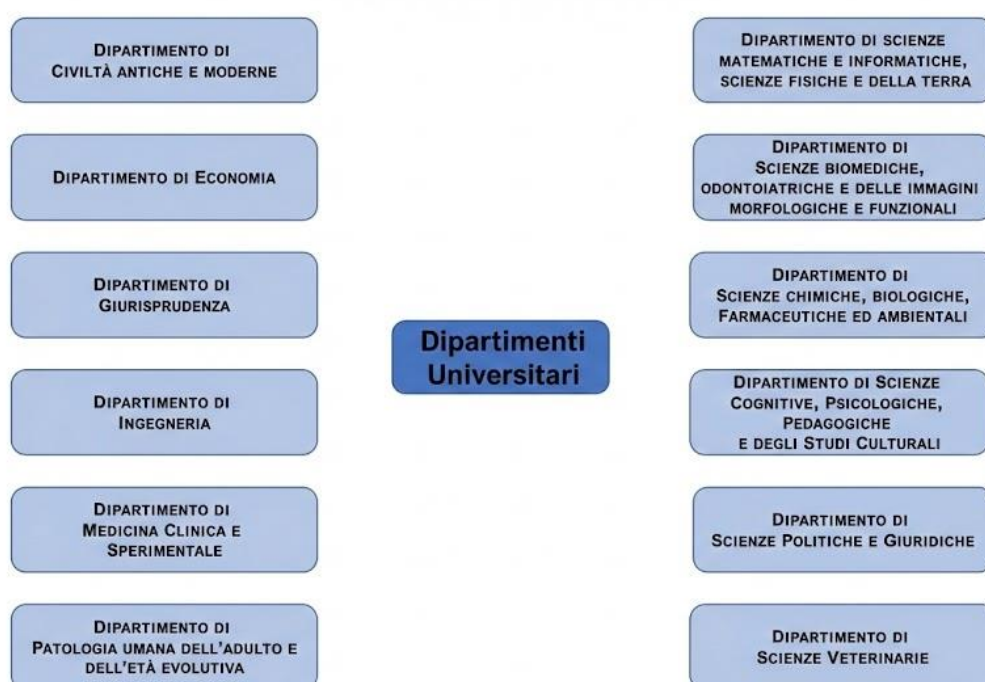


Figura 6 - Dipartimenti Didattici

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nel corso dell'anno 2025, l'Amministrazione ha posto in essere interventi volti alla razionalizzazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile.

In particolare, in ordine ai contratti di telelavoro, sottoscritti in seno alla procedura avviata con D.D. n. 1849/2024 - prot. n. 89443 del 15.07.2024, la cui naturale scadenza era prevista per il 31 ottobre 2025, con nota prot. n. 147766 del 30.10.2025 ne è stata disposta la proroga fino alla data del 31.01.2026, fatta salva la permanenza dei requisiti di ammissione al beneficio.

Specularmente, per le stesse ragioni, medesimo termine è stato previsto anche per i contratti di lavoro agile sottoscritti negli anni 2024/2025 in scadenza.

Dopo tale data, infatti, la prevista riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo renderà necessario un periodo di stabilizzazione, diretto a verificare, caso per caso, l'impatto del lavoro a distanza sul nuovo assetto, così da consentire ai Responsabili di struttura di effettuare una valutazione consapevole in ordine al rilascio del relativo nulla osta.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale Vincoli normativi e finanziari

3.3.1 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, precisamente, per il triennio 2024-2026, il D.P.C.M. del 27 novembre 2024.

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.

3.3.2 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 2023 al 2025 suddivisi per ruolo (tabella 4) e il dettaglio delle assunzioni e/o passaggi di ruolo che hanno avuto luogo nel medesimo periodo (tabella 5).

Tabella 4 - Organico Personale Docente e Ricercatore Di Ruolo e a Tempo Determinato - Descrizione Andamento Anni 2023, 2024, 2025.

RUOLO	2023	2024	2025
PO (PROFESSORI ORDINARI)	341	376	387
PA (PROFESSORI ASSOCIATI)	412	440	461
RTI (RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO)	124	106	91
RTD (RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO)	286	258	213
TOTALE COMPLESSIVO	1163	1180	1152

Fonte dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Umane – Università di Messina.

Tabella 5 - Assunzioni/Passaggi Di Ruolo Personale Docente Anni 2023, 2024, 2025.

RUOLO	2023	2024	2025
PO (PROFESSORI ORDINARI)	30	51	25
PA (PROFESSORI ASSOCIATI)	33	93	59
RTI (RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO)	0	0	0
RTD (RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO)	123	133	35
TOTALE COMPLESSIVO	186	277	119

Fonte dati: Banca dati ProPer (anni 2023 e 2024).

Fonte dati: CSA – Carriere e Stipendi d'Ateneo (anno 2025).

L'analisi dell'andamento delle consistenze distinte per ruolo evidenzia il progressivo esaurimento della categoria dei ricercatori universitari a tempo indeterminato - 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 (vedasi D.M. 1673 del 29 ottobre 2024) - e, di contro, la costante crescita dell'organico dei professori di prima e seconda fascia.

I ricercatori a tempo determinato, reclutati anche con specifiche risorse assegnate dal MUR tramite piani straordinari di reclutamento, nonché, per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, con finanziamenti provenienti da progetti di ricerca PNRR, subiscono una flessione nelle assunzioni nel 2025, dovuta sia al passaggio nel ruolo di professore II fascia degli RTD B reclutati nel 2022 (n. 50) sia all'assenza di programmazione del reclutamento nell'anno 2024. Tale flessione sarà compensata con una congrua programmazione di n. 90 posizioni di RTT già avviata dall'Ateneo.

3.3.3 Trend delle cessazioni personale docente 2025 - 2027

In base alle cessazioni note per l'anno 2025 ed alla previsione delle cessazioni del personale docente di Ateneo negli anni 2026 e 2027 riguardanti, non includendo i ricercatori a tempo determinato, n. 90 unità di personale (tabella 6), può considerarsi, in via prudenziale, un contingente assunzionale base (non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni) pari a 15,95 punti organico per il 2026; 8,70 punti organico per il 2027 e 9,25 punti organico per il 2028. L'effettiva assegnazione sarà nota solo a seguito dei relativi decreti ministeriali che stabiliranno anche il contingente assunzionale aggiuntivo (Δ premiale) che sarà calcolato in base agli indicatori dell'Ateneo.

Tabella 6 - Cessazioni Personale Docente di Unime 2025 -2027

Anno	N. Ordinari	N. Associati	N. Ricercatori a tempo indeterminato	Totale	Po Totali Turn over	Contingente assunzionale base
2025	13	17	14	44	31,9	15,95
2026	7	7	11	25	17,4	8,7
2027	14	5	2	21	18,5	9,25
TOTALE COMPLESSIVO	34	29	27	90	67,8	33,9

Fonte dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Umane – Università di Messina.

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse

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 vengono annualmente aggiornati i criteri ed il peso dei relativi indicatori ai fini dell'assegnazione del contingente assunzionale (punti organico) ai Dipartimenti. Tali criteri prevedono che, per ciascun Dipartimento, siano calcolati:

- indicatore studenti: riferito al numero di immatricolati nell'anno accademico in corso rispetto al precedente con peso dell'indicatore nella misura del 50%, media del tasso di regolarità calcolato sul totale degli iscritti con peso dell'indicatore nella misura del 20% - peso dell'indicatore nella misura del 35%;
- indicatore tasso di successo medio abilitazioni I e II fascia: riferito ai nuovi abilitati ASN 2021 del quarto, quinto e sesto sportello e ASN 2023 del primo sportello e ai potenziali candidabili, non considerando coloro che hanno conseguito l'abilitazione nelle tornate ASN 2012-2013, ASN 2016, ASN 2018 e ASN 2021 del primo, secondo e terzo sportello, ma ancora non chiamati - peso dell'indicatore nella misura del 15%;
- indicatore turn over: riferito al periodo 2021-2024 - peso dell'indicatore nella misura del 5%;
- indicatore VQR 2015/2019 - peso dell'indicatore nella misura del 15%;
- indicatore raggiungimento soglie ASN - peso dell'indicatore nella misura del 25%;
- indicatore opinioni studenti – sezione docente - peso dell'indicatore nella misura del 2,5%;
- indicatore Almalaurea - sezione "Giudizi sull'esperienza universitaria" - peso dell'indicatore nella misura del 2,5%.

Tali criteri, stabiliti ai fini dell'assegnazione dei punti organico ai Dipartimenti, concorrono anche a promuovere l'innalzamento dei livelli di qualificazione scientifica e didattica nei Dipartimenti (si pensi, in particolare, all'indicatore tasso di successo medio abilitazioni I e II fascia, all'indicatore VQR, all'indicatore opinioni studenti...).

La proposta in merito alle posizioni da reclutare ha luogo in seno ai Consigli di Dipartimento che sottopongono 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, sulla base delle linee guida fornite, con nota rettorale, dalla governance e basate sulle seguenti finalità:

- priorità delle esigenze di didattica e di ricerca, in considerazione:

a) del numero di Professori/RTD afferenti ai SSD oggetto di richiesta;

b) dei SSD “critici” interessati da elevate carenze sotto il profilo della copertura didattica (CdS, Dottorati di ricerca, Scuole di Specializzazione) al fine di contenere il conferimento di contratti di insegnamento a titolo oneroso;

c) dei settori in cui si registrano, relativamente ai professori di prima fascia, carenze in organico, ai fini di un’eventuale programmazione di posizioni di I fascia;

d) della previsione dei collocamenti a riposo a breve e medio termine;

e) per i Dipartimenti interessati, delle esigenze delle Scuole di Specializzazione di area medica ai fini dell’accreditamento di quest’ultime;

favorire il ricambio generazionale, in caso di organico carente di ricercatori;

- promuovere il reclutamento di posizioni di I e II fascia, in caso di carenza o totale assenza in organico di professori, aumentando il più possibile, oltre la quota disposta per legge (20%), le risorse per l'assunzione, ai sensi dell'art. 18, c. 4, legge 240/2010, di professori esterni, preferibilmente di II fascia (meno onerosa dal punto di vista risorse finanziarie/punti organico rispetto alla prima fascia, ma con il medesimo impegno, in termini di ore, sul piano della didattica);

- contenere il ricorso all'istituto della procedura di reclutamento valutativa, ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge n. 240/2010, coniugando le esigenze di natura didattica e di ricerca del Dipartimento con quelle di merito dei possibili singoli candidati all'upgrade;

- favorire la progressione di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato (RTI) in possesso di abilitazione scientifica nazionale, in linea di continuità con gli anni precedenti, tenuto conto delle esigenze didattiche dell'Ateneo e della contestuale esigenza di ridurre il costo degli incarichi di insegnamento attribuiti annualmente agli RTI che manifestano la disponibilità allo svolgimento dei medesimi;

- favorire tenute track nei SSD in cui sono presenti ricercatori attualmente impegnati in progetti di ricerca finanziati con fondi PNRR, secondo le indicazioni fornite dal MUR con nota prot. 16757 del 29.12.2023.

