

Università degli Studi di Messina

PIANO INTEGRATO
DELLA PERFORMANCE
2018 - 2020



Il Piano Integrato della Performance 2018 – 2020

INDICE

Introduzione e processo di definizione del Piano

Le sezioni del Piano

Sezione 1. Inquadramento strategico dell'Ateneo

1.1. Università e territorio.

1.2. Ricerca.

1.3. Didattica.

1.4. Orientamento e placement.

1.5. Alta Formazione.

1.6. Governance.

1.7. Strutture.

1.8. Servizi per gli studenti.

Sezione 2. Performance organizzativa

2.1. Principi Generali.

2.2. Ciclo Integrato della performance.

2.3. I soggetti coinvolti ed i responsabili degli obiettivi.

2.4 Le linee di attività e gli obiettivi strategici.

2.5. Gli obiettivi operativi.

[2.6. Gli obiettivi operativi comuni](#)

[2.7. La correlazione con il budget](#)

Sezione 3. Analisi delle aree di rischio corruzione. Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

Sezione 4. Comunicazione e trasparenza. Piano della trasparenza.

[4.1. Introduzione.](#)

[4.2. Elenco dei dati pubblicati e da pubblicare.](#)

[4.3. Soggetti coinvolti, Referenti e gruppi di lavoro.](#)

[4.4. RASA. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante.](#)

[4.5. Modalità di inserimento nel Portale integrato di Ateneo.](#)

[4.6. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico](#)

[4.7. Pubblicazione ulteriore di dati](#)

[4.8. Ulteriori attività di trasparenza e comunicazione.](#)

[4.9. Attività di trasparenza svolte nel 2017 e criticità emerse](#)

[4.10 Monitoraggio e Audit per la trasparenza.](#)

Sezione 5. Performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi

[5.1. La performance individuale](#)

[5.2. La premialità](#)

[Allegati:](#)

Budget 2018 per obiettivo strategico;

Budget 2018 per struttura;

Elenco obiettivi operativi e azioni.

Dettaglio obiettivi anticorruzione: Schede misure ulteriori di prevenzione della Corruzione da realizzare nel 2018 per struttura.

Introduzione e processo di definizione del Piano Integrato.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 contenente modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera *r*), della legge 7 agosto 2015, n.124 (Legge Madia), stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'ANVUR, nel rispetto dei principi del decreto (art.10, comma 1, lettera *h*).

L'Agenzia gestisce il sistema di valutazione dal 2013, quando il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, (in seguito convertito dalla legge n. 98/2013), aveva già previsto che le competenze in materia di performance, precedentemente in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT - all'art.13 del d.lgs. 150/09), fossero trasferite all'ANVUR in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione (art. 60 comma 2).

L'ANVUR ha emanato nel luglio 2015 le *linee guida per la gestione integrata del ciclo della Performance* delle Università statali italiane.

La gestione integrata prevede che i diversi strumenti di programmazione (Programmazione triennale, Programmazione economico-finanziaria, Piano della performance, Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Piano della Trasparenza) confluiscono in uno strumento operativo complessivo denominato **Piano Integrato**, per esigenze di semplificazione e integrazione e per ricondurre gli interventi di adempimento delle disposizioni normative vigenti all'interno di una logica integrata.

Pertanto, il **Piano Integrato** assume la *performance* come concetto guida attorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio), della prevenzione della corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali) nonché del sistema di programmazione strategica (pluriennale) ed economico-finanziaria (annuale) dell'Ateneo.

L'attuale aggiornamento normativo del Piano integrato triennale, per la programmazione 2018 – 2020, deve tenere conto delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), competente in materia di prevenzione della corruzione, e dell'ANVUR, competente in materia di performance.

I documenti di riferimento, pertanto, sono l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 e la nota ANVUR del 20 dicembre 2017, con la quale si diffonde l'indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020.

Con riferimento alla struttura del Piano integrato l'Autorità ha affermato che, pur essendo necessario uno sviluppo coordinato delle attività dell'Ateneo in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della programmazione economico finanziaria, *“si evidenzia, tuttavia, l'importanza che il PTPC mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione. Al riguardo, alla luce dell'evoluzione normativa che disciplina i PTPC, viene segnalata l'esigenza di superare l'impostazione di predisporre un unico piano definito come Piano integrato”*.

Con riferimento al Piano Integrato, l'ANVUR, nella nota 20 dicembre 2017, afferma che *“l'ANAC chiede quindi di distinguere i due piani triennali, quello integrato della performance e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PCTC). Al riguardo l'ANVUR, coerentemente con quanto affermato nelle linee guida del 2015, invita gli atenei e gli EPR ad attenersi alle disposizioni ANAC in ambito anticorruzione e trasparenza, suggerendo di mantenere comunque la denominazione del documento e la visione “integrata” che, a tendere, andrà rafforzandosi con le politiche per l'assicurazione della qualità, con la programmazione strategica e con il bilancio. Si invitano, inoltre, le amministrazioni a continuare a contemplare gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel Piano integrato, ma soprattutto a utilizzare la mappatura del processi realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo anche ai fini di una migliore pianificazione della performance”*.

Grazie alle autorevoli indicazioni provenienti dai due organismi, per l'anno 2018, contenute nei predetti documenti, l'integrazione dei contenuti del Piano è garantita dal fatto che le misure ulteriori di riduzione del rischio corruttivo e gli adempimenti di trasparenza sono obiettivi di performance, assegnati alle strutture e rendicontati con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

Il processo di formazione del Piano Integrato, in coerenza con le raccomandazioni dell'ANVUR e dell'ANAC, ha coinvolto tutte le componenti accademiche.

Le linee strategiche e gli obiettivi strategici proposti dal Rettore, in collaborazione con i Prorettori, con il Direttore Generale e con i Dirigenti, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 novembre 2016.

Le linee e gli obiettivi strategici sono riportati nella sezione 2.4. cui si rinvia.

Con una riunione indetta dal Magnifico Rettore in data 20 dicembre 2017 (nota Prot n. 92274 del 13/12/2017) le linee e gli obiettivi strategici e le relative priorità sono state condivise con i Dirigenti, i Presidenti dei Centri, i responsabili delle Unità speciali.

Con successiva circolare direttoriale prot. n° 3200 del 16/01/2018 tutti i Responsabili di Struttura di I e II livello insieme con i Direttori di Dipartimento sono stati invitati a partecipare all'iter per l'elaborazione gli obiettivi operativi

Il Direttore Generale f.f., con il supporto di alcune strutture amministrative operanti presso la Direzione Generale: Segreteria generale della Direzione Generale, Unità Organizzativa Controllo di gestione e reporting, Unità di Staff normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione, sulla base delle linee strategiche approvate dal Consiglio di Amministrazione e delle indicazioni pervenute dalle varie strutture, ha cominciato ad elaborare una prima bozza del Piano Integrato. Stante la contingente procedura di designazione del nuovo Direttore Generale d'Ateneo è stata richiesta all'ANVUR dal dott. Carmelo Trommino, Direttore Generale

f.f., con nota prot. n°7269 del 30/01/2018, la procrastinazione dell'approvazione di tale Piano al 28/02/2018.

A seguito dell'insediamento della Prof.ssa Daniela Rupo, quale Direttore Generale dell'Università di Messina si è, infatti, ritenuta necessaria una revisione completa degli obiettivi proposti in tale Piano, con la concomitante richiesta, comunicata all'ANVUR con nota prot. n° 16949 del 28/02/2018, di un'ulteriore rinvio dell'adozione del Piano Integrato d'Ateneo 2018-20 al 31 marzo 2018.

Terminato il processo di rimodulazione degli obiettivi proposti e ottenuta la validazione degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione, si è proceduto alla stesura definitiva del presente Piano.

Il Presente Piano Integrato, al 31 marzo 2018, viene pubblicato, con i relativi allegati, sul sito web istituzionale dell'Ateneo e, contestualmente, si dà notizia della sua approvazione e pubblicazione con appositi avvisi e note circolari.

Sezione 1. Inquadramento strategico dell'Ateneo.

1.1. Università e territorio.

La c.d. “terza missione” degli Atenei offre occasioni di sviluppo reciproco tra Università e società. In quest’ottica l’Ateneo ha potenziato il proprio impegno a servizio del territorio e delle istituzioni locali, promuovendo diversi accordi con le Istituzioni volti a creare e favorire politiche di sviluppo economico, sociale e culturale, fra cui si segnalano il Patto per la falce e il Patto per lo sviluppo.

La disponibilità dell’Università verso il territorio si è manifestata anche di fronte a momenti di emergenza e di disagio sociale, la crisi idrica, l’emergenza migranti e le iniziative di solidarietà.

Va evidenziato, innanzitutto, l’impegno mirato al recupero di aree e beni culturali che, adeguatamente valorizzati, potranno rappresentare una grande risorsa per il territorio. È stata siglata un’intesa con la Fondazione Fiumara d’arte e, contestualmente, avviato un progetto che mira a fare del villaggio “le Rocce”, a Taormina, un polo culturale d’eccellenza ed a garantire continuità all’operato della Fondazione stessa.

Un tempio, attribuito da più fonti ad Apollo, è stato riportato alla luce nel corso di una redditizia campagna di scavi archeologici condotta da Unime insieme all’Università di Oxford, presso il sito della città greco-romana di Alesa, nella zona di Tusa.

