



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2022-2024

Approvato dal CdA nella seduta del 22/07/2022



INDICE

Premessa	Pag. 3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	Pag. 4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	Pag. 5
2.1 Valore Pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi Corrutivi e Trasparenza	
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.....	Pag. 36
3.1 Struttura Organizzativa	
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.4 Formazione del personale	
Sezione 4: Programmazione e Monitoraggio.....	Pag. 70



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

PREMESSA

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

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

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ateneo rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Il 15 luglio 2022 è entrato in vigore il DPR 24 giugno 2022, n. 81, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.” che ha abrogato gli adempimenti dei piani assorbiti dal PIAO.

Al DPR si affianca il Decreto Ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, con il quale si dettano le linee guida e si propone lo schema per la redazione del PIAO.

Si precisa che, in questa prima stesura del PIAO, avendo già l’Ateneo approvato alcuni dei piani di cui al DPR 24 giugno 2022, si ricomprendono in parte i piani stessi e che, per la loro visione completa comprensiva degli allegati. Si rimanda alle delibere degli organi di approvazione degli stessi.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Indirizzo: Via Università, 4 Modena
pec: urp@pec.unimore.it
C.F. e P.IVA: 00427620364
Sito web: www.unimore.it



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Il [Piano strategico sessennale 2020-2025](#) dell'Università di Modena e Reggio Emilia, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24/09/2022, è il documento di programmazione che definisce la visione dell'Ateneo per il prossimo futuro, declinandola in linee e finalità strategiche la cui realizzazione sarà possibile solo con il contributo quotidiano di idee e di lavoro di tutte le componenti dell'Ateneo. È il presupposto per l'elaborazione di tutti i successivi atti di pianificazione. Il Piano sessennale si declina nel [Piano biennale 2021-22](#), cui seguirà un Piano triennale 2023-25, che individua gli obiettivi e le azioni previste per il loro raggiungimento, nonché gli indicatori di valutazione e i relativi valori attesi al termine del periodo.

Nel quadro della rispondenza alle esigenze normative, il Piano è finalizzato a dare evidenza degli indirizzi degli Organi di governo per il periodo dell'attuale mandato rettorale, rappresenta il riferimento per la programmazione dei Dipartimenti e indica le modalità di interazione e sinergia tra diverse progettualità, sviluppate sia all'interno sia all'esterno dell'Ateneo.

Gli obiettivi racchiusi nel Piano strategico di Unimore si inseriscono in una prospettiva di sviluppo degli individui e della collettività, nonché del territorio tutto. Essi puntano a numerosi ambiti di intervento e raccolgono il contributo di tutte le componenti valorizzandone lo spirito di iniziativa e il senso di appartenenza all'istituzione.

Nel piano vengono descritti gli obiettivi relativi alle missioni fondamentali dell'Ateneo:

- ❖ Formazione
- ❖ Ricerca
- ❖ Terza Missione

oltre ad obiettivi in altri ambiti di intervento di natura trasversale o specifica quali:

- ❖ Internazionalizzazione
- ❖ Organizzazione
- ❖ Assicurazione della Qualità
- ❖ Sostenibilità
- ❖ Edilizia
- ❖ Servizi e Sport

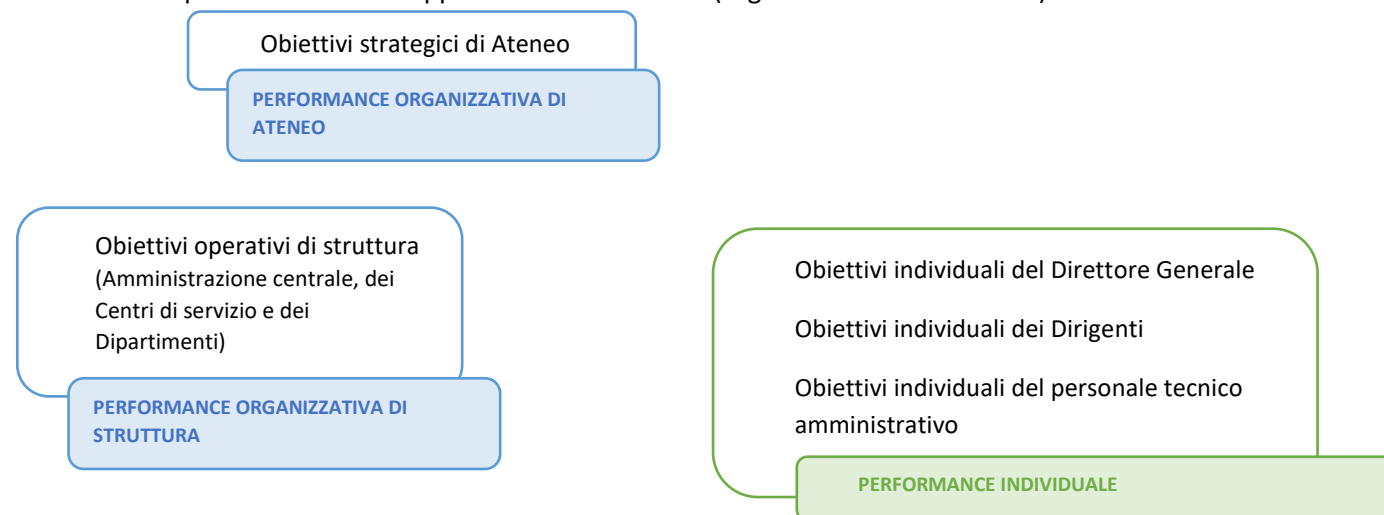


2.2 Performance

Il [Piano della Performance 2022-2024](#) è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/05/2022.

Il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\)](#) di Unimore fa riferimento al concetto di *performance* come “insieme dei **contributi** che l’Ateneo, le singole strutture e i singoli dipendenti apportano al **raggiungimento dei risultati prefissati dall’organizzazione**”.

In tal senso la performance si sviluppa attorno a due livelli (organizzativo e individuale) e viene declinata in obiettivi:



La **performance organizzativa di Ateneo**, detta anche “performance istituzionale”, è relativa agli obiettivi strategici di Ateneo, da realizzare mediante il supporto di tutte le componenti dell’Ateneo, accademica e gestionale.

La **performance organizzativa di struttura** fa riferimento alle strutture organizzative dell’Ateneo, centrali e periferiche.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- ✓ A livello di **Dipartimento e di Facoltà/Scuola**, la performance organizzativa discende dai Piani biennali di struttura, proposti dal Direttore della struttura e adottati dagli Organi (dipartimentali o di facoltà/Scuola).
La performance organizzativa di struttura viene rappresentata da obiettivi strategici di Dip.to/Facoltà in coerenza con quelli di Ateneo ma **anche in riferimento a specifiche esigenze della struttura**.
- ✓ A livello dell'**Amministrazione centrale e dei Centri di servizio**, la performance organizzativa è definita dagli obiettivi assegnati annualmente dal Direttore