Acquisite le proposte di reclutamento da parte dei Dipartimenti, gli uffici dell'Ateneo svolgono un lavoro di analisi e di approfondimento dei fabbisogni di personale docente e di ricerca segnalati dai Dipartimenti, predisponendo un quadro complessivo che, per ogni SSD oggetto di richiesta, reca indicazione:

della tipologia di concorso richiesto;

- del numero degli abilitati, qualora si tratti di PO e/o PA;

- delle cessazioni nel triennio successivo;

- delle ore di didattica erogata nell'anno accademico di riferimento e relativa programmata con eventuali mutazioni;
- della numerosità di PO, PA, RTI e RTD nel settore di riferimento.

Tenendo conto dell'indicatore di distribuzione dei punti organico e nel rispetto delle priorità stabilite dai Dipartimenti, tale quadro viene utilizzato dalla governance come base di analisi per la successiva delibera del Senato Accademico e CdA.

3.3.5 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 la proporzione dei ricercatori sul totale dei docenti di ruolo.

Un significativo incremento del numero dei ricercatori a tempo determinato sarà presto realizzato con l'attivazione di n. 90 posizioni di RTT deliberata, per il 2026, dal SA/CdA nelle rispettive sedute del 29 settembre 2025.

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 di professori di prima e seconda fascia, ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 4 e 4 ter, legge 240/2010.

In particolare, nel triennio 2022-2024, sono state ampiamente superate le previsioni del citato art. 18, comma 4, legge 240/2010 che vincola gli Atenei a riservare, nell'ambito della programmazione triennale, le risorse corrispondenti ad almeno un quinto (20%) dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di personale esterno, cioè di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis.

La percentuale di chiamate dall'esterno, ai sensi dell'art. 18, comma 4, legge 240/2010, nel triennio 2022-2024 è stata del 40,15% sul totale delle chiamate di professori e, per il triennio 2024- 2026, ancora in itinere, si attesta, ad oggi, sul 32,39% (Fonte dati: Banca dati ProPer).

Inoltre, l'Ateneo prosegue nell'incentivare il passaggio al ruolo di professore associato dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, utilizzando le risorse assegnate dai piani straordinari di reclutamento riservati a tal fine, precisamente con D.M. 1673 del 29 ottobre 2024.

La tabella 7 descrive il dettaglio, per singolo Dipartimento, dell'applicazione dell'indicatore, approvato da SA/CdA, ai fini della distribuzione dei punti organico.

La tabella 8 traduce l'applicazione dell'indicatore in punti organico per singolo Dipartimento, partendo da una quota di 60 punti organico da distribuire.

La tabella, riportata nell'Allegato n.6, offre il quadro complessivo della programmazione del reclutamento del personale docente deliberata dal SA/CdA, nelle rispettive sedute del 29 settembre 2025 ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del bilancio unico di ateneo di previsione triennale, nella seduta del 30 dicembre 2025. Tale programmazione comporta l'impegno di una quota pari a 60,00 punti organico sulla base delle ordinarie facoltà assunzionali in possesso dell'Ateneo, riferibili a programmazioni anni 2022, 2023 e 2024, fatta eccezione per n. 3 posizioni di II fascia su piano straordinario di cui al DM 1673/2024.

La tabella, riportata nell'Allegato n. 6 bis, fornisce il dettaglio dell'integrazione della programmazione del reclutamento del personale docente, approvata con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione del 06/08/2026 p.XII *“Programmazione piano straordinario di reclutamento RTT riservato a RTDA, ai sensi del D.M. 193 del 5 marzo 2026 e integrazione programmazione reclutamento professori di I e II fascia, ai sensi dell'art. 24, comma 6, legge 240/2010 (delibere p. XV SA e p. XX CDA del 29.09.2025)”*, previo parere favorevole del Senato Accademico, espresso nella medesima data del 06/08/2026. L'integrazione si riferisce all'avvio di procedure di chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia, precisamente n. 6 posizioni di prima fascia tramite scorrimento di graduatorie vigenti, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 240/2010, nelle quali risultano inclusi, in posizione utile alla chiamata, docenti già in servizio presso l'Ateneo, n. 18 posizioni di prima fascia e n. 5 posizioni di seconda fascia, ai sensi dell'art.24, comma 6, legge 240/2010, le cui disposizioni hanno validità fino al 31 dicembre 2026, fatta salva eventuale ulteriore proroga disposta per legge.

Considerata la disponibilità, per l'Ateneo, di ordinarie facoltà assunzionali (punti organico) attribuite dal MUR per gli anni 2022, 2023, 2024 e 2025, nonché di un residuo sul piano straordinario DM 795/2023 pari a 2,30 p.o., è stata deliberata, previa verifica della compatibilità con gli equilibri di Bilancio, una data entro il 30 dicembre 2026 per gli avanzamenti di carriera dei professori di seconda fascia e, analogamente, una data entro il 30 dicembre 2026 per gli avanzamenti di carriera dei professori di prima fascia, fatta salva eventuale ulteriore proroga delle disposizioni di cui all'art. 24, comma 6, legge 240/2010 che dovesse intervenire per effetto di successive disposizioni normative.

Nella medesima seduta del 06/08/2026, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la programmazione del reclutamento di n. 24 posizioni di Ricercatori a tempo determinato in tenure track (RTT) riservato a RTDa con contratti in scadenza nel 2025 e nel 2026, a valere sulle risorse del piano straordinario di cui al D.M. 193 del 5 marzo 2026, prevedendo - previa verifica della compatibilità con gli equilibri di Bilancio - per le procedure riservate a RTDa con contratto in scadenza nel 2025, una data di presa di servizio entro e non oltre il 31 marzo 2027 e per le procedure riservate a RTDa con contratto in scadenza nel 2026, una data di presa di servizio entro e non oltre il 31 marzo 2028.

Tabella 7 - Indicatore di distribuzione punti organico ai Dipartimenti

DIPARTIMENTO	Indicatore Studenti	Indicatore VQR 2015-2019	Tasso di successo Medio	% Delta PO 2021 - 2024	% Delta economie 2021 - 2024	Raggiungimento soglie superiori	Opinioni questionari Sezione Docente	Almalaurea	Indicatore Complessivo
CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	7,85%	9,64%	7,78%	2,98%	7,91%	8,52%	8,52%	7,47%	8,16%
ECONOMIA	5,77%	5,42%	5,19%	11,66%	6,80%	7,49%	8,50%	8,76%	6,38%
GIURISPRUDENZA	6,52%	7,23%	12,52%	10,98%	10,32%	7,87%	8,40%	7,57%	8,14%
INGEGNERIA	6,81%	7,83%	9,08%	3,32%	4,85%	9,48%	8,17%	8,12%	7,90%
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	11,83%	9,64%	5,95%	7,32%	13,45%	7,43%	8,30%	7,90%	9,26%
PATOLOGIA UMANA DELL'ADULTO E DELL'ETA' EVOLUTIVA G. BARRESI	12,59%	9,04%	4,44%	24,17%	16,96%	7,23%	8,25%	6,28%	9,63%
SCIENZE BIOMEDICHE ODONTOIATRICHE E DELLE IMMAGINI MORFOLOGICHE E FUNZIONALI	11,95%	13,25%	7,90%	0,00%	9,83%	8,22%	8,28%	7,10%	10,04%
SCIENZE CHIMICHE, BIOLOGICHE, FARMACEUTICHE E AMBIENTALI	6,69%	13,25%	11,88%	1,53%	0,00%	8,46%	8,41%	8,36%	8,68%
SCIENZE COGNITIVE, PSICOLOGICHE, PEDAGOGICHE E DEGLI STUDI CULTURALI	9,88%	6,63%	6,66%	8,51%	7,52%	9,24%	8,44%	9,51%	8,61%
SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE, SCIENZE FISICHE E SCIENZE DELLA TERRA	8,29%	6,63%	5,92%	12,34%	7,46%	8,76%	8,16%	7,61%	7,86%
SCIENZE POLITICHE E GIURIDICHE	5,75%	5,42%	8,30%	9,45%	4,96%	8,34%	8,30%	11,82%	7,02%
SCIENZE VETERINARIE	6,07%	6,02%	14,39%	7,74%	9,94%	8,97%	8,27%	9,49%	8,31%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Indicatore complessivo=35% Studenti+15% TSM+ 2,5%*% delta PO normalizzato+2,5%*delta Economie normalizzato+15% VQR+25% Raggiungimento soglie+2,5%*Opinioni studenti +2,5%*Almalaurea