È proseguito l’iter per il recupero dell’antico portale dell’università (risalente alla prima metà del 1600), da ricollocare all’ingresso dell’Ateneo, affinché l’intera cittadinanza possa fruirne. Per il terzo anno consecutivo, Unime ha deciso di destinare a questo progetto i fondi della raccolta del 5xmille. Si è lavorato sia sotto un profilo amministrativo che di studio e ricerca.

È stato attivato, insieme alle Università di Palermo e Catania, l’osservatorio Regionale sulla migrazione, in sinergia con la Regione

Siciliana, di concerto con la Fondazione Curella, il Centro Studi e Ricerche Giuseppina Arnao e con la collaborazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Interno.

L'ormai tradizionale raccolta di beneficenza in occasione delle festività natalizie nel 2016 ha permesso di donare 17,8mila euro a tre organizzazioni di volontariato: 7 mila euro all'Associazione di volontariato "Casa di Solidarietà e Accoglienza", 7 mila euro alla Casa di Ospitalità di via Emilia, a Gazzi e 3,8 mila euro alla "Caldaia del Povero", la mensa che i Rogazionisti dell'Istituto Antoniano e Basilica di S. Antonio hanno riaperto e gestiscono dal 2008.

L'Ateneo ha concesso in comodato d'uso i propri locali siti in via Pasquale Calvi alla Onlus "Terra di Gesù", un'associazione di carità impegnata nella realizzazione di progetti per i bisognosi, tra cui la prestazione di assistenza sanitaria alle persone disagiate e senza dimora, per ospitare un ambulatorio polispecialistico con annesso banco farmaceutico, per un più proficuo svolgimento dell'attività di assistenza sanitaria alle persone disagiate. L'Università di Messina aveva già supportato l'Onlus con una donazione di 5 mila euro.

Diversi dottorati honoris causa, nel corso del 2016/17, sono stati consegnati ad illustri personalità: Fritjof Capra, fondatore e direttore del "Center for Ecoliteracy" a Berkeley e autore del libro "Il Tao della Fisica", tradotto in tutto il mondo; Piero Angela, pioniere di radio e tv in Italia, personaggio poliedrico della cultura del nostro Paese, che alterna la sua attività di giornalista e conduttore televisivo a quella di scrittore; Emma Dante, una delle voci del teatro siciliano più note a livello internazionale, ed i fratelli Lorenzo e Onofrio Mancuso, creatori di una produzione musicale inedita, che rievoca sonorità tipiche della nostra regione. È stata realizzata, in collaborazione con Taobuk, la rassegna "leggere il presente", in cui sono stati coinvolti noti scrittori: Valerio Massimo Manfredi, Edoardo Albinati (Premio Strega 2016), Aldo Cazzullo (editorialista del "Corriere della Sera"), il Comandante Alfa (fra i fondatori del reparto GIS dei Carabinieri), il romanziere spagnolo Ildefonso Falcones. Ciascuno di loro è stato protagonista, in Ateneo, di incontri-interviste molto partecipati. Molti gli ospiti di richiamo che hanno tenuto conferenze presso Unime nell'ultimo anno. Tra questi, Paolo Mieli, già direttore de "Il Corriere

della Sera”, de “La Stampa” e di RCS e Giorgio Calabrese, Presidente della Commissione Nazionale di Sicurezza Alimentare del Ministero della Salute (CNSA) e noto volto televisivo.

Grande attenzione, inoltre, è stata riservata all’impegno civico. Alla presenza del Ministro Angelino Alfano, sono stati celebrati i 60 anni dei Trattati di Roma, nel ricordo delle basi di un’Unione gettate proprio grazie alla Conferenza di Messina; sono state organizzate giornate di confronto per discutere sui contenuti della riforma costituzionale, poi oggetto del referendum; è stata elaborata, in seguito a una serie di giornate di studio, una concreta proposta di modifica dello Statuto siciliano.

1.2. Ricerca.

La diffusione all’interno della comunità accademica di una nuova cultura della valutazione ha avuto l’effetto di migliorare i risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR), dopo che i risultati dell’analisi dell’ANVUR relativa al periodo 2004-2010 avevano penalizzato l’Ateneo. Tutto ciò ha incrementato la quota premiale del Fondo di Finanziamento ordinario, del 37%.

L’anno trascorso ha confermato la capacità di attrarre finanziamenti, per importanti progetti: “Disturbo di spettro autistico: ricerca di biomarcatori per personalizzare le terapie esistenti e sviluppo nuove terapie farmacologiche e riabilitative”; “La rifunzionalizzazione del contemporaneo”; “A supramolecular approach to artificial photosynthesis”; un progetto per la creazione di una rete cardio-oncologica regionale; il progetto VIOLIN “Valorizzazione dei prodotti Italiani derivanti dall’Oliva attraverso tecniche analitiche Innovative”.

Il parco tecnologico di Unime si è arricchito, quest’anno, di un nuovo laboratorio: Aslab, una struttura finalizzata all’effettuazione di analisi chimiche e sensoriali rivolte ai settori dell’agroalimentare, del packaging e dell’ambiente, specializzata nell’analisi di aromi e, in genere, di composti volatili. È stata, inoltre, completata e definita la procedura per la costituzione di Unimelab, una società in *house*

providing che ha per oggetto la gestione dei laboratori tecnologici dell'Università, mirata tra l'altro a favorire anche la fruizione di queste strutture da parte di soggetti esterni. La conduzione unitaria del parco tecnologico ha l'obiettivo di generare economie di scala, con procedimenti e strutture tipiche di aziende private che operano in base a criteri di qualità, dinamicità, concorrenza e, soprattutto, di flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Nel contempo, viene ovviamente garantito a tutti i docenti dell'Ateneo l'utilizzo delle attrezzature per fini di ricerca e didattici.

L'Università è stata impegnata a promuovere e sostenere la creazione di imprese generate dalla ricerca, nonché a favorirne il trasferimento tecnologico attraverso il *matching* università-industria. Tra le attività svolte, lo *scouting* delle idee di impresa ha portato alla creazione di tre nuove aziende *spinoff*: Smartme.io, Healthme, Almadigit; una quarta, BeSep, è in fase di riconoscimento da parte dell'Università. Per ciò che concerne lo *scouting* delle tecnologie, nel corso del 2017 è stato avviato un completo censimento dei laboratori di Ateneo, che ha permesso di redigere un catalogo delle attrezzature presenti nei Dipartimenti, nonché delle tecniche e tecnologie sviluppate dai vari gruppi di ricerca.

Gli investimenti nel campo della ricerca hanno avuto significativi riflessi anche nel campo della cosiddetta "terza missione" e dei rapporti con imprese ed enti esterni: l'Istituto Tecnologico del Ministero dell'Industria Argentina, le officine di Cartigliano, il Centro clinico Nemo Sud, la raffineria di Milazzo, la Capitaneria di Porto.

Sul fronte dell'internazionalizzazione è stato riconfermato, anche per il 2017, lo stanziamento di 450 mila euro destinato al programma "Research&mobility", aperto a tutto il personale docente dell'Ateneo. Inoltre, è stato dato ulteriore impulso al programma di *visiting*, così che a partite dallo scorso settembre Unime ha iniziato a ospitare altri 27 *visiting professor* e *researcher* che nel 2017/18, grazie a uno stanziamento di 150 mila euro, verranno a Messina per offrire il loro contributo in termini di didattica e ricerca. I *visiting* provengono da università degli Stati Uniti (tra le quali, Harvard), del Giappone, della Cina, del Cile, dell'Argentina, del Messico, della Russia e di diversi Paesi europei (tra cui, la *University of Cambridge*). Importanti accordi

di collaborazione sono stati, altresì, stipulati con Atenei stranieri, come il Tokyo Institute of technology, la Chuo University e la International Christian University, in Giappone, nell'ambito della ricerca nella chimica di base.

1.3. Didattica.

Sul fronte delle immatricolazioni l'Ateneo ha fatto registrare un +13% rispetto all'anno precedente, ben al di sopra della media nazionale (+4,3%): soltanto altre 9 università statali (su 62 prese in esame da "la Repubblica"), in Italia, hanno fatto registrare una performance migliore.

L'offerta didattica è stata ulteriormente potenziata, con l'attivazione di un Corso triennale in "Scienze e tecnologie della navigazione", i cui riscontri sono ampiamente positivi, dato che conta già oltre 100 studenti. È stato, poi, abolito l'accesso a numero programmato (il cosiddetto "numero chiuso") per il Corso triennale in "scienze biologiche". Presso la sede di Noto, è stato reso disponibile pure il Corso triennale in "Scienze e tecniche psicologiche". Infine, sono stati rinnovati alcuni Corsi di Laurea magistrali.

Accanto alla crescita delle immatricolazioni, nell'ultimo anno si è registrato un secondo dato assai significativo. Sono stati 110, infatti, gli studenti stranieri che hanno scelto di immatricolarsi, a partire dallo scorso settembre, presso l'Università di Messina. Si tratta di studenti provenienti da ben 27 paesi (tra cui Argentina; Brasile; Russia; Ucraina; Vietnam), che hanno scelto Corsi di Laurea triennali e magistrali. Ai 110 immatricolati vanno, ovviamente, aggiunti gli studenti stranieri che hanno scelto Messina per spendere una parte del loro percorso universitario, attraverso il progetto Erasmus, e quelli che scelgono l'Ateneo per un periodo di specializzazione (come nel caso di un gruppo di studenti della Scuola medica della Virginia Commonwealth University, che nei mesi scorsi hanno effettuato un periodo di tirocinio al Policlinico AOU "G. Martino").

1.4. Orientamento e placement

L'Ateneo opera attraverso il proprio Centro di orientamento e placement dell'ateneo (COP).

Nel mese di dicembre, gli stand dell'Ateneo hanno fatto registrare un record di contatti al "Salone dell'Orientamento e Professional Day" svoltosi al Palacultura di Messina. Il personale dell'Ateneo ha gestito 3.000 colloqui individuali, organizzando inoltre incontri e 13 laboratori.

A Reggio Calabria, in occasione del "Salone dell'Orientamento" hanno preso parte circa 6.000 ragazzi.

Al "Festival delle carriere internazionali" di Roma, Unime è stata presente con uno stand. Nel corso dell'anno scolastico 2016/17 sono stati avviati, sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati con gli istituti scolastici del territorio, interventi di potenziamento disciplinare finalizzati a supportare le competenze per l'accesso ai corsi di studio a numero programmato in ambito scientifico.

Il principale sforzo organizzativo, però, è stato rappresentato dalla seconda edizione del progetto "Powercampus", svoltosi lo scorso luglio presso le strutture della Cittadella sportiva dell'Annunziata. I settanta studenti partecipanti, delle quarte e quinte classi delle scuole superiori siciliane e calabresi, hanno vissuto per una settimana un'esperienza unica, calandosi appieno nella vita accademica, usufruendo ogni giorno dei servizi ricreativi e sportivi e di lezioni di potenziamento disciplinare, di laboratori, di incontri di orientamento, di visite guidate e di simulazioni dei test di accesso ai corsi universitari.

I rapporti con gli istituti scolastici, gestiti attraverso un sistema di accreditamento, sono stati costanti.

Per ciò che concerne il *placement*, sono stati organizzati incontri con aziende leader, in particolare attraverso l'iniziativa "Fixo - Yei, azione in favore dei giovani in transizione istruzione - lavoro".

Inoltre l'Università ha avviato, in ambito europeo, la progettazione e realizzazione di una piattaforma innovativa finalizzata a sostenere l'incrocio domanda/offerta di lavoro.

Sono state, inoltre, potenziate le convenzioni e le collaborazioni con enti e aziende per aumentare la possibilità di tirocini curriculari e post-laurea. Tra questi, la Piaggio, la Rai, la Banca d'Italia, la Corte Costituzionale, la Procura di Barcellona P.G.

I rapporti con l'ATM (Azienda Trasporti Municipalizzata) di Messina e con la società consortile "Tirreno ecosviluppo 2000" hanno permesso a un gruppo di giovani laureati di effettuare presso l'Azienda Trasporti tirocini formativi e di orientamento.

1.5. Alta Formazione.

Sul versante dell'alta formazione, oltre ai 12 Dottorati di Ricerca, sono state attivate scuole di specializzazione nell'area delle scienze della vita e nell'ambito delle professioni legali. Inoltre, sono stati proposti 30 corsi di perfezionamento e master di I e di II livello, modulati sulla base di un'attenta ricognizione delle concrete opportunità occupazionali che si aprono nel territorio. I Master sono in prevalenza in area medica, paramedica e dell'economia gestionale, ma con significative aperture sui versanti della geologia forense, della pedagogia interculturale, della comunicazione, della progettazione dei siti museali, della consulenza filosofica e della gestione dei beni confiscati alla mafia. Un ulteriore sforzo è stato compiuto sul fronte della formazione per l'insegnamento scolastico. Innanzitutto, nell'anno accademico appena trascorso, è stato gestito il bando per l'accesso ai percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità, per complessivi 355 posti. Proprio nelle ultime settimane, poi, l'Ateneo si è attrezzato per rispondere alle nuove esigenze di coloro i quali mirano a prendere parte ai percorsi FIT per il reclutamento di insegnanti nella scuola secondaria. L'Ateneo si è adeguato alle nuove procedure per l'ingresso al nuovo sistema di

formazione iniziale di accesso per i docenti della scuola, per l'erogazione e il riconoscimento dei 24 CFU richiesti nelle discipline antropo-psico-pedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche.

È stata attivata, in collaborazione con l'Accademia Peloritana dei Pericolanti, la prima edizione della Scuola estiva residenziale di eccellenza, svoltasi a Villa Amalia (nel complesso di Villa Pace). La Scuola si è articolata in percorsi didattici sui modelli di calcolo ispirati ai meccanismi di funzionamento biologico del cervello, sulle migrazioni e sull'invecchiamento. In base alla media del voto conseguita negli esami di profitto, sono stati selezionati 42 partecipanti (14 per percorso), i quali hanno avuto la possibilità di confrontarsi con docenti dell'Ateneo, ma anche con professori provenienti da tanti Paesi (tra i quali: Stati Uniti, Cina, Gran Bretagna e Germania). Accanto all'attività didattica, si è svolto un articolato programma di approfondimenti culturali e di momenti conviviali.

Nell'ambito del progetto Resume, è stato organizzato – sempre a Villa Amalia – un programma di formazione nel campo della cultura d'impresa per i delegati di 6 Atenei stranieri. I Paesi terzi beneficiari del progetto sono stati Libano (Università Libanese, Université Holy Spirit of Kaslik USEK), Marocco (Università Mohammed V di Rabat ed Istituto Agronomico e Veterinario di Rabat) e Tunisia (Università di Sousse e Università di Sfax). Il progetto triennale, finanziato da EACEA e coordinato da UniMed (Unione delle Università del Mediterraneo) ha natura multidisciplinare ed è finalizzato al miglioramento ed allo sviluppo dell'occupabilità nei Paesi del bacino del Mediterraneo, attraverso la promozione dello spirito formativo ed imprenditoriale.

È stato avviato, infine, il progetto di ricerca “NatRisk” (finanziato dall'Unione Europea, nell'ambito del programma Erasmus Plus). Il piano, di durata triennale, prevede tra l'altro che l'Università di Messina rivesta il ruolo di formatrice per le università dei Balcani (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina e Kosovo) nel settore delle calamità naturali (nubifragi, terremoti, inondazioni, frane, siccità).

1.6. Governance.

Nel bilancio 2017 sono stati previsti investimenti per 57 milioni, 29 dei quali finanziati con risorse proprie. Complessivamente, un aumento del 25% rispetto all'anno precedente. Le somme sono state destinate, in particolare, a interventi di edilizia, di ristrutturazione e miglioramento dell'efficienza energetica e all'acquisto di attrezzature per la didattica e la ricerca, al potenziamento dei laboratori scientifici e all'ammodernamento delle risorse tecnologiche a supporto dell'integrazione tra assistenza, didattica e ricerca presso il Policlinico universitario.

Lo scorso giugno è stato approvato il piano per bandire più di 100 concorsi per professori di I e II fascia e di Ricercatori a tempo determinato (RTD) di tipologia B.

Il bilancio unico di ateneo di esercizio 2016, inoltre, è stato chiuso con un utile netto di 675.724 mila euro. Ancora una volta, le procedure contabili sono state improntate alla massima trasparenza: così come avvenuto per il 2015, Unime ha sottoposto a revisione volontaria i propri documenti di bilancio, senza ricevere alcun rilievo. Il conto economico per il 2016 ha evidenziato proventi per 220 milioni di euro e costi operativi per 218,5 milioni. In particolare, sono stati previsti accantonamenti per 7,4 milioni di euro da destinare all'acquisto degli arredi didattici dell'ex Facoltà di Scienze, dove si sta effettuando una ristrutturazione radicale (a cui erano stati destinati già più di 20 milioni per edilizia). Oltre alle opere murarie, inoltre, viene garantito anche l'adeguamento tecnologico di tutti gli spazi didattici. A ciò si aggiungono gli investimenti per il potenziamento tecnologico a favore dei Dipartimenti di Medicina e dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, finanziati per 8,5 milioni di euro, con risorse del bilancio di esercizio 2016.

L'Ateneo è stato tra le prime 5 università italiane (insieme a Venezia Ca' Foscari, Bergamo, Pisa e Milano Bicocca) ad avere approvato il bilancio consolidato.

Il percorso di ricognizione, puntuale e completa, di tutti i procedimenti amministrativi in carico all'Ateneo effettuato nella

prima metà del 2016, che ha permesso di fotografare lo stato dell'arte di tutti i flussi procedurali, è stata definita *Best Practice*.

La mappatura dei processi ha costituito il presupposto della carta dei servizi, approvata alla fine del 2016.

Inoltre, l'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca) ha confermato come la politica di Unime sulla gestione della performance, costituisca un punto di riferimento per tutti gli Atenei italiani. Nel corso di un incontro con i Nuclei di Valutazione delle università statali, svoltosi a Roma nell'ambito delle attività di valutazione della performance, l'ANVUR ha invitato il Nucleo di Unime a fornire il proprio punto di vista sulla gestione della performance e sull'interazione tra i 3 attori principali (Amministrazione, Nuclei e Agenzia), in seguito all'emanazione delle linee guida dell'Anvur e al feedback, sempre dell'Agenzia, al piano integrato 2016/18. Attestata la coerenza della pianificazione delle strategie di Ateneo con gli obiettivi operativi assegnati alle strutture, l'ANVUR ha definito quale *Best Practice* il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Università degli Studi di Messina. Quest'ultimo contiene una sezione dedicata espressamente alla "Gestione integrata della performance", nella quale viene efficacemente descritto il ciclo di gestione integrata, con l'affiancamento di programmazione finanziaria, pianificazione di performance, trasparenza e anticorruzione, con l'indicazione dei relativi responsabili e delle scadenze temporali.