Tabella 8 – Distribuzione punti organico

	I Fascia CD	I Fascia CL	I Fascia art. 18 comma 4 ter	I Fascia art. 18 comma 4 ter +	II Fascia CD	RTT (quota 25%)	RTT (quota 33%)	RTT	Totale PO	Totale PO prima applicazione	PO da distribuire	Totali concorsi	Totale PO senza RTT	Totali concorsi senza RTT	Totali concorsi senza 20 %	Totali concorsi senza 20 % e 18 comma 4 ter	Totale PO con interni
CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	1	1		1		1	2	4	5,8	4,8	4,9	10	1,3	3	10	9	4,4
ECONOMIA	2	1				4			3,6	3,6	3,83	7	1,6	3	7	7	2,9
GIURISPRUDENZA	1		1			1	5	1	4,8	4,8	4,89	9	1,3	2	9	8	4,1
INGEGNERIA*	1	1			1	2	2	3	4,8	4,8	4,74	10	1,3	3	10	10	4,1
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE*	1				1	3		7	5,3	5,3	5,56	12	0,3	2	12	12	5,3
PATOLOGIA UMANA DELL'ADULTO E DELL'ETA' EVOLUTIVA G. BARRESI	1	2				2		4	5,3	5,3	5,78	9	2,3	3	9	9	3,9
SCIENZE BIOMEDICHE ODONTOIATRICHE E DELLE IMMAGINI MORFOLOGICHE E FUNZIONALI*	2				1	5		6	6,1	6,1	6,02	14	0,6	3	14	14	6,1
SCIENZE CHIMICHE, BIOLOGICHE, FARMACEUTICHE E AMBIENTALI						5	2	4	5,5	5,5	5,21	11	0	0	11	11	5,5
SCIENZE COGNITIVE, PSICOLOGICHE, PEDAGOGICHE E DEGLI STUDI CULTURALI	2						2	6	4,6	4,6	5,17	10	0,6	2	10	10	4,6
SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE, SCIENZE FISICHE E SCIENZE DELLA TERRA	1	1				1		4	3,8	3,8	4,72	7	1,3	2	7	7	3,1
SCIENZE POLITICHE E GIURIDICHE	2					3	3	1	4,1	4,1	4,21	9	0,6	2	9	9	4,1
SCIENZE VETERINARIE	1	1				3	1	3	4,8	4,8	4,99	9	1,3	2	9	9	4,1
	4,5	7	1	1	0,6	15	8,5	21,5	58,5	57,5	60		12,5				52,2
	15	7	1	1	3	30	17	43				117		27	117	115	

* II Fascia CD piano straordinario DM 1673/2024

La crescita qualitativa a livello didattico-scientifico è, inoltre, assicurata anche tramite il ricorso alle procedure di chiamata diretta dall'estero, ai sensi dell'art. 1, comma 9, legge 230/2005, di studiosi di elevato profilo scientifico e didattico. Attualmente sono in corso di svolgimento n. 3 proposte di chiamata diretta dall'estero, di un Professore di I fascia, di un professore di II fascia e di n. 1 Ricercatore a tempo determinato (RTT) che, nell'eventualità di nulla osta e di cofinanziamento da parte del MUR, prenderanno servizio entro il 31 dicembre 2026. Tali proposte di chiamate dall'estero sono avanzate dai Dipartimenti e richiamate dalla governance, come da nota rettorale, inviata ai Dipartimenti, prot. 109806/2025 e relativi allegati.

L'iter della chiamata diretta, ai sensi dell'art. 1, comma 9, legge 230/2005, è disciplinata dall'art. 14 del Regolamento per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia (ultima modificazione: Decreto Rettorale n. 2160 del 14 Luglio 2023), nonché dal manuale operativo trasmesso dal MUR agli Atenei. Sarà, tuttavia, necessario implementare le previsioni regolamentari introducendo dei meccanismi di incentivazione per i dipartimenti.

La crescita qualitativa, oltre che la numerosità, di tutti gli ambiti scientifici è, inoltre, promossa attraverso l'approvazione di procedure di trasferimenti con scambio contestuale di professori e ricercatori, ai sensi dell'art. 7, comma 3, legge 240/2010. L'Ateneo punta a favorire la mobilità del personale docente, perseguendo una migliore collocazione dello stesso in relazione alle esigenze scientifiche e didattiche, come dimostrano le numerose procedure di scambio tra docenti effettuate negli scorsi anni (ultima, in ordine temporale, quella effettuata in data 1.10.2025 tra due professori di prima fascia). Per il 2026 sono già in itinere n. 4 procedure di trasferimento per scambio tra docenti, di cui n. 3 tra ordinari (in uscita) e n. 3 associati (in entrata) che genereranno per l'Ateneo anche delle economie in termini finanziari e di punti organico.

Come già detto, la definizione delle risorse per gli anni 2027 e 2028 è basata su una facoltà assunzionale determinata calcolando il 50% delle cessazioni previste per gli anni 2026 e 2027 in ragione di un approccio prudenziale. Le cessazioni equivalenti a 17,40 p.o. per il 2026 e 18,50 p.o. per il 2027 rendono disponibili risorse per facoltà assunzionali pari a 8,70 p.o. per il 2027 e 9,25 p.o. per il 2028.

Tabella 9 - Calcolo risorse assunzionali per gli anni 2027 e 2028 su 50% delle cessazioni previste negli anni 2026 e 2027.

ruolo	cessazioni 2026	P.o.	risorse 2027 50%	cessazioni 2027	P.o.	risorse 2028 50%
Personale docente	25	17,4	8,7	21	18,5	9,25

Per il 2027, l'ipotesi di utilizzo delle risorse assunzionali per il personale docente (8,70 p.o.) è definita tenendo in considerazione:

- 0,20 p.o. da utilizzare per il passaggio a seconda fascia di n. 1 ricercatore a tempo determinato di tipo B Rita Levi Montalcini, in caso di possesso dei requisiti e di valutazione positiva;
- 8,50 p.o. per assunzioni di personale docente (professori e ricercatori).

Al ricercatore a tempo determinato Rita Levi Montalcini si aggiungono n. 34 ricercatori a tempo determinato di tipo B tenure track, precisamente n. 12 imputati sul piano straordinario DM 445/2022, n. 20 imputati sul piano straordinario DM 795/2023 e n. 2 imputati sul dipartimento di

eccellenza. Tali ricercatori, in caso di possesso dei requisiti e di valutazione positiva, saranno inquadrati nel ruolo di professore associato (tenure track) con 0,20 P.o. per ciascuna posizione a valere sui già menzionati piani straordinari e dipartimento di eccellenza.

Per il 2028, l'ipotesi di utilizzo delle risorse assunzionali per il personale docente (9,25 p.o.) è definita tenendo in considerazione:

- 6,60 p.o. per 33 tenure track;

Nel 2028, n. 33 ricercatori a tempo determinato in tenure track, in caso di possesso dei requisiti e di valutazione positiva, saranno inquadrati nel ruolo di professore associato (tenure track). Per tale finalità sono necessari 6,60 P.o. (0,20 P.o. per ciascuna posizione).

- 2,65 p.o. per assunzioni di personale docente (professori e ricercatori).

Ai ricercatori in tenure track citati (n. 33) si aggiungono n. 15 ricercatori a tempo determinato di tipo B in tenure track, i quali, in caso di possesso dei requisiti e di valutazione positiva, saranno inquadrati nel ruolo di professore associato (tenure track) con 0,20 P.o. per ciascuna posizione a valere sul piano straordinario DM 795/2023.

3.3.6 Programmazione del personale tecnico amministrativo

La programmazione dei fabbisogni del personale tecnico-amministrativo deve necessariamente rispondere alle esigenze emerse dall'analisi del contesto esterno ed interno e dalla conseguente rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2025.

Il processo di copertura del fabbisogno prende avvio 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 citati 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 riguardanti:

- la capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- la stima del trend delle cessazioni a vario titolo, ad es. raggiungimento limiti d'età
- la 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.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni non viene redatto secondo logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma è il risultato della valutazione delle reali esigenze dell'Amministrazione circa il fabbisogno di personale sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti istituzionali) che qualitativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare).

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione potrà 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 le 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

3.3.7 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2025

Tabella 4 - Consistenza del personale TA e CEL al 31.12.2025

Personale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale complessivo
Dirigenti a tempo indeterminato	0	5	5
Dirigenti a tempo determinato	0	1	1
Area Elevate Professionalità	3	48	51
Area Funzionari	1	234	235
Area Collaboratori	4	333	337
Area Operatori	0	88	88
Lettori, collaboratori esperti linguistici	0	17	17
Totale complessivo	8	726	734

Una quota pari a n. 141 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.

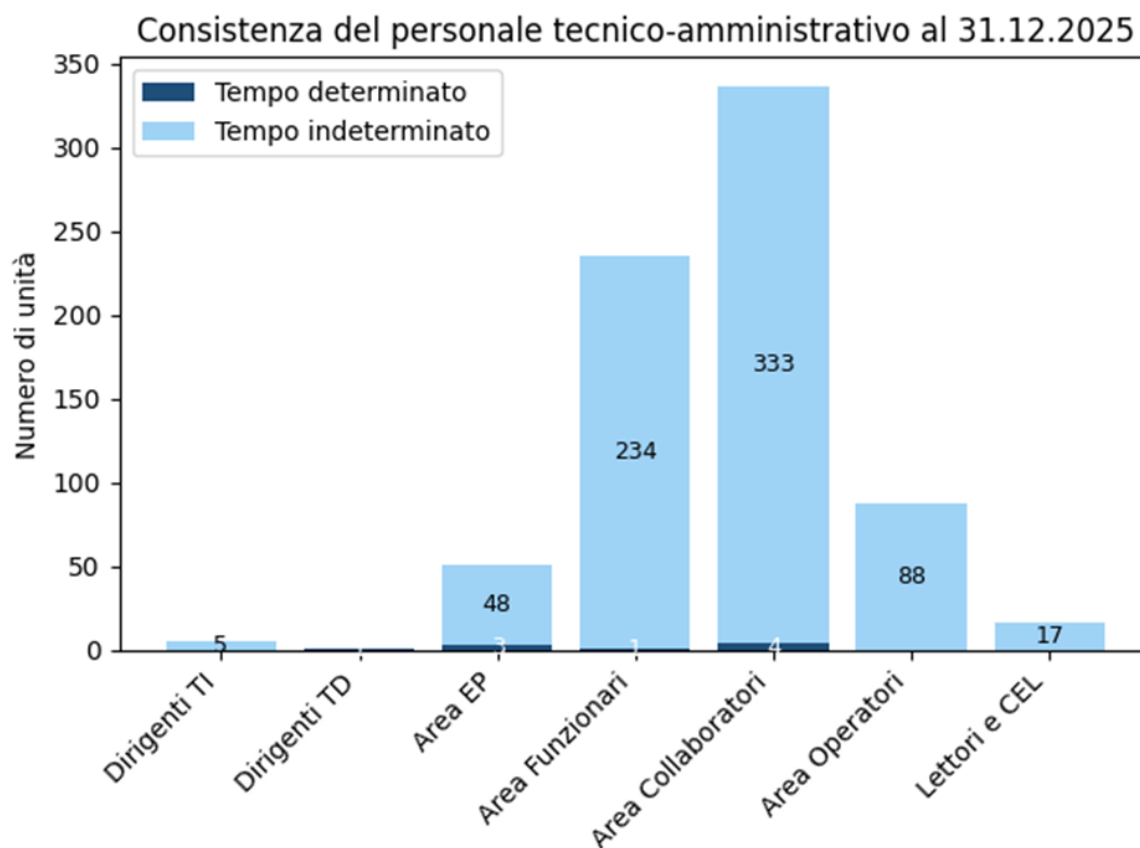


Figura 7 - Consistenza del personale TA e CEL al 31.12.2025

Tabella 5 - Trend della consistenza del PTA e CEL

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Personale T.A.	749	720	734
CEL	18	18	17
Personale Dirigente (incluso DG)	7	7	6

Il Direttore Generale è un dirigente a tempo indeterminato dell'Ateneo al momento in aspettativa.