1.7. Strutture.

Con l'avvio della Scuola estiva residenziale di Eccellenza, è stata inaugurata, all'interno di Villa Pace, la struttura residenziale di Villa Amalia. La ristrutturazione è stata completata con un investimento pari a oltre 2 milioni di euro. Il modello insediativo di Villa Amalia è di tipo alberghiero, con 6 stanze singole e 18 doppie, servite in prevalenza da corridoi interni per un totale di 42 posti alloggio.

La Cittadella sportiva universitaria dell'Annunziata, affidata al Cus Unime si è arricchita del Centro di equitazione, che rappresenta un potenziamento del maneggio aperto due anni prima. Il nuovo impianto che copre una superficie di quasi 4 mila metri quadrati, adesso può disporre di diciotto scuderie rispetto alle nove iniziali e di due campi per l'equitazione. Una struttura all'avanguardia, un *unicum* nel panorama nazionale degli impianti sportivi universitari. È stata aperta una *club house*, uno spazio socio-ricreativo destinato ad ospitare, in più sale, momenti conviviali e di aggregazione. È stato ufficialmente riaperto lo stadio di *baseball*, presso il complesso sportivo "Primo Nebiolo", con una superficie complessiva di 15mila metri quadrati e 2.800 posti a sedere.

1.8. Servizi per gli studenti.

Innanzitutto, è stato riconfermato l'impegno teso a riconoscere i traguardi raggiunti dai nostri studenti. Con l'edizione 2017 del programma "Onore al merito", grazie al quale ogni anno vengono distribuite 370 borse per premiare coloro i quali hanno conseguito i migliori risultati nel corso della carriera universitaria, è salito a 1,8 milioni il budget impiegato.

Sempre nel 2017 è stata completata la prima edizione di "Casa Unime", il programma destinato agli studenti fuorisede, che mette a disposizione 600 mila euro l'anno, per tre anni, destinati a coprire le spese di affitto. Sono stati espletati due diversi bandi (uno riservato specificatamente agli iscritti al Corso di Studi di Medicina e Chirurgia) ed è stato già deliberato il bando per l'A.A. 2017/18. È stato confermato l'impegno che consente al 100% degli aventi diritto di usufruire dei benefici E.R.S.U. per il diritto allo studio, traguardo che ben pochi atenei meridionali riescono a raggiungere. È stato più che raddoppiato rispetto a un anno prima, portando a 240, il numero degli assegni per studenti e dottorandi destinati a finanziare attività di tutorato didattico-integrative, propedeutiche e di recupero presso i Dipartimenti, le Scuole Interdipartimentali di Raccordo e i Centri di Ateneo.

Grazie a convenzioni e co-finanziamenti, oltre ai servizi rivolti all'intera comunità accademica, gli studenti possono fruire sia di servizi di trasporto dedicati (navette da e verso i Poli di Papardo e dell'Annunziata) sia di servizi a prezzi agevolati (dal trasporto urbano con bus e tram Atm, al servizio taxi, ai trasporti marittimi). Da quest'anno la biblioteca di economia garantisce l'apertura giornaliera, dal lunedì a venerdì, fino alle ore 20: un ulteriore spazio-studio per gli studenti, dopo il successo dell'iniziativa "Porte aperte agli studenti", che già consentiva di frequentare la biblioteca del Dipartimento di Giurisprudenza tutti i giorni fino alle 22, compresa la domenica. Molti degli investimenti operati nel settore edilizio, infine, sono stati mirati alla ristrutturazione di aule e laboratori didattici.

L'Ateneo, poi, ha recepito la *no tax area*, introdotta dall'ultima Legge di Stabilità: ciò consente a tutti gli studenti appartenenti ad un nucleo familiare il cui ISEE-U non supera i 30 mila euro, che si immatricolano o che si iscrivono ad anni successivi al primo e hanno una carriera regolare, di ottenere agevolazioni (fino all'esenzione totale, se l'ISEE-U non supera i 13 mila euro). Unime, inoltre, ha confermato le agevolazioni per i centisti (anche senza lode) e per le famiglie con più di un iscritto. Nei fatti, quindi, per gli studenti dell'Ateneo si è notevolmente ampliata la concreta possibilità di usufruire delle misure di sostegno al diritto allo studio.

La verifica della qualità di servizi e didattica costituisce un punto fermo per l'amministrazione. Oltre alla Carta dei Servizi, nel corso dell'ultimo anno è stato realizzato "*Smile for unime*". Si tratta di un sistema *user friendly* di rilevazione di *customer satisfaction*, che prevede l'adozione di dispositivi *touch screen*, installati nell'area comune delle Segreterie Studenti a Palazzo Mariani.

L'impegno dell'Ateneo è rivolto anche a celebrare nel migliore dei modi i traguardi che vengono raggiunti dagli studenti. In questo ambito, è stato innanzitutto replicato lo sforzo organizzativo per l'allestimento della cerimonia di consegna dei Diplomi di laurea, al Teatro Antico di Taormina. Sono stati più di 4 mila gli studenti, i loro familiari e amici, i componenti della comunità accademica che hanno

partecipato alla seconda edizione della manifestazione, ormai avviata a diventare una tradizione per Unime.

Rispetto all'anno precedente, tuttavia, si è voluto raddoppiare l'impegno, organizzando un'altra cerimonia, dedicata a tutti coloro i quali hanno conseguito titoli post-laurea (che nel 2016, invece, erano stati consegnati a Taormina). Si è scelto, così, di caratterizzare in maniera ancora più specifica il festeggiamento per il raggiungimento di un obiettivo prestigioso.

Sempre alla Cittadella sportiva, poi, nell'anfiteatro si è tenuta la cerimonia di consegna dei premi "Onore al merito 2016", alla presenza del Presidente dell'ANVUR, Andrea Graziosi.

Dopo tre anni, è stato completamente rinnovato il portale istituzionale unime.it. Un aggiornamento indispensabile per rimanere al passo con le evoluzioni tecnologiche e con le abitudini di utilizzo da parte dell'utenza.

Il sito è adesso "*responsive*" ed è pertanto in grado di autoadattarsi al dispositivo usato per la visualizzazione. Ciò rende più semplice l'accesso alle informazioni attraverso qualsiasi *device* mobile. Diventa anche più facile la fase di caricamento dei dati e questo consente oggi alle strutture di Ateneo di gestire gli spazi in piena autonomia. Grande attenzione è stata posta anche al tema dell'accessibilità e dell'usabilità, che rispondono pienamente ai requisiti previsti dalle normative in vigore. È stata, ad esempio, aggiunta una funzione che consente l'ascolto dei testi. Da poche settimane, poi, il CIAM ha lanciato unime *mobile*, l'app ufficiale dell'Università, disponibile sia in versione Android sia per IOS.

Sezione 2. Performance organizzativa.

2.1. Principi Generali.

La **performance organizzativa** è la misura delle prestazioni dell'Università e riguarda la valutazione del funzionamento della macchina amministrativa nel suo complesso a partire dalle unità organizzative e di staff in cui il nostro Ateneo si articola.

Gli **obiettivi strategici** sono individuati, sulla scorta delle indicazioni sintetizzate in linee strategiche generali provenienti dagli organi di indirizzo politico dell'Ateneo e dalla Direzione Generale di concerto con i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento ed i Presidenti di Centri Autonomi.

Ad ogni Direzione/Dipartimento, Unità Speciale, Segreteria Generale, Unità organizzativa o di staff sono assegnati **obiettivi operativi** - qualitativi, temporali o quantitativi – secondo una logica di *cascading* nel quadro dei più ampi **obiettivi strategici**.

Gli **obiettivi operativi** sono definiti dai Dirigenti insieme con i collaboratori diretti e con gli altri responsabili di struttura nel caso di obiettivi condivisi. Essi vengono tradotti in **azioni** il cui svolgimento è affidato alle singole Unità alle quali l'obiettivo è correlato.

Ai fini della **misurazione del risultato** a tutti gli **obiettivi operativi** sono stati associati gli opportuni indicatori.

Tutti gli obiettivi operativi vengono definiti, previo parere favorevole del **Nucleo di Valutazione**, e riportati nel Piano Integrato della Performance.

Il **Piano della Performance** è, pertanto, il documento programmatico attraverso il quale l'Amministrazione traccia gli adempimenti per la realizzazione delle linee e degli obiettivi strategici emanati dagli organi politici per il triennio in corso.

Tutto il personale tecnico amministrativo è tenuto a conoscere gli obiettivi ed attuare le previsioni del Piano ed è direttamente coinvolto negli *out-put* di risultato per la valutazione annuale della **performance**

organizzativa delle strutture e della *performance individuale* dei singoli (art.10 D. lgs. 150/2009).

Il **Ciclo di Gestione della Performance** così come strutturato dall'Università di Messina prevede un'analisi di coerenza/congruenza fra i due livelli di performance, che possono intendersi una il sottoinsieme dell'altra nel senso che i punteggi di la Performance individuale sono la risultante dei comportamenti e delle competenze del personale all'interno del macro insieme dato dal grado di collaborazione apportato alla realizzazione degli obiettivi delle strutture (Performance Organizzativa).



Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018* è lo strumento metodologico per garantire la coerenza degli strumenti operativi di rilevazione e controllo agli obiettivi del Piano.

2.2. Ciclo Integrato della performance.

Il presente **Piano Integrato della Performance 2018-20** è stato elaborato nella logica indicata dalle Linee Guida ANVUR, approvate con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, tenendo conto delle indicazioni di feedback al Piano Integrato 2016-18 inviate dall'Agenzia alla nostra Università, oltre che ai sensi del D. Lgs. 150/09, sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo e della nota d'indirizzo del 20 dicembre 2017, con cui l'ANVUR ha recepito le innovazioni in materia di *performance* introdotte dal D.Lgs. 74/2017 e i dettami del nuovo Piano Nazionale

Anticorruzione emanato dall'ANAC (det. 1208 del 22/11/2017), il quale sancisce la separazione tra piano integrato e piano triennale di prevenzione della corruzione.

Le linee guida ANVUR, sulla scorta della specificità di ruolo riconosciuta alle Università ed all'attività amministrativa accademica legata alle missioni istituzionali della ricerca e della didattica, delineano uno scenario di forte armonizzazione tra programmazione, performance e missioni istituzionali degli Atenei da trasporre in un Ciclo Integrato della Performance.



Come previsto, il **Ciclo Integrato della Performance** deve essere un documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla programmazione strategica e finanziaria, alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione.

Piattaforma informatica: Sistema Informativo di gestione del ciclo della Performance: (S.I.P.).

Il ciclo della Performance è gestito nell'Università tramite la Piattaforma informatica denominata con l'acronimo S.I.P.

Trattasi di una piattaforma di gestione avanzata dei flussi informativi, realizzata dai tecnici informatici interni all'Università, che rappresenta una delle *best practice* del nostro Ateneo.

La piattaforma permette di gestire la maggior parte delle procedure legate sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.

Attraverso l'accesso alla piattaforma è possibile effettuare e consultare il monitoraggio in itinere e la valutazione degli obiettivi delle Strutture da parte dei Responsabili e dei Dirigenti, così come è possibile effettuare le operazioni di valutazione del comportamento organizzativo e la conseguente assegnazione dei punteggi di performance individuale di tutti i dipendenti.

2.3. I soggetti coinvolti ed i responsabili degli obiettivi.

A partire dalle linee strategiche delineate dal **Rettore** e dai **Prorettori** dell'Ateneo il **Direttore Generale**, insieme ai **Dirigenti**, collabora con gli organi di indirizzo politico per l'elaborazione degli **obiettivi strategici**.

I Dirigenti, i Presidenti dei Centri Autonomi, i Direttori di Dipartimento e di SIR ed i Responsabili delle Segreterie Generali e delle Unità Speciali, con i responsabili delle Unità sottoposte e la supervisione del Direttore Generale, definiscono gli obiettivi operativi, che vengono poi operativamente tradotti in azioni affidate al personale preposto alla loro realizzazione, attraverso il software per la gestione dei flussi informativi – *Piattaforma S.I.P.*

Tutti i **responsabili di Unità Organizzativa** e di **Staff** sono direttamente coinvolti dal Direttore Generale nei processi di

individuazione degli obiettivi, effettuano proposte e hanno conoscenza degli obiettivi prima che siano inseriti nel Piano.

Tutto il **personale**, anche senza incarico di responsabilità, è chiamato alla consultazione degli obiettivi all'atto della pubblicazione nel Piano.

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione fissa i criteri di connessione tra la **performance organizzativa** e quella individuale e quelli tra **performance individuale** e premialità, così come sancito dalla contrattazione decentrata (Accordo del 27/10/2015).

L'applicazione del **Sistema di performance individuale**, a partire dall'anno 2014, è stata estesa a tutto il personale dell'Ateneo.

Il Sistema è composto di due parti, correlate, ciascuna dedicata ad una finalità di misurazione:

a) la misurazione e valutazione della **performance organizzativa** (disciplinata all'art. 8 del D.lgs. 150/2009);

b) la misurazione e valutazione della **performance individuale**, suddivisa in:

performance individuale dei dirigenti (art. 9, comma 1);

performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa (art. 9, comma 1);

performance individuale del personale in posizione di responsabilità di unità operativa e senza posizione di responsabilità (art. 9, comma 2).

2.4 Le linee di attività e gli obiettivi strategici.

Il Consiglio d'Amministrazione dell'Università di Messina ha approvato nella seduta del 30 novembre 2016 le linee strategiche che guidano l'azione dell'Ateneo nel presente triennio ed i correlati obiettivi strategici.

Di seguito si riporta la tabella con il dettaglio:

Linee e Obiettivi strategici 2017-2019
Linea strategica: Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.
<ul style="list-style-type: none">• Attuare una gestione coordinata delle attività di ricerca• Acquisire risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020 e alle risorse su bandi competitivi dell'European Research Council (ERC)• Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca• Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca attraverso processi di centralizzazione sia delle strutture, che della gestione delle stesse• Attuare un censimento completo della dotazione tecnologica dell'Ateneo• Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti e di spin-off
Linea strategica: Innovazione delle Strutture e delle Tecnologie per la didattica e la ricerca
<ul style="list-style-type: none">• Modernizzare e ristrutturare gli ambienti di studio e le aule per la didattica• Innovare e incrementare le strutture e le tecnologie per la ricerca• Incrementare e migliorare le strutture per l'accoglienza degli studenti• Innovare, ristrutturare e incrementare gli spazi dedicati alle biblioteche

Linea strategica: Innovazione dell'organizzazione, sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi e dell'attenzione alla legalità ed alla trasparenza

- Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza esterna e interna
- Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi
- Prevenire la corruzione e promuovere la legalità e l'integrità
- Implementare azioni volte al miglioramento della comunicazione e della trasparenza
- Promuovere un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione nell'erogazione dei servizi amministrativi e tecnici da parte dei docenti attraverso una piattaforma informatica di valutazione

Linea strategica: Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale

- Sviluppare le competenze specifiche per l'internazionalizzazione di personale docente e tecnico-amministrativo
- Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale T/A
- Favorire gli scambi internazionali tra sedi universitarie attraverso l'incremento di titoli doppi e/o congiunti con istituzioni straniere

Linea strategica: Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti

- Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino di utenza

- Razionalizzare e migliorare la qualità dell'offerta didattica e dei servizi per gli studenti
- Aumentare e migliorare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e per il successivo inserimento nel mondo del lavoro
- Migliorare la *customer satisfaction* nei servizi agli studenti con particolare riguardo alla valutazione espressa nei questionari dagli studenti
- Aumentare e migliorare i servizi e le dotazioni tecnologiche agli studenti con disabilità

2.5. Gli obiettivi operativi.

Ciascun obiettivo è sempre tracciato, ove possibile, con un orizzonte temporale di tre anni (art. 10 D.lgs. 150/2009). Le azioni ad esso correlate hanno come *deadline* la fine dell'anno corrente.

Tutti gli obiettivi sono correlati alle linee strategiche di indirizzo d'Ateneo e sono collegati alla previsione delle risorse da impiegare.

La supervisione effettuata, in sede di assegnazione dal Direttore Generale, insieme al delicato compito di controllo preventivo da parte del Nucleo di Valutazione, è volta a garantire la coerenza interna tra i diversi obiettivi (identificazione e gestione dei *trade off*) e la loro congruenza al conseguimento degli *out come* esterni.

Ai fini della **misurazione**, ad ogni obiettivo operativo sono stati associati gli opportuni **indicatori**. Per ciascun indicatore sono stati definiti i valori attesi alla fine dell'anno in corsa (*target*) e, ove opportuno, i limiti di accettabilità (soglia)

Per ogni obiettivo di **tipo quantitativo** è stato individuato un indicatore misurabile e sono stati definiti i livelli “soglia” e “target”,

che determinano la valutazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Per gli obiettivi di **tipo temporale** sono state stabilite le date entro cui gli stessi devono essere raggiunti.

Gli obiettivi di **tipo qualitativo** saranno oggetto di valutazione a posteriori da parte del responsabile della struttura di primo livello a cui l'unità afferisce tramite apposita relazione sottoscritta.

Gli obiettivi operativi trasversali, sono quelli il cui raggiungimento prevede la cooperazione di più strutture anche afferenti a diverse Direzioni/Unità Speciali/ Centri o Dipartimenti. Per ogni obiettivo trasversale sono indicate le azioni di pertinenza di ciascuna delle unità responsabili.

Gli **obiettivi raggiunti** contribuiranno all'obiettivo complessivo secondo l'importanza relativa assegnata in fase di pianificazione.

Il valore di "importanza relativa" viene attribuito ai singoli obiettivi in modo da dare ad essi, se ritenuto opportuno, un peso per il calcolo del punteggio complessivo della struttura.

Il punteggio finale viene perciò così calcolato:

PS= Punteggio struttura

P_i= punteggio i-esimo obiettivo

IR_i= importanza relativa obiettivo

$$PS = \frac{\sum_i P_i * IR_i}{\sum_i IR_i}$$

La Performance Organizzativa delle strutture di livello superiore si calcola in combinazione con i risultati di quelle ad esse subordinate (logica di *cascading*).

Gli obiettivi sono dettagliatamente descritti negli allegati al Piano.