3.3.8 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale di fabbisogno del Personale, aggiornato annualmente, si pone come orizzonte temporale il triennio 2026 – 2028 e tiene conto dei vincoli di legge, delle risorse finanziarie dell’Ateneo e del turnover derivante dalle cessazioni di seguito riportate:

Tabella 6 - Stima del trend delle cessazioni del PTA

ANNO	CESSAZIONI		
	UniMe	Convenzione AOU	Totale
2024	38	17	55
2025	24	13	37
2026	15	18	33
2027	21	16	37

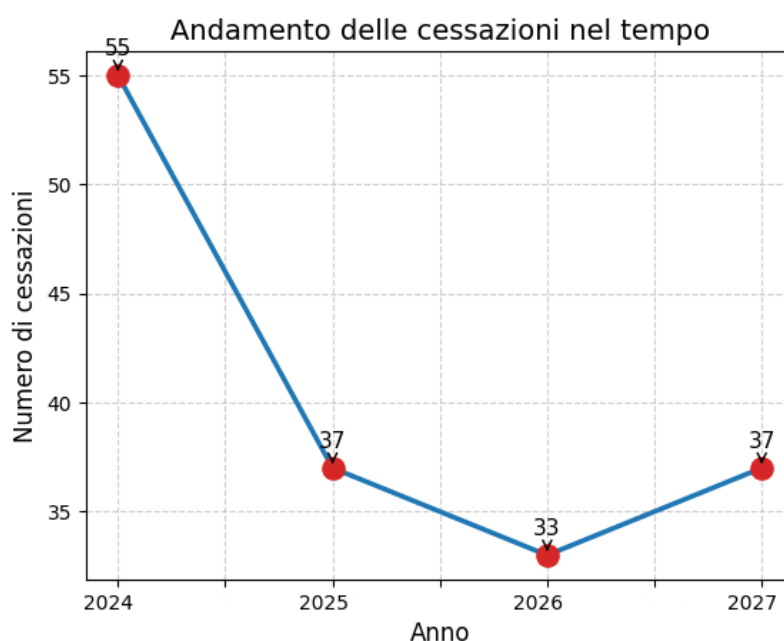


Figura 8 - Andamento delle cessazioni nel tempo

È evidente, dunque, che nel prossimo triennio vi sarà una consistente riduzione del numero di personale tecnico – amministrativo che dovrà essere affrontata e sostenuta con scelte razionali e strategie organizzative concrete e ponderate.

3.3.9 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 tramite una stima accurata che aiuti a evitare sia il sovradimensionamento che la carenza di personale, entrambi fattori che possono incidere negativamente sulla produttività e sull'efficienza operativa.

Tramite, dunque, una **pianificazione strategica** ed una **ottimizzazione dei costi**, volte a ridurre gli oneri legati a un turnover elevato, al reclutamento inadeguato e alla formazione inefficace, distinguendo ed integrando 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

Verranno, inoltre, effettuate le progressioni verticali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, ai sensi dell'art. 92, co. 5, del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, previste dall'art. 52, co. 1-bis, del D.lgs. 165/2001, nei limiti delle risorse individuate dall'art. 1, co. 612, della L. 234/2021, pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo a tale personale.

In esito alla definizione delle somme da destinare a PEV, si procederà alla determinazione dei posti da mettere a bando per le progressioni verticali dall'Area degli Operatori all'Area dei collaboratori e dall'Area dei Collaboratori all'Area dei Funzionari, coinvolgendo le OO.SS mediante le procedure di cui all'art. 5 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2022-2024.

Le risorse come sopra individuate sono da intendersi quali risorse ulteriori rispetto agli ordinari contingenti assunzionali, come chiarito nella nota Ministeriale avente ad oggetto "*Progressioni verticali in deroga di cui all'art. 1, co. 612, L. 234/2021 nel limite dello 0,55% del monte salari 2018*", assunta al protocollo d'Ateneo al n°106851 del 24/08/2026.

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, dal Presidente della SIR "Facoltà di Medicina e Chirurgia", dai Dirigenti dei Dipartimenti Amministrativi, dai Responsabili delle Segreterie Generali, e delle Segreterie Tecniche, nonché dai Responsabili Unità di Coordinamento Tecnico.

Si evidenzia che, come disposto dal comma 2 *bis* dell'art. 30 del d.lgs n. 165 del 2001, a decorrere dall'anno 2026, qualora l'Amministrazione intenda coprire le vacanze in organico mediante indizione di nuove procedure concorsuali, dovrà destinare alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale (con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati), che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.

Al momento, tuttavia, gli Organi collegiali*, (anche) in un'ottica di razionalizzazione e contenimento dei costi per l'Ateneo, nonché di rispetto dei principi di economicità ed efficienza dell'*agere* amministrativo, nel 2025 hanno deliberato a favore della copertura del fabbisogno di personale mediante assunzione degli idonei delle graduatorie ancora attive di precedenti concorsi espletati, secondo lo schema che segue:

Tabella 7 - Programmazione del reclutamento dirigente e PTA

Programmazione del reclutamento del personale Dirigente			
Qualifica	Posti programmati	Tipolog.rapporto	P.O.
Dirigente	1	Tempo indeterminato	0,65
Dirigente	1	Tempo determinato	0,65
Totale Punti Organico			1,30

Programmazione del reclutamento del personale PTA per Aree				
Area	Profili prevalenti	Posti programmati	Tipologia rapporto	P.O.
Operatori	Amministrativi, servizi generali e tecnici	13	Tempo indeterminato	$0,20 \times 13 = \mathbf{2,6}$
Collaboratori	Amministrativi, tecnici, informatici, biblioteche	19	Tempo indeterminato	$0,25 \times 19 = \mathbf{4,75}$
Funzionari	Amministrativi-gestionali, tecnici,	21	Tempo indeterminato	$0,30 \times 21 = \mathbf{6,30}$

	informatici, biblioteche			
Elevate Professionalità	Amministrativi	1	Tempo indeterminato	0,40
Totale Punti Organico				14,05
Totale Punti Organico PTA				15,35*

* Dati contenuti all'interno della Delibera del Senato Accademico del 29.07.2025 assunta al prot. n. 108741 del 31.07.2025 con il relativo allegato n. 7 e della Delibera del Consiglio di amministrazione del 06.08.2025 assunta al prot. n. 112798 del 07.08.2025 con il relativo allegato n. 7.

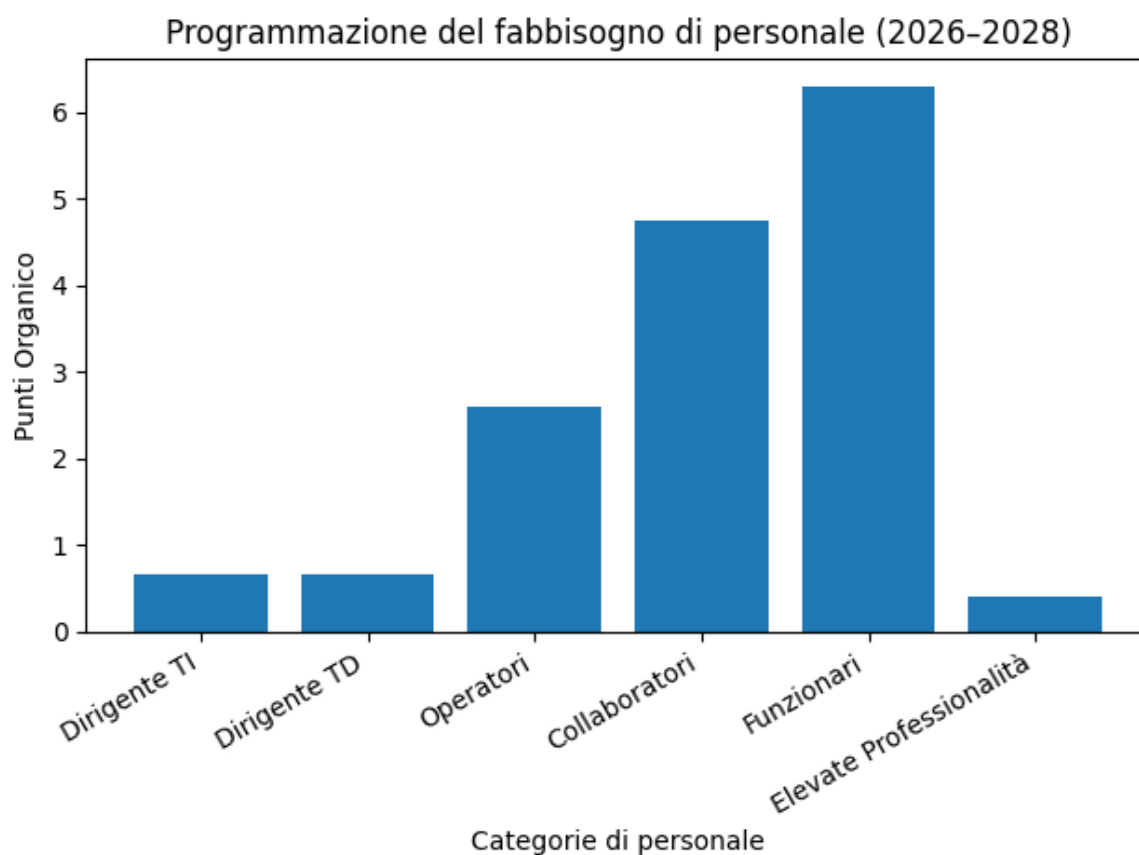


Figura 9 - Programmazione del fabbisogno del PTA (2026-2028)

3.4 Formazione personale t.a.

3.4.1 Introduzione

La formazione costituisce uno dei principali strumenti attraverso cui l'Università degli Studi di Messina sostiene la crescita professionale del personale, promuove l'innovazione dei processi e

valorizza il capitale umano. In un contesto caratterizzato da cambiamenti rapidi e continui — digitalizzazione, sostenibilità, evoluzione normativa - investire nelle competenze, significa rafforzare la capacità dell'Ateneo di rispondere con efficacia, flessibilità e visione alle sfide presenti e future.