2.6. Gli obiettivi operativi comuni

Vi sono obiettivi operativi che, per espressa previsione normativa, in ragione della loro natura rientrano obbligatoriamente tra gli obiettivi di performance per tutte le strutture.

Trattasi degli obiettivi legati all'**anticorruzione**, all'attuazione della **Carta dei servizi di Ateneo** ed all'acquisizione di tutti gli strumenti per garantire la più ampia **dematerializzazione** dei documenti cartacei.

In particolare:

Anticorruzione:

- Analisi dei rischi
- Gestione del rischio
 - Misure esistenti
 - Misure ulteriori
- Implementazione e monitoraggio misure definite

Qualità e Dematerializzazione:

- Implementazione del documento informatico e della firma digitale
- Obiettivi connessi con la Carta dei servizi

Indicatori di qualità e di *out come*

Gli obiettivi dell'Ateneo derivano dall'esigenza di soddisfare i bisogni della collettività e dalla missione dell'amministrazione.

All'interno del piano si adotta la logica: $input \rightarrow processi \rightarrow output \rightarrow out\ come$.

Gli indicatori di *out come* prescelti sono:

- La condizione occupazionale dei laureati UNIME a cinque anni dalla laurea;
- I risultati della VQR e la produttività scientifica dell'Ateneo;
- Il grado di soddisfazione degli *stakeholder*;
- La partecipazione di studenti internazionali ai corsi di UNIME.

2.7. La correlazione con il budget

Le attività mirate alla redazione del bilancio di previsione 2018, pur non essendo ancora pienamente integrate con le attività di pianificazione operativa della *performance*, sono state implementate con riguardo agli obiettivi strategici dell'Ateneo. In allegato si riportano il budget 2018 riclassificato per struttura e il budget esploso per obiettivo strategico.

Sezione 3. Analisi delle aree di rischio corruzione. Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

Facendo propri i principi che guidano l'attività di risk management (UNI ISO 31000:2010), l'attività di gestione del rischio risulta in linea con le indicazioni contenute nel PNA (e con i successivi chiarimenti offerti dall'aggiornamento dello stesso Piano) ed è cardine di tutta la politica di prevenzione della corruzione adottata dall'Ateneo.

Il processo di gestione del rischio si è articolato in diverse fasi, quali la mappatura dei processi e dei rischi correlati, la valutazione degli stessi e il conseguente trattamento.

È stata, pertanto, secondo tali principi, pianificata l'attività di mappatura dei processi organizzativi al fine di individuare e valutare il rischio corruttivo e il relativo trattamento in tutte le strutture dell'Ateneo (Dipartimenti amministrativi, Centri e Dipartimenti universitari/ex Facoltà) e sono state adottate, per la conseguente individuazione di misure di prevenzione esistenti e "ulteriori", metodologie e strumenti di lavoro in adesione alle politiche di *risk management*.

Nell'ottica di garantire l'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi, perché poi ne possano derivare adeguate misure di prevenzione e un efficace sistema di controllo e di monitoraggio, è stato ritenuto imprescindibile un approccio di condivisione, confronto e dialogo continuo con le strutture interessate. Prima dell'avvio della mappatura nelle singole strutture si è proceduto, pertanto, all'individuazione di Gruppi di lavoro. Ciascun gruppo è stato coinvolto attivamente nella disamina dei processi e nella esplicitazione delle misure di prevenzione e del loro sistema di monitoraggio, contribuendo all'individuazione, laddove necessari, di

misure “ulteriori” concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

Sono stati, in tal modo, garantiti l’integrazione e il coordinamento con gli obiettivi di *Performance* (come di seguito raffigurato).

COORDINAMENTO DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI ED ANALISI DEI RISCHI



Così facendo il coinvolgimento dei dipendenti è stato assicurato, tanto tramite la partecipazione al processo di gestione del rischio con l’obbligo di osservare le misure di prevenzione delineate, tanto con il rimando al perseguimento degli specifici obiettivi di Performance. Ogni misura di prevenzione è stata traslata in obiettivo di performance da realizzare nell’anno successivo e rendicontare sulla piattaforma dedicata.

Sulla base dei sistemi e delle tecniche di identificazione ed analisi del rischio sopra richiamati, ciascuna struttura ha individuato i possibili rischi, insiti anche in una sola delle fasi di ogni processo mappato, assegnando un valore alle dimensioni del rischio e progettando le misure, così come di seguito rappresentato:



Sono state, per tali finalità, definite ed utilizzate due tipologie di schede:

- **SCHEDA DI MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ESISTENTI;**
- **SCHEDA DELLE MISURE “ULTERIORI”**

Il sistema di trattamento del rischio così concepito attraverso l'adozione di misure concrete, sostenibili e verificabili consente che le stesse, una volta adottate, vengano adeguatamente monitorate attraverso il resoconto degli obiettivi della Performance.

L'attività di mappatura, sin qui descritta, è stata realizzata nell'arco di tre anni, rispettando la tempistica indicata dall'ANAC.

L'attenzione è stata rivolta, pertanto, come da precise indicazioni dell'ANAC (aggiornamento al PNA- Determinazione n.12 del 28/10/15), non solo alle aree di rischio, in prima istanza individuate in quattro macro settori (PNA 2013), ma a tutte le aree, proprio perché *"tutte le aree di attività devono essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento"*.

Per una più puntuale descrizione della metodologia adottata si rimanda al PTPCT 2018-2020, pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”.

I risultati complessivi, scaturiti da questa attività di analisi, sono stati pubblicati, invece, nei **Piani**, ai quali si rinvia:

- **PIANO INTEGRATO 2016-18** (Allegati n. 1-8)
- **PIANO INTEGRATO 2017-2019** (Allegati n. 2/3/4)
- **PTCPT 2018-20**

L'articolata “mappa del rischio”, a partire dal 2018, potrà essere ulteriormente implementata attraverso l'entrata a regime del sistema di *audit* avviato, secondo tempi e procedure che il RPCT e l'organo di indirizzo politico valuteranno.

Sezione 4. Comunicazione e trasparenza.

4.1. Introduzione.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è uno degli adempimenti derivanti dal Decreto Legislativo 150/2009. Il principio di trasparenza nell'attività amministrativa è stato ulteriormente ribadito e specificato da successivi provvedimenti legislativi, la legge anticorruzione n. 190/2012, il decreto legislativo n. 33/2013, che ha riordinato gli obblighi di trasparenza in attuazione dell'art. 1, comma 35 della legge 190/2012 e, in ultimo, il decreto legislativo n. 97/2016 che ha modificato il precedente decreto legislativo n. 33/2013.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'Ateneo pubblica sul proprio sito web istituzionale le informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e maggiormente dettagliate nelle linee guida stabilite dall'ANAC, approvate con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Le informazioni e i dati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", sempre raggiungibile a partire dalla *home page* del portale web dell'Ateneo.

Dal 2016 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, predisposto a cura dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è una sezione del Piano Integrato, e tiene conto degli aggiornamenti normativi e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, delle osservazioni e dei contributi offerti dai soggetti coinvolti (dirigenti e responsabili, *task force*, *stakeholder*) e delle esperienze degli anni precedenti. La

programmazione fa riferimento agli obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo.

Pertanto, in questa sezione si illustrano le iniziative del Piano Integrato strettamente legate al soddisfacimento dei requisiti di trasparenza definiti nel d.lsg 150/2009, della legge 190/2012 e dal d.lgs 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016.

4.2. Elenco dei dati pubblicati e da pubblicare

Come indicato nelle linee guida dell'ANAC, in consultazione dal 25 novembre 2016, la sezione del Piano Integrato sulla trasparenza è un atto organizzativo dei flussi informativi necessari per garantire le seguenti fasi: individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati. Le linee guida raccomandano l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

Sia l'edizione del Piano Integrato 2016 – 2018 che l'edizione 2017 – 2019 presentavano un elenco dettagliato in forma tabellare dei dati pubblicati e dei dati da pubblicare sul sito web istituzionale, con l'indicazione della struttura responsabile e della tempistica di pubblicazione e/o aggiornamento.

Pertanto, come negli anni scorsi, la pubblicazione dei dati viene dettagliata in apposite tabelle, allegate al presente piano, che indicano, per ciascun obbligo, la struttura responsabile dell'individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, la descrizione dell'obbligo, l'indicazione del termine per la pubblicazione e, da quest'anno, il termine per il monitoraggio della pubblicazione dei dati, da effettuarsi a cura della stessa struttura che pubblica i dati.

I singoli obblighi di pubblicazione presenti nell'elenco rappresentano obiettivi operativi di *performance* per la struttura, e pertanto vengono espressamente richiamati nel PP.

4.3. Soggetti coinvolti, Referenti e gruppi di lavoro.

Le quattro fasi della trasparenza (individuazione; elaborazione; trasmissione; pubblicazione) nella maggior parte dei casi sono gestite dalle strutture amministrative che si occupano per competenza dei relativi procedimenti o attività. Infatti, i “Referenti per la trasparenza”, che sono coadiuvati dai “collaboratori per la trasparenza”, hanno la responsabilità dell’individuazione, dell’elaborazione e della pubblicazione dei dati.

La pubblicazione sul portale integrato di Ateneo, tramite le credenziali di accesso personali, è effettuata dalle strutture in autonomia.