Pertanto, il Piano Formativo si configura come un percorso integrato e trasversale, costruito in sinergia con tutte le strutture dell'Ateneo, e orientato a:

- sviluppare competenze tecniche, digitali e relazionali
- favorire l'integrazione tra le diverse aree organizzative
- sostenere il benessere lavorativo e la leadership collaborativa
- garantire l'aderenza agli obiettivi strategici del PIAO e del Piano della Performance

Nel corso del 2025 è stato posto un focus sulle aree formative da sostenere, anche sotto l'impulso della Direttiva Zangrillo.

L'analisi dei fabbisogni realizzata nel 2025 ha consentito di individuare criticità diffuse e, al contempo, di mettere in evidenza i primi risultati ottenuti, confermando il ruolo strategico della formazione per ridurre le disomogeneità, rafforzare la qualità dei servizi e favorire l'integrazione del personale.

3.4.2 Aree prioritarie e direttrici di sviluppo

Dall'analisi 2025 sono emersi gli ambiti di azione che costituiscono la base della programmazione triennale 2026–2028. In particolare, la tabella che segue sintetizza le principali aree di intervento, mettendo in relazione le esigenze riscontrate, il valore aggiunto già generato e quello da sviluppare, insieme agli obiettivi evolutivi da perseguire.

Tabella 8 - Aree di intervento formativo - Criticità 2025, valore aggiunto e obiettivi futuri

Area di intervento	Esigenze / criticità riscontrate	Valore aggiunto già generato	Valore aggiunto da generare	Obiettivi futuri (aspirazioni)
<i>Competenze digitali</i>	Disomogeneità nell'uso degli strumenti digitali tra strutture	Maggiore consapevolezza e utilizzo degli ambienti digitali	Incremento di servizi digitali	Uniformare le competenze digitali di base in tutto l'Ateneo
<i>Comunicazione interna</i>	Frammentazione dei flussi informativi tra uffici	Non sono state promosse attività formative sulla tematica	Attivazione di corsi su comunicazione efficace e linguaggio inclusivo	Creare una cultura comunicativa condivisa e trasversale
<i>Benessere organizzativo</i>	Stress da carichi di lavoro e scarsa consapevolezza del ruolo	Non sono state promosse attività formative sulla tematica	Avvio di percorsi su gestione del tempo e leadership gentile	Integrare la formazione nel piano di welfare e prevenzione
<i>Gestione documentale</i>	Errori ricorrenti nella redazione degli atti	Miglioramento della qualità e coerenza degli atti amministrativi	Ottimizzazione delle risorse interne e semplificazione dei processi, con benefici diretti per studenti, docenti e cittadini	Standardizzare le procedure e ridurre i tempi di revisione
<i>Accoglienza e onboarding</i>	Assenza di percorsi strutturati per neoassunti	Avvio del corso "CambiaMenti" nel 2025	Creare un sistema strutturato e uniforme di inserimento che favorisca integrazione, senso di appartenenza e rapidità operativa dei neoassunti	Istituzionalizzare l'accoglienza come fase formativa obbligatoria

Tale analisi ha evidenziato come, nel 2025, la formazione abbia già prodotto risultati significativi in termini di consapevolezza digitale, miglioramento della qualità degli atti amministrativi e avvio di percorsi innovativi come l'onboarding dei neoassunti. Allo stesso tempo, però sono emerse criticità che richiedono un ulteriore consolidamento, in particolare sul fronte della comunicazione interna e del benessere organizzativo, tracciando un percorso che nel 2026–2028 si intende consolidare.

3.4.3 Un sistema formativo integrato

L'analisi delle criticità e dei risultati conseguiti nel 2025 ha dunque permesso di delineare un quadro chiaro delle aree di intervento prioritarie e degli obiettivi evolutivi da perseguire.

Nel quadro della programmazione integrata del PIAO 2025–2027, l'Università ha consolidato un sistema virtuoso di formazione del personale, orientato alla crescita professionale, all'innovazione organizzativa e alla generazione di valore pubblico tangibile per studenti, docenti e cittadini.

In particolare, in coerenza con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025 (Direttiva Zangrillo), l'Ateneo ha garantito il raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente, promuovendo percorsi strutturati, accessibili e coerenti con le esigenze di sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-specialistiche.

La formazione è stata, dunque, progettata e monitorata attraverso un sistema integrato che si collega trasversalmente alle altre sezioni del PIAO:

- **Pianificazione strategica e organizzativa:** percorsi allineati agli obiettivi di performance e ai processi di innovazione digitale e sostenibilità
- **Valore pubblico e impatto sociale:** moduli su etica, trasparenza, inclusione, digitalizzazione e sicurezza
- **Capacità amministrativa e semplificazione:** corsi su semplificazione normativa e gestione documentale
- **Benessere organizzativo:** interventi formativi dedicati ai neoassunti e alla promozione della salute nei luoghi di lavoro
- **Transizione digitale e cybersecurity:** programmi specifici per rafforzare la resilienza digitale e la consapevolezza dei rischi informatici

Il sistema di tracciamento e valutazione delle attività formative è stato potenziato grazie alla realizzazione della piattaforma digitale UNIME Training Platform, attraverso la quale i dirigenti hanno potuto assegnare le 40 ore pro capite a ciascun dipendente e contemporaneamente, consultare il curriculum digitale del dipendente, strumenti che in sinergia hanno garantito trasparenza, equità e misurabilità dei risultati.

3.4.4 Obiettivi, iniziative e servizi digitali nel 2025

L'insieme di queste azioni hanno contribuito a migliorare la qualità della formazione e a valorizzare il capitale umano, e, in coerenza con la Direttiva Zangrillo n. 1/2023, sono stati avviati i seguenti interventi:

- attivazione di percorsi formativi coerenti con le Milestone del PNRR
- raccolta e formalizzazione dei fabbisogni formativi tramite applicazione digitale
- integrazione del fascicolo digitale con i dati formativi progressivamente archiviati

Aree tematiche prevalenti	Totale corsi erogati	% Personale TA coinvolto	% Dirigenti coinvolti	% Dipendenti che hanno completato le 40 ore	Impatti osservati su processi/servizi = Valore pubblico prodotto	Feedback raccolti
<i>Leadership e soft skills</i>	2	5,48	0	100%	Rafforzata la responsabilizzazione di dirigenti e referenti RPCT, con miglioramento della collaborazione interstrutturale e maggiore qualità dell'automonitoraggio. Gli esiti degli audit evidenziano una più puntuale presa in carico delle osservazioni e l'attuazione delle azioni di miglioramento suggerite.	Soddisfazione complessiva - 5/5
<i>Transizione amministrativa</i>	21	100	100	100%	Migliorata la mappatura e standardizzazione dei procedimenti su MONIPRO, con aggiornamento delle schede di rischio e maggiore omogeneità delle misure di prevenzione. Gli audit e i debriefing confermano la corretta applicazione delle procedure e la riduzione delle criticità organizzative.	Soddisfazione complessiva - 4/5
<i>Transizione digitale</i>	14	100	100	100%	Incrementata la tracciabilità e la verificabilità dei procedimenti grazie alla dematerializzazione e all'uso sistematico dei sistemi informativi. Migliorata la trasparenza delle fasi procedurali e l'efficacia dei controlli interni. Es. Mappatura servizi, Sibilla, UGOV Formazione	Soddisfazione complessiva - 5/5
<i>Transizione ecologica</i>	2	5,48	14,18	100%	Rafforzati i controlli e gli obblighi di trasparenza nei procedimenti a rilevanza economica e ambientale (lavori pubblici, programmi triennali). Gli audit confermano il rispetto della normativa e il miglioramento del coinvolgimento degli stakeholder. Aggiornamento sito sulla sostenibilità https://www.unime.it/UnimeSostenibile e numero di eventi tematici in Ateneo	Soddisfazione complessiva - 5/5
<i>Principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza)</i>	10	100	100	100%	Consolidata la cultura della legalità e della compliance. Migliorato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, il bilanciamento trasparenza-privacy e la gestione dei conflitti di interesse, come attestato dai monitoraggi del RPCT, dagli audit interni e dalle verifiche del Nucleo di Valutazione.	Soddisfazione complessiva - 4/5

Tabella 9 - Corsi erogati 2025 e valore pubblico prodotto

Iniziative significative avviate nel 2025

Accanto al consolidamento del sistema formativo e all'implementazione degli strumenti digitali di monitoraggio, il 2025 ha visto l'avvio di alcune iniziative significativamente, capaci di generare impatti immediati e di aprire prospettive di sviluppo per gli anni successivi. Questi percorsi hanno rappresentato un laboratorio di innovazione formativa, orientato sia al miglioramento dei servizi offerti, sia alla valorizzazione del capitale umano.

Le esperienze più rilevanti, riportate di seguito, testimoniano l'impegno dell'Ateneo nel coniugare accoglienza, professionalità e sostenibilità, rafforzando la cultura organizzativa e la capacità di risposta alle sfide globali.

Tra i corsi erogati nel 2025 si segnalano tre iniziative di grande impatto:

- UNIME Welcome Kit: corso di lingua inglese rivolto al personale preposto all'erogazione dei servizi agli studenti, finalizzato a migliorare l'accoglienza degli studenti internazionali, che ha registrato un elevato tasso di partecipazione e apprezzamento. Nel 2026 sarà replicato per il personale non ancora coinvolto, con moduli di rafforzamento per chi lo ha già frequentato
- CambiaMenti: percorso di onboarding dedicato al personale di nuova assunzione, progettato per favorire l'integrazione, la comprensione del funzionamento amministrativo e la consapevolezza del ruolo. Ha riscosso grande successo, contribuendo a rendere le nuove risorse rapidamente operative e parte integrante della comunità accademica
- Corso sulla sostenibilità ambientale: avviato con un gruppo di lavoro dedicato, ha introdotto competenze in materia di transizione ecologica, green public procurement e comportamenti sostenibili.