Il coordinamento e il controllo delle attività è effettuato, oltre che dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, dalla struttura di Staff presso la Direzione generale Unità Operativa “Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione” e, dal 2016, dal “Gruppo di lavoro per la trasparenza”. Inoltre, dal 2016, è stata istituita una commissione di Audit per il controllo e la verifica della completezza e della regolarità degli adempimenti di trasparenza. Dal 2018, si aggiungerà un ulteriore controllo, il monitoraggio degli obblighi, da effettuarsi a cura della stessa struttura che pubblica i dati.

Referenti per la trasparenza. Gli incarichi di Referenti per la trasparenza, già conferiti negli anni precedenti, per il 2018 sono conferiti ai seguenti soggetti:

- Direttori dei Dipartimenti
- Presidenti delle SIR
- Presidenti/Direttori dei Centri
- Dirigenti
- Segretari generali
- Responsabili delle Unità speciali
- Responsabili delle Segreterie Tecniche
- Segretari amministrativi dei Dipartimenti e Centri autonomi.

Collaboratori per la trasparenza. Oltre ai “Referenti per la trasparenza”, sono stati coinvolti altri soggetti, uno per ogni struttura, incaricati a collaborare per la raccolta, l’elaborazione e la pubblicazione dei dati. I Collaboratori per la trasparenza sono stati nominati con decreto del Direttore Generale n. 1145 del 23 maggio 2016 con i seguenti incarichi:

- Coordinare la raccolta dei dati in tutta la struttura di riferimento;
- Coordinare i processi di elaborazione dei dati;
- Coordinare la pubblicazione dei dati relativi alla struttura di riferimento;
- Effettuare il monitoraggio periodico sui dati pubblicati;
- Partecipare al gruppo di lavoro per la trasparenza.

Il decreto di nomina dei collaboratori è stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione “amministrazione trasparente/dati ulteriori”

Struttura di Staff Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione.

La struttura svolge funzioni di supporto amministrativo per il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e si relaziona con tutte le strutture dell’Ateneo per favorire e uniformare l’attività di raccolta, elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati.

Gruppo di lavoro per la trasparenza.

Il gruppo di lavoro è composto da tutti i collaboratori per la trasparenza, dal responsabile dell’Unità di Staff della Direzione Generale “Normativa istituzionale, trasparenza e anticorruzione”, dal responsabile della Segreteria tecnica Infrastrutture ICT e rete di Ateneo e dal responsabile dell’unità operativa Servizi di rete, e si riunisce per esaminare gli aspetti pratici e tecnici connessi alla

pubblicazione dei dati e gli aggiornamenti legislativi e regolamentari sulla trasparenza.

Il gruppo di lavoro si è riunito, nel corso del 2017, il 9 febbraio 2017 ed ha deciso di formare un gruppo di lavoro più ristretto per perfezionare il caricamento dei dati automatizzato utilizzando le banche dati già in uso nell'Ateneo, CSA e UGov, e consentire il successivo trasferimento su "amministrazione trasparente".

Il gruppo di lavoro, nominato con Decreto del Direttore Generale dell'8 marzo 2017, si è riunito quattro volte. I risultati dell'attività del gruppo verranno rendicontati nei mesi prossimi, e relazionati in occasione dell'aggiornamento del Piano Integrato previsto entro agosto 2018.

Commissione per gli Audit interni dei processi amministrativi.

La Commissione è composta da un presidente, con compiti di direzione, impulso e coordinamento della complessiva attività di Audit interno, e da due distinte sottocommissioni, una per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione e l'altra per il controllo degli adempimenti di trasparenza. (le attività della Commissione sono riportate nel paragrafo "monitoraggio e Audit per la trasparenza")

4.4 RASA. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 raccomanda di indicare nei Piani triennali di prevenzione della corruzione il nominativo del RASA. Questo Ateneo, in osservanza del Comunicato del Presidente dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture del 28 ottobre 2013, con Decreto del 29 luglio 2014 n. 2103 ha attribuito l'incarico di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) all'Avv. Danila Nostro, Dirigente del

Dipartimento amministrativo Attività negoziale e servizi generali di questo Ateneo.

4.5 Modalità di inserimento nel Portale integrato di Ateneo.

Al fine di garantire la rapidità di inserimento e la pubblicazione dei dati in tempo reale, il Portale integrato di Ateneo è programmato in modo da consentire agli operatori di inserire direttamente, tramite le proprie credenziali di accesso, le informazioni relative agli ambiti di competenza.

4.6 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato profondamente riformato dal decreto legislativo n. 97/2016, che ha introdotto, accanto all'accesso civico "semplice" previsto dal precedente decreto legislativo n. 33/2013, relativo all'accesso agli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, l'accesso civico "generalizzato" (cosiddetto FOIA, *Freedom of Information Act*) che è un diritto a titolarità diffusa, che può essere attivato da chiunque e riguarda qualsiasi documento o dato detenuto dalle pubbliche amministrazioni.

L'ANAC ha fornito delle linee guida con le indicazioni operative generali per l'attuazione dell'accesso civico.

Nelle linee guida si raccomanda l'adozione di un regolamento sull'accesso, che contenga una disciplina organica e coordinata delle tre tipologie di accesso:

- accesso documentale ai sensi della legge n. 241/90;
- accesso civico connesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- accesso civico generalizzato a tutti i dati e documenti.

Pertanto, con D.R. n. 89 del 18 gennaio 2018 è stato emanato il “Regolamento in materia di diritto di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato”, che riporta in allegato l'apposita modulistica.

Il regolamento è pubblicato nella sezione di amministrazione trasparente “accesso civico”, insieme alla modulistica.

Inoltre, è stato pubblicato, seguendo le indicazioni dell'ANAC, un “Registro degli accessi” che elenca tutte le richieste, inoltrate presso questo Ateneo, di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso generalizzato.

4.7 Pubblicazione ulteriore di dati

Nel corso dell'anno 2017, si è continuata l'attività di comunicazione e diffusione degli atti generali dell'Ateneo, accessibili alla consultazione sia per gli utenti esterni e in generale per tutta la collettività, con particolare riguardo alle delibere degli organi collegiali, ai regolamenti, e alle circolari del Direttore Generale attraverso il sito web istituzionale.

In particolare si pubblicano gli ordini del giorno, gli indici e le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, in uno dei formati (formato aperto) previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale.

Inoltre, nella sezione amministrazione trasparente/dati ulteriori si pubblicano i seguenti dati: DURC dell'Università degli studi di Messina; decreto di nomina della Commissione di Audit per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e relativi piani di Audit; decreto di nomina dei Collaboratori per la trasparenza; Regolamento inerente alla tutela del dipendente che segnala illeciti; informazioni e statistiche sugli studenti dell'Ateneo.

In questa sezione, per l'anno 2018, si prevede di pubblicare ulteriori informazioni, nell'ottica di una trasparenza “proattiva” che apprende,

dalle richieste di accesso civico generalizzato pervenute, le informazioni che rivestono maggiore interesse per gli utenti e che conviene pubblicare, come suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nella circolare n. 2/2017 di attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato.

4.8 Ulteriori attività di trasparenza e comunicazione.

La partecipazione dei cittadini e degli utenti ai processi amministrativi è agevolata da tutte le attività di comunicazione e informazione svolte da varie strutture dell'Ateneo.

In questa sede si ricorda l'attività dell'Unità organizzativa Comunicazione strategica, che persegue obiettivi di miglioramento dell'accessibilità dell'Ateneo e dei suoi servizi per studenti e personale e di valorizzazione dell'immagine all'esterno.

Anche l'impegno dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico contribuisce a rendere sempre più accessibili le informazioni sulle attività che si svolgono in Ateneo.

4.9 Attività di trasparenza svolte nel 2017 e criticità emerse

Nel corso dell'anno si sono svolte varie riunioni del gruppo di lavoro dei collaboratori per la trasparenza, focalizzate soprattutto sullo studio delle ipotesi di utilizzo di sistemi automatizzati di trasferimento dalle banche dati - già utilizzate dall'Ateneo per effettuare pagamenti e per altre finalità - alle sezioni di amministrazione trasparente.

L'utilizzo delle banche dati esistenti è un obiettivo del legislatore, che infatti ha introdotto nel decreto legislativo n. 33/2013 l'art. 9-bis, che dispone che le amministrazioni, nei limiti dei dati effettivamente contenuti nelle banche dati nazionali, possono adempiere agli obblighi di pubblicazione con un collegamento ipertestuale alle predette banche dati.

L'applicazione concreta della norma, tuttavia, ha evidenziato, come ha rilevato l'ANAC nell'atto di segnalazione n. 6 del 20 dicembre 2017, "un disallineamento o solo una parziale coincidenza tra dati acquisiti nelle banche dati e gli atti o documenti che le amministrazioni sono tenute a pubblicare ai sensi del d.lgs 33/2013. Inoltre, la discrasia attiene anche ai contenuti degli obblighi, in quanto le banche dati contengono spesso solo dati, mentre il d.lgs 33/2013 si riferisce anche a documenti e informazioni".

Una importante banca dati, che contiene dati sui consulenti e collaboratori e sugli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti, è la banca dati Perla PA, gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il DFP, con la Circolare n. 1 del 18 maggio 2017, ha comunicato la pubblicazione di un primo set di dati contenuti nella banca dati Perla PA, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 97/2016, che ha introdotto l'art 9-bis nel decreto legislativo n. 33/2013.

Pertanto, nel mese di giugno è stato effettuato un lavoro di revisione, avviato con la circolare n. 22 del 8 giugno 2017 del Direttore Generale, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con il quale ogni struttura ha integrato, aggiornato e modificato i dati di propria competenza, relativamente alla predetta banca dati, controllando soprattutto la corrispondenza con i dati pubblicati nelle apposite sezioni di amministrazione trasparente.

Tuttavia l'onere di verificare l'allineamento dei dati non ha dispensato l'Ateneo dal dover mantenere la pubblicazione sul sito web dei dati sui consulenti e collaboratori e degli incarichi conferiti ed autorizzati in quanto la banca dati PerlaPA non assolve a tutti gli obblighi previsti dall'art. 15 del d.lgs n. 33/2013 (in quanto non contiene il curriculum dell'incaricato e i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali).

Lo stesso problema, anch'esso evidenziato dall'ANAC nell'atto di segnalazione n. 6 del 20 dicembre 2017, riguarda l'attuazione

dell'art. 4-bis che prevede, al comma 1, la pubblicazione di un portale web, denominato “soldi pubblici”, che raccoglie i dati di cassa, di entrata e di uscita, rilevati dal Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (SIOPE) e li pubblica. Il comma 2 prevede l'obbligo per ogni amministrazione di pubblicare sul proprio sito i dati relativi ai propri pagamenti. L'ANAC afferma che “la formulazione delle norme soffre di un difetto di coordinamento... dal quale deriva il rischio di riportare i medesimi dati su siti differenti, in difformità al principio di semplificazione... in quanto non vi è totale coincidenza tra i dati disponibili nel sito soldi pubblici e quelli che devono essere pubblicati sui siti istituzionali”.

Pertanto, anche in questo caso, l'Ateneo pubblica autonomamente i dati dei pagamenti sul proprio sito, nella sezione di amministrazione trasparente “dati sui pagamenti”.

Il percorso virtuoso che porterà tutte le pubbliche amministrazioni a mettere a disposizione della collettività l'enorme mole di dati da loro prodotti e detenuti, in un formato aperto e rielaborabile, è un processo in continuo divenire.

La consapevolezza della strada da percorrere deve orientare la programmazione delle attività della trasparenza.

Pertanto, nel corso del 2018 si implementerà ancora l'utilizzo delle banche dati, sia quelle interne all'Ateneo sia quelle esterne.

Si tratta di un lavoro di grande respiro, che richiede un notevole investimento in termini di attività e risorse ed anche un intervento di chiarimento e semplificazione da parte del legislatore e dell'ANAC.

Nella prospettiva della maggiore apertura e fruibilità dei dati, nel 2017 si è proceduto a ristrutturare la sezione dedicata ai titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, quella dedicata ai dirigenti, quella dell'Organismo Interno di Valutazione (nucleo di valutazione) e quella dedicata ai titolari di posizioni organizzative.

Adesso le sezioni sono strutturate in tabelle e danno la possibilità di estrarre i dati in formato CSV.

Particolare attenzione è stata data alla pubblicazione dei dati sui bilanci (preventivo, consuntivo che assume la denominazione di Bilancio Unico d'Ateneo, consolidato), anche in formato aperto.

Con riferimento al bilancio consolidato – come già detto nella sezione 1 – l'Ateneo è stato tra le prime 5 università italiane (insieme a Venezia Ca' Foscari, Bergamo, Pisa e Milano Bicocca) ad averlo approvato.

Inoltre, sono state pubblicate tutte le relazioni al bilancio, e alle relative variazioni, del Collegio dei Revisori dei Conti.

Infine, con l'emanazione del “Regolamento in materia di diritto di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato”, la sua pubblicazione insieme alla modulistica e al registro degli accessi hanno dato piena attuazione ai nuovi istituti dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato (FOIA)..

4.10 Monitoraggio e Audit per la trasparenza.

Come già evidenziato nella sezione 3.10, il Piano Integrato 2016 – 2018 prevedeva di strutturare in modo organico un Sistema di Audit e pertanto, in esecuzione di quanto programmato nel Piano integrato 2016, con decreto del Direttore Generale n. 596 del 14 marzo 2016 è stata costituita una Commissione per gli Audit interni dei processi amministrativi.

La Commissione è composta da un presidente, con compiti di direzione, impulso e coordinamento della complessiva attività di Audit interno, e da due distinte sottocommissioni, una per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione e l'altra per il controllo degli adempimenti di trasparenza.

Come già accennato, la relazione della Commissione relativa alle attività del 2017 verrà presentata nei prossimi mesi; pertanto, si darà conto della stessa nel previsto aggiornamento – entro il mese di agosto- del PTPC.

Sezione 5. Performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi.

5.1. La performance individuale

La misurazione e valutazione della **performance individuale** riguarda il personale tecnico amministrativo d'Ateneo e viene effettuata per tutte le unità e per ogni categoria di appartenenza.

Si compone di una quota percentuale data dal risultato di Performance organizzativa raggiunta dalla struttura di afferenza e di una quota percentuale data dal risultato del comportamento e delle competenze organizzative del singolo.

Metodologicamente distinguiamo, come da vigente SMVP 2018:

- performance individuale dei dirigenti;
- performance individuale del personale responsabile di una Unità Organizzativa - di staff e Segretari Amministrativi;
- performance individuale del personale con responsabilità di Unità Operativa e senza posizione di responsabilità.

La valutazione individuale dei **dirigenti**, effettuata dal Direttore Generale, si compone, a sua volta, di tre parti:

1. La valutazione finale del raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali;
2. L'analisi della performance delle unità organizzative ad essi affidate;
3. La valutazione del comportamento e della capacità di valutare i propri collaboratori differenziandone i giudizi.

La valutazione individuale del **personale Responsabile di Unità Organizzativa** e dei **Segretari Amministrativi di Dipartimento** è

effettuata dal Dirigente, dal Presidente del centro Autonomo o dal Direttore di Dipartimento universitario e si compone di due risultanti:

1. Il contributo dato dal personale alla gestione dell'Unità organizzativa di appartenenza e ai relativi obiettivi;
2. Le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione del **personale responsabile di unità operativa o senza incarico di responsabilità** è effettuata dal dirigente, su indicazione del diretto responsabile della risorsa, e si connota invece sull'asse delle singole prestazioni orientate a obiettivi di gruppo o individuali:

1. Il contributo dato dal singolo dipendente all'unità organizzativa di appartenenza e ai relativi obiettivi;
2. Le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Ogni valutazione del comportamento organizzativo avviene tramite apposita scheda differenziata per le tre macro categorie.

La valutazione degli obiettivi assegnati al **Direttore Generale** è effettuata dal Nucleo di Valutazione insieme alla validazione della Relazione sulla Performance.

La Valutazione relativa ai comportamenti è operata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore.

La valutazione delle prestazioni dei dirigenti, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, del personale di categoria EP e dei responsabili di Unità organizzativa e di staff a ogni livello e dei Segretari Amministrativi dei Centri e dei Dipartimenti, come previsto

dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2016, sarà attuata sulla base dei seguenti **pesi**:

Rendimento: **peso complessivo 70/100**, di cui:

- livello di raggiungimento dei target stabiliti per l'U.O. di pertinenza, o per l'insieme delle Direzioni di pertinenza per la posizione apicale (Direttore Generale):

Peso 40/100 (70/100 in assenza di obiettivi individuali);

- raggiungimento di obiettivi individuali specifici eventualmente assegnati dal dirigente di livello superiore o dal CDA nel caso del Direttore Generale:

Peso 30/100.

Comportamento: **peso complessivo 30/100**

La valutazione del personale:

La valutazione del rendimento del personale **responsabile di unità operativa o senza incarico di responsabilità** avverrà sulla base degli indicatori rilevati al termine del periodo di osservazione, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione del comportamento sarà effettuata dal Dirigente o dal Presidente/Direttore, sentito il diretto responsabile del valutato, per tramite delle schede di valutazione allegate al presente Piano.

La valutazione del personale non responsabile di unità organizzativa verrà effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi

dell'U.O. di appartenenza e della valutazione di competenze e comportamenti, per le diverse categorie secondo i seguenti pesi:

	CAT. B	CAT. C	CAT. D
1. contributo dato dal singolo dipendente all'unità organizzativa di appartenenza e ai relativi obiettivi;	40%	50%	60%
2. competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati	60%	50%	40%

5.2. La premialità

Come da **Accordo di Contrattazione Decentrata** del 27/10/2015, l'Amministrazione assegna i premi di risultato (20% IMA e Indennità di responsabilità) per tutte le categorie aventi diritto sulla base del punteggio relativo alla performance individuale secondo lo schema seguente:

- punteggio da 0 a 40: 0% del premio massimo
- punteggio da 41 a 60: 50% del premio massimo
- punteggio da 61 a 80: 75% del premio massimo
- punteggio da 81 a 100: 100% del premio massimo

Il vigente **Regolamento P.E.O.** lega l'indicatore della qualità delle prestazioni individuali ai fini della progressione orizzontale del

personale alle **fasce di premialità** della Performance di cui al SMVP di Ateneo.

Ai fini del computo del punteggio relativo alla progressione orizzontale, viene considerata la fascia di premialità in cui ricade il punteggio di performance individuale conseguito dal dipendente

La **validazione** da parte del Nucleo di Valutazione della Performance organizzativa di Ateneo rappresenta comunque la condizione inderogabile per l'erogazione degli strumenti di premialità (art. 14 c.6 D.lgs. 150/2009).