Servizi digitali a supporto del sistema formativo

Al fine di rendere la formazione sempre più efficace e integrata nei processi organizzativi, l'Ateneo ha investito nel potenziamento degli strumenti digitali a supporto della programmazione e del monitoraggio.

In questa prospettiva, nel 2025 sono stati realizzati due interventi di particolare rilievo che hanno rafforzato il sistema formativo dell'Ateneo: la piattaforma di assegnazione e monitoraggio delle 40 ore e l'integrazione del curriculum digitale nel fascicolo formativo del dipendente.

Piattaforma di assegnazione e monitoraggio delle 40 ore

Nel 2025 l'Ateneo ha consolidato il proprio sistema formativo attraverso l'implementazione di una piattaforma digitale dedicata, UNIME Training Platform, che ha consentito ai dirigenti e ai direttori di Dipartimento di:

- accedere al catalogo dei corsi proposti dall'Unità Talent Management e Formazione
- assegnare le 40 ore annue di formazione obbligatoria in autonomia, selezionando i percorsi formativi al personale incardinato nella rispettiva struttura di appartenenza

Questo strumento ha garantito tracciabilità, autonomia gestionale e coerenza strategica, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi formativi previsti per l'anno.

Curriculum digitale e fascicolo formativo

Sempre nel 2025 è stata avviata l'integrazione del curriculum digitale del dipendente all'interno del cruscotto di Ateneo, che consente:

- a ciascun dipendente di visualizzare le competenze acquisite, scaricare gli attestati conseguiti e monitorare il proprio percorso formativo
- ai dirigenti di consultare il fascicolo digitale del personale incardinato, ottenendo una visione chiara e aggiornata delle competenze presenti e dei fabbisogni formativi futuri

Questa funzionalità rafforza il modello circolare tra formazione, performance e valorizzazione del capitale umano, rendendo il fascicolo digitale uno strumento strategico di orientamento e programmazione, in grado di evidenziare anche il valore pubblico prodotto, come si evince dalla tabella sottostante.

3.4.5 La formazione nel triennio 2026-2028

Nel 2026 l'Università degli Studi di Messina intende rafforzare ulteriormente il proprio sistema formativo. L'obiettivo è sviluppare le competenze del personale tecnico-amministrativo (TA) attraverso percorsi mirati, capaci di favorire l'innovazione, accrescere la professionalità e migliorare la qualità dei servizi offerti.

In linea con la Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, la formazione sarà orientata a cinque aree tematiche prioritarie:

- Transizione digitale
- Transizione amministrativa
- Transizione ecologica
- Principi e valori della PA
- Leadership e soft skills

3.4.6 Formazione da erogare nel 2026 e valutazione

L'integrazione all'interno della Piattaforma UGOV-Formazione del nuovo modulo relativo al monitoraggio delle 40 ore, consentirà non solo di assegnare e registrare le 40 ore annue di formazione obbligatoria per ciascun dipendente, ma anche di:

- monitorare in modo sistematico la partecipazione e l'efficacia dei percorsi
- aggiornare automaticamente il fascicolo digitale del dipendente
- produrre report e dashboard utili alla valutazione dell'impatto

La valutazione dei risultati si baserà su indicatori quali:

- la percentuale di ore completate rispetto alle 40 annue
- il livello di aggiornamento del fascicolo digitale
- i feedback qualitativi raccolti da dirigenti e dipendenti

Valore pubblico generato e stakeholder coinvolti

Il rafforzamento del sistema formativo contribuirà alla produzione di valore pubblico attraverso:

- il miglioramento del benessere organizzativo e della qualità del lavoro
- l'incremento dell'efficienza dei servizi rivolti all'utenza
- una maggiore capacità dell'Ateneo di rispondere alle sfide digitali, normative e ambientali

Gli stakeholder coinvolti nel processo includono:

- il personale tecnico-amministrativo destinatario dei percorsi
- i dirigenti e i responsabili delle strutture
- l'Unità di Coordinamento (UCT – Talent Management e Formazione)
- gli utenti finali dei servizi universitari

3.4.7 Obiettivi strategici e operativi della formazione 2026

In sintesi, quindi nel triennio 2026-2028, l'Ateneo aspira dunque a perseguire obiettivi operativi individuati volti a garantire tracciabilità, qualità e misurabilità dell'impatto della formazione sulla performance complessiva dell'organizzazione, attraverso le seguenti azioni:

- Consolidare l'utilizzo della piattaforma UGOV formazione per la tracciabilità e valutazione
- Integrare il monitoraggio delle 40 ore all'interno della stessa piattaforma CINECA
- Rafforzare le competenze in ambiti strategici: digitalizzazione, sostenibilità, comunicazione
- Attivare dashboard condivise per il monitoraggio continuo
- Promuovere la rendicontazione trasparente verso stakeholder interni ed esterni
- Sviluppare indicatori di impatto per misurare il contributo della formazione alla performance

3.4.8 Formazione Obbligatoria anno 2026

In coerenza con la novità contenuti all'interno del PNA 2025, relativa alla strategia nazionale anticorruzione (SNA) che definisce le linee strategiche, obiettivi, azioni e indicatori per contrastare la corruzione e promuovere l'integrità, la formazione diventa uno strumento chiave rivolto al personale inserito nei settori di più alto rischio. Le direttrici di intervento e i principi guida riguardano la promozione dell'integrità pubblica e l'etica. Gli obiettivi sono quelli di raggiungere risultati specifici come la riduzione dei rischi di corruzione in determinati settori e l'aumento della trasparenza. Le azioni devono comprendere misure specifiche come la rotazione del personale, il "pantouflage" (passaggio di personale da settore pubblico a privato), la divulgazione degli interessi finanziari, il sistema di whistleblowing.

Pertanto, saranno erogati corsi di formazione sulla trasparenza e anticorruzione che presentino dei focus sugli aspetti prima evidenziati. Gli indicatori che si potranno utilizzare sono le metriche per misurare il progresso verso gli obiettivi, come ad esempio il numero di segnalazioni ricevute, la percentuale di dipendente formati o la riduzione dei tempi di risposta a richieste di trasparenza.

La formazione, dunque, intende essere uno strumento di prevenzione fondamentale in particolar modo sul personale che opera nei settori a più alto rischio di corruzione, non limitando a fornire una semplice informazione ma promuovendo una cultura dell'etica, della trasparenza e del rispetto delle norme anticorruzione.

3.4.9 Corsi da erogare nel 2026 e valore pubblico correlato

La programmazione formativa per il 2026 rappresenta non solo un momento di aggiornamento professionale, ma costituisce uno strumento di trasformazione capace di incidere direttamente sui processi, sulla cultura organizzativa e sulla relazione con gli stakeholder.

In tale prospettiva, un ruolo centrale viene affidato al Dirigente che valuta, orienta e propone percorsi formativi selettivi e mirati per i propri collaboratori.

Le aree tematiche individuate – dalla leadership alla transizione digitale ed ecologica, fino ai principi e valori della Pubblica Amministrazione – rispondono alle priorità ministeriali e alle esigenze interne dell'Ateneo. Ogni percorso sarà progettato per coniugare obiettivi operativi e valore pubblico, tangibile per studenti, docenti, personale e comunità, contribuendo a rafforzare il ruolo dell'Università degli Studi di Messina come istituzione moderna, responsabile e orientata al futuro.

Il prospetto che segue sintetizza i corsi da erogare nel 2026, evidenziando per ciascuna area tematica la descrizione dell'evento formativo, gli obiettivi operativi, l'impatto sugli stakeholder e il valore pubblico atteso.

Area tematica	Corsi di formazione da erogare	Descrizione sintetica	Obiettivo operativo nel PIAO	Valore Pubblico previsto e Impatto sugli stakeholder
<i>Leadership e soft skills</i>	Percorsi per lo sviluppo della leadership, comunicazione efficace, gestione dei Team e problem solving	Rafforzare le competenze manageriali e relazionali del personale dirigente e TA	Favorire il miglioramento delle competenze e conoscenze del PTA. Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi. Obiettivo strategico di Ateneo collegato: C5 – promuovere l'efficienza dell'azione amm.va anche attraverso la valorizzazione del personale	Organizzazione più coesa e collaborativa; maggiore capacità di guidare il cambiamento; servizi più efficaci e orientati ai bisogni della comunità accademica.
<i>Transizione amministrativa</i>	Formazione su semplificazione, processi digitali, riorganizzazione e gestione documentale	Supportare la modernizzazione dei processi e la semplificazione amministrativa	Favorire il miglioramento delle competenze PTA. Obiettivo strategico di Dipartimento: miglioramento dei servizi amministrativi e del supporto agli studenti/docenti. Obiettivo strategico di Ateneo collegato: C5 - Promuovere l'efficienza dell'azione amministrativa e la semplificazione.	Riduzione dei tempi di risposta per pratiche studenti (immatricolazioni, borse di studio, certificazioni); semplificazione delle procedure per docenti e ricercatori; maggiore accessibilità dei servizi online.
<i>Transizione digitale</i>	Corsi su strumenti digitali, competenze ICT, cybersecurity, gestione dati e fascicolo digitale	Promuovere la digitalizzazione dell'Ateneo e l'adozione di strumenti innovativi	Favorire il miglioramento delle competenze PTA. Incrementare la formazione dipartimentale (indirettamente) Aumentare % docenti che usano piattaforma Moodle. Promuovere l'utilizzo di strumenti e risorse digitali. Obiettivo strategico di Ateneo collegato: C5 - promuovere l'efficienza amministrativa e le competenze in tema di transizione digitale	Attivazione di sportelli digitali per studenti e docenti; fascicolo digitale aggiornato e consultabile; maggiore sicurezza dei dati personali; servizi online più rapidi e tracciabili (es. iscrizioni, prenotazioni esami, richieste amministrative).
<i>Transizione ecologica</i>	Formazione su sostenibilità ambientale, etica pubblica, green public procurement	Integrare la sostenibilità nei processi e promuovere comportamenti etici	Favorire il miglioramento delle competenze PTA. Numero di iniziative di sensibilizzazione su Agenda 2030 (TM/S1). Obiettivo strategico di Ateneo collegato: S1 – migliorare la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide dello sviluppo sostenibile, equo e inclusivo	Adozione di pratiche sostenibili nei servizi di Ateneo (riduzione carta, gestione rifiuti, acquisti verdi); sensibilizzazione del personale e degli studenti; miglioramento della reputazione ambientale dell'Università.
<i>Principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza)</i>	Inclusione, parità di genere, salute e sicurezza Corsi su protezione dati, trasparenza amministrativa, prevenzione della corruzione	Percorsi su inclusione, pari opportunità, benessere organizzativo, sicurezza nei luoghi di lavoro Rafforzare la compliance normativa e la cultura della legalità	Favorire il miglioramento delle competenze PTA. Rafforzare la compliance e l'adesione alle attività anticorruzione e trasparenza. Obiettivo strategico di Ateneo collegato: C1 – valorizzare e implementare i presidi di legalità e trasparenza Compliance e partecipazione attiva alle attività anticorruzione e trasparenza Obiettivo strategico di Dipartimento: Implementare la rendicontazione sociale / trasparenza dei processi Obiettivo strategico di Ateneo collegato: C1 – presidi di legalità, anticorruzione, trasparenza, etica dell'azione pubblica	Servizi più trasparenti e inclusivi; maggiore tutela della privacy negli sportelli e nelle procedure digitali; ambienti di lavoro più sicuri; riduzione dei rischi di corruzione e discriminazione; rafforzamento della fiducia di studenti e cittadini verso l'Ateneo.

Tabella 10 - Previsione corsi da erogare 2026 e Valore Pubblico Atteso

4 MONITORAGGIO

4.1 Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza

4.1.1 Monitoraggio prevenzione della corruzione

L'attuazione del Sistema di Gestione del Rischio Corruzione viene verificata attraverso due livelli di controllo, volti a garantire sia il rispetto formale delle misure di prevenzione adottate, sia la valutazione sostanziale della loro efficacia rispetto al rischio individuato.

Il primo livello di controllo, basato sull'automonitoraggio a cura delle strutture interessate, è finalizzato a verificare l'attuazione e l'adequatezza delle misure di prevenzione, nonché il corretto funzionamento complessivo del processo. Tale attività consente di apportare tempestivamente eventuali modifiche. Gli esiti sono inoltre utilizzati per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture nel Piano della Performance.

Al primo livello si affianca un secondo livello di verifica, concepito per evitare elementi di autoreferenzialità nella valutazione dei processi e dei rischi connessi. Questa tipologia di controllo si basa su un sistema di Audit interno, affidato a una Commissione di Audit anticorruzione. Compito della Commissione è predisporre e attuare un Programma di Audit conforme alle previsioni del Sistema di Gestione del rischio corruttivo.

Ai fini del presente monitoraggio, si riepilogano gli Audit effettuati nel corso del 2025, sulla base del Programma predisposto dalla Commissione. I procedimenti da esaminare sono stati individuati mediante una procedura automatizzata, fondata su un algoritmo di selezione che ha estratto in modo casuale – ma ponderando il rischio associato – i procedimenti tra quelli presenti nell'elenco ufficiale dei procedimenti dell'Ateneo, pubblicato sul sito istituzionale.

Programma del 2025.

La commissione Audit si è riunita l'11 febbraio 2025 ed ha proceduto ad estrarre i procedimenti da esaminare. Successivamente ha redatto il Programma per il 2025 con l'elenco dei procedimenti da esaminare e di quelli da sottoporre a debriefing, in merito ai quali, a seguito degli Audit svolti nel 2024, si vuole verificare, a distanza di tempo, l'attuazione delle azioni di miglioramento individuate e suggerite.

Il Programma di Audit 2025 è stato tempestivamente trasmesso al Direttore Generale – RPCT, per gli adempimenti di competenza. Anche tutti i rapporti di Audit via via redatti con i relativi allegati sono stati trasmessi al Direttore Generale – RPCT.

Per tutti gli Audit, la Commissione segue sempre i seguenti step: prima della riunione, provvede ad estrarre dal protocollo informatico Titulus la documentazione pertinente e ne effettua l'analisi, verificando che il procedimento selezionato casualmente rispetti le regole di riferimento, quali norme, regolamenti, misure specifiche di prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza. Nel corso della riunione di Audit si svolge un confronto con i soggetti responsabili del procedimento. Al termine della seduta, la Commissione provvede a redigere un rapporto riassuntivo di Audit, corredato da una scheda sintetica descrittiva del procedimento e delle sue fasi, dalla check list dei controlli effettuati e, ove necessario, da ulteriori schede contenenti osservazioni e suggerimenti.

Descrizione degli Audit:

In data 1° aprile 2025 si sono svolti, in orari differenti, i seguenti Audit:

Dipartimento Amministrativo Bilancio e Finanze (riunione su Teams). È stato esaminato il procedimento denominato *“Affidamento di forniture di beni mediante procedura negoziata senza pubblicazione del bando”*, con riferimento alla fattispecie relativa alla fornitura di 80 kg di ghiaccio secco in scatole destinati al Centro di Criogenia (CIG B434B6F8CB), acquistati tramite MEPA nel corso del 2024. Nel corso della seduta non sono emerse criticità. È stato tuttavia rilevato che il procedimento, a decorrere dal prossimo anno, verrà seguito da un'altra struttura, pertanto dovranno essere aggiornate le informazioni del responsabile nella relativa mappatura.

Dipartimento Amministrativo Affari generali (riunione su Teams). È stato esaminato il Procedimento *“Assegnazione residenze di Ateneo”* con riferimento alla fattispecie *“Assegnazione posti letto presso l'Hotel Liberty”*. Nel corso dell'Audit si è osservato che il procedimento oggetto di esame è di recente istituzione e riguarda l'assegnazione dei posti letto agli studenti aventi i requisiti, con possibili rapporti con l'ERSU Messina. La Struttura sta predisponendo un apposito Regolamento, quale misura di contenimento del rischio corruttivo. La documentazione, integrata per le parti non immediatamente reperibili nel sistema di gestione documentale di Ateneo, risulta completa. La valutazione del rischio è stata classificata come ALTA, in conformità alla legge n. 190/2012, trattandosi di un procedimento che comporta vantaggi economici. È stato concordato di migliorare la trasparenza mediante la futura pubblicazione del bando anche nella sezione *“Bandi e Concorsi”*. Al termine dell'audit programmato è stata svolta l'attività di debriefing relativa all'anno 2024, che ha confermato l'osservanza, da parte della struttura, del suggerimento di inserire i verbali dei controlli sulla gestione dei contratti nel sistema di gestione documentale; si concorda un ulteriore miglioramento consistente nella creazione di un fascicolo dedicato sulla Piattaforma di gestione documentale TITULUS. Si è poi concordato l'aggiornamento della scheda di rischio.

Rettorato - Centro linguistico di Ateneo – CLA (riunione su Teams). È stato esaminato il procedimento *“Valutazione certificazione linguistica”*. Il processo di valutazione delle certificazioni linguistiche degli studenti è svolto dal CLA, che utilizza sistemi informatici accreditati e database ufficiali per garantire l'autenticità della documentazione. Tuttavia dal verbale del Dipartimento Didattico coinvolto non emerge la verifica effettuata dal CLA, che sarebbe utile per evidenziare l'assenza di discrezionalità nel riconoscimento dell'idoneità. Si è concordato, in collaborazione con la Direzione Generale e i Dipartimenti Didattici, di definire una metodologia standard valida per tutti i Dipartimenti, così da rendere trasparenti i criteri di valutazione e riconoscimento delle certificazioni. In base a tali sviluppi, il rischio – attualmente classificato come BASSO – sarà rivalutato.

In data 7 maggio 2025 sono stati esaminati tre procedimenti di competenza del Dipartimento Amministrativo Organizzazione e gestione risorse umane (riunione su Teams):

- *Procedimento “Personale docente e ricercatore - Conferimento incarichi didattici mediante affidamento per la copertura di insegnamenti vacanti”* con riferimento alla fattispecie *“Bando D.R. 2242 prot. 103689 del 29 agosto 2024. Procedura pubblica di valutazione comparativa, per titoli, per il conferimento, mediante stipula di contratti di*

diritto privato a titolo oneroso, di incarichi di didattica sostitutiva, ai sensi dell'art. 23 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 presso il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale".

- Procedimento *"Procedure di reclutamento docenti ex legge 240/2010"* con riferimento alla fattispecie *"Bando D.R. 574 del 4 marzo 2024. Procedure selettive di valutazione comparativa per la chiamata in ruolo di n. 8 Professori di prima fascia, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 240/2010"*.
- Procedimento *"Personale tecnico – amministrativo. Incarichi interni"* con riferimento alla fattispecie *"Incarichi di attività di supporto del programma di valorizzazione UNIME PATENT DEVELOPMENT – UNIMEPADE"*.

Tutti i procedimenti risultano pienamente normati e regolamentati, con l'adozione delle misure previste in materia di anticorruzione e trasparenza. Viene confermata pertanto l'attuale valutazione del rischio. Sono previste misure specifiche, rispettivamente riportate nelle schede n. 5 e n. 2 del PIAO corrente, che si suggerisce di revisionare e aggiornare nell'ambito della nuova mappatura dei processi. Con riferimento al secondo procedimento la commissione ha raccomandato di dare maggiore evidenza ai controlli a campione effettuati sulle autocertificazioni presentate dai candidati. Il terzo procedimento risulta correttamente svolto in tutte le fasi previste, con la documentazione disponibile nella sezione di Amministrazione Trasparente "Bandi e Concorsi". Si ritiene tuttavia opportuno, considerata la denominazione generica "incarichi interni", di procedere a una più puntuale classificazione delle diverse tipologie di incarichi e di valutare l'eventuale introduzione di una regolamentazione specifica per la loro attribuzione. Nell'ambito dell'attività di debriefing sono state discusse le osservazioni formulate nell'anno 2024, che risultano prese in considerazione. Infatti, i relativi suggerimenti sono stati integralmente adottati.

In data 16 settembre 2025 è stato esaminato il procedimento di competenza del Dipartimento Amministrativo Attività negoziale (riunione su Teams) *"Aggiudicazione appalti di lavori sotto soglia"* con riferimento alla fattispecie *"Lavori di manutenzione da eseguire presso vari edifici dell'Ateneo dei Poli Città - Annunziata - Papardo. - CIG Z2637548D9"*, svolto negli anni 2022-23. Il processo oggetto di esame risulta ampiamente normato e regolamentato, in conformità a quanto previsto dal previgente Codice dei Contratti Pubblici n. 50/2016. Nel corso dell'audit, sono stati approfonditi alcuni aspetti relativi agli adempimenti di trasparenza disciplinati dal predetto Codice, non più in vigore. La Commissione ha rilevato, riguardo ai dati pubblicati in Amministrazione Trasparente, sezione Gare e Procedure, una discrepanza tra l'importo lavori indicato (€ 39.930,00) e quello effettivamente corrisposto alla ditta (€ 74.451,73). L'osservazione è stata trasmessa in data 06/10/2025 alla Struttura, che ha fornito le richieste precisazioni. La Commissione, recepiti i chiarimenti intervenuti, suggerisce di migliorare, in prospettiva futura, le misure organizzative nella gestione del processo, attivando i necessari controlli volti a garantire la corretta comunicazione del CIG all'operatore economico e la piena corrispondenza con il documento contabile. Con riferimento alla Scheda n. 7, relativa alle misure specifiche anticorruzione previste dal Sistema di Gestione del Rischio Corruzione (SGRC) UNIME e approvate all'interno del PIAO corrente, si evidenzia che tali misure risultano rispettate, come riportato nella scheda sintetica del procedimento, in relazione al suo svolgimento e alle fasi di competenza. I procedimenti sottoposti ad attività di debriefing sono risultati conformi e sono state acquisite le relative evidenze documentali.

In data 16 settembre 2025 è stato esaminato presso il Dipartimento Amministrativo Servizi tecnici (riunione su Teams) il procedimento *“Programma triennale dei lavori pubblici”* con riferimento alla fattispecie *“Programma triennale dei lavori pubblici 2025 – 2027”*. Si tratta di un processo ampiamente normato e regolamentato, il cui iter rispetta quanto previsto dall’art. 37 del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023), con particolare riferimento all’Allegato I.5, come indicato nella scheda sintetica del procedimento. Le misure di trasparenza risultano correttamente applicate. Si concorda con la Struttura sull’opportunità di valutare l’eventuale utilizzo di una piattaforma dedicata per la presentazione di osservazioni da parte dei cittadini, al fine di garantire maggiore evidenza al coinvolgimento degli stakeholder e alla valutazione delle relative osservazioni, come previsto dall’iter procedurale, prima dell’approvazione definitiva del Piano.

In data 21 ottobre 2025 è stato esaminato presso il Rettorato – U.Org. Programmazione e accreditamento della didattica (riunione su Teams) il procedimento *“Corsi di studio: accreditamento, modifica e disattivazione”*, con riferimento alla fattispecie *“Accreditamento corsi di studio di nuova istituzione per l’a.a. 2024/25”*. L’accreditamento è il processo di autorizzazione che certifica il possesso dei requisiti minimi di qualità e sostenibilità dei Corsi di Studio (CdS).

Il processo è ampiamente normato dal Decreto Ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270, come modificato dal D.M. n. 96 del 6 giugno 2023 e dal D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154, recante disposizioni in materia di *“Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio”*. La gestione avviene tramite piattaforme dedicate, con il supporto della Struttura nei confronti di tutti gli attori coinvolti. Il procedimento prende avvio con nota del Prorettore alla Didattica ed è gestito dal MUR, previo parere del CUN e dell’ANVUR. La Struttura verifica l’avvio e la conclusione del processo sulla base delle indicazioni ministeriali annuali e in conformità al Sistema di Assicurazione della Qualità definito da ANVUR. Nel corso dell’audit è emersa l’importanza dei siti dei Dipartimenti didattici per la standardizzazione delle comunicazioni.

In data 21 ottobre 2025 è stato esaminato, presso il Rettorato, U.org. controllo di gestione, il procedimento *“Personale tecnico amministrativo – Contrattazione integrativa – costituzione e certificazione dei fondi per il trattamento accessorio”* con riferimento alla fattispecie *“Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per il 2024 art. 35 CCNL 2019-2021 Area Istruzione e Ricerca”*. Il procedimento in esame segue un iter articolato che coinvolge diverse Strutture dell’Ateneo. Dalla mappatura effettuata sulla piattaforma MONIPRO, dalla documentazione presente su TITULUS e dalle evidenze emerse in sede di audit, si conferma la natura trasversale del processo, che interessa i seguenti attori/strutture:

- Ufficio Organizzativo Controllo di Gestione
- Dipartimento Amministrativo Bilancio e Finanze
- Dipartimento Amministrativo O.G.R.U.
- Direzione Generale
- Collegio dei Revisori dei Conti

Il processo è ampiamente normato dalle disposizioni di legge e dal CCNL. Gli aspetti relativi agli obblighi di trasparenza in materia di contrattazione integrativa risultano assolti tramite i

collegamenti al sito ARAN. Si suggerisce di procedere a una migliore omogeneizzazione delle informazioni presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” di UNIME. A tal fine, la Direzione Generale ha già provveduto a informare il Responsabile della pubblicazione affinché operi in tal senso.

In data 18 novembre 2025 è stato esaminato presso il Dipartimento Amministrativo Servizi didattici (riunione su Teams) il procedimento *“Fondo per il sostegno giovani e per favorire la mobilità degli studenti”* con riferimento alla fattispecie *“Graduatorie di merito degli iscritti 2024/25 per l’accesso al tutorato alla pari, ai sensi del Regolamento Quadro relativo alle collaborazioni prestate dagli studenti ai servizi dell’Università e al Tutorato alla pari”*. Il procedimento in esame è finalizzato all’assegnazione di borse di tutorato ed è disciplinato da norme di legge e dal Regolamento vigente. Si concorda con la Struttura, al fine di una più precisa definizione del processo, di rinominare il procedimento come *“Fondo per il sostegno giovani – Tutorato”* e di procedere all’aggiornamento sulla piattaforma MONIPRO per la mappatura. Il procedimento comporta l’assegnazione di benefici economici e rientra pertanto tra quelli da pubblicare nella sezione *“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”*. Le pubblicazioni risultano correttamente effettuate e sono disponibili nella sezione Amministrazione Trasparente di UNIME. All’interno del PIAO corrente, è presente la scheda di prevenzione del rischio corruzione n. 17, che considera il rischio di errata valutazione dei requisiti da parte della Commissione di Dipartimento. Come misura di contrasto, sono previste:

- un’attenta analisi della normativa;
- la nomina di una Commissione Rettorale;
- la massima trasparenza della procedura e del suo esito.

Dall’audit è emersa la necessità di aggiornare la misura alla luce del Regolamento disciplinante la materia, tenendo conto del lavoro svolto nel corso del 2025, per una più precisa classificazione dei rischi corruttivi e l’omogeneizzazione delle relative misure di contrasto.

In data 19 novembre 2025 è stato esaminato presso il Dipartimento Amministrativo Servizi didattici (riunione su teams) il procedimento *“Tirocini formativi attivi – TFA – Istituzione, attivazione, disattivazione”* con riferimento alla fattispecie *“Specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità - Sostegno IX ciclo per l’anno accademico 2023/2024. Prove maggio 2024”*. Il procedimento è disciplinato da norme e regolamenti e si articola in diverse fasi:

- Approvazione e attivazione del corso
- Ammissione dei candidati
- Stipula delle convenzioni con gli istituti scolastici
- Selezione dei docenti e dei tutor
- Svolgimento del corso ed esame finale
- Acquisto dei materiali necessari

La Struttura garantisce in modo corretto il supporto amministrativo per l’intero iter procedurale. Il test preselettivo dei candidati è gestito da un operatore esterno accreditato, sotto la supervisione di UNIME. Gli obblighi di trasparenza risultano rispettati e la documentazione di riferimento è facilmente reperibile all’interno del sistema di gestione

documentale. Si suggerisce, come indicato da ANAC, di procedere in futuro alla protocollazione delle autodichiarazioni relative all'assenza di conflitto di interessi da parte dei Commissari, al fine di garantire la certezza della data. In conclusione dell'audit ordinario è stata svolta l'attività di debriefing relativa a n. 2 osservazioni formulate nell'anno 2024. Dall'analisi è emerso che le Strutture interessate hanno dato seguito ai suggerimenti formulati dalla Commissione.

4.1.2 Monitoraggio della trasparenza

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

Pertanto, a dicembre 2025, 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. Altri controlli sono stati effettuati dalla Commissione Audit in occasione degli Audit svolti nel corso del 2025.

Infine, il terzo livello di monitoraggio è rappresentato dagli ulteriori controlli effettuati dal Nucleo di Valutazione, sulla base della delibera ANAC n 192 del 7 maggio 2025, in due diverse sessioni, al 30 maggio ed al 30 novembre. Le relative attestazioni sono pubblicate sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi dell'amministrazione" - "Organismi indipendenti di valutazione" - "Attestazioni del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione".

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 – Tabella Programmazione triennale personale docente

Allegato n.6 bis - Integrazione programmazione del reclutamento del personale docente (professori prima e seconda fascia; RTT piano straordinario DM 193/2026)

Allegato n.7 – Allegato unico anticorruzione

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Ambiti e Obiettivi Strategici (PS 2024-2026)	10
Tabella 2 - Obiettivi di Valore Pubblico.....	12
Tabella 3 - Valutazione di sintesi delle probabilità del rischio evento	31
Tabella 4 - Consistenza del personale TA e CEL al 31.12.2025.....	55
Tabella 5 - Trend della consistenza del PTA e CEL	56
Tabella 6 - Stima del trend delle cessazioni del PTA	57
Tabella 7 - Programmazione del reclutamento dirigente e PTA	59
Tabella 8 - Aree di intervento formativo - Criticità 2025, valore aggiunto e obiettivi futuri ...	62
Tabella 9 - Corsi erogati 2025 e valore pubblico prodotto.....	64
Tabella 10 - Previsione corsi da erogare 2026 e Valore Pubblico Atteso	69

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 - Grafico Indicatori	28
Figura 2- Matrice del Rischio	32
Figura 3 - Frontend Cruscotto Risk Assessment	34
Figura 4 - Organigramma Rettorato.....	40
Figura 5 - Organigramma Direzione Generale.....	41
Figura 6 - Dipartimenti Didattici	42
Figura 7 - Consistenza del personale TA e CEL al 31.12.2025	56
Figura 8 - Andamento delle cessazioni nel tempo	57
Figura 9 - Programmazione del fabbisogno del PTA (2026-2028)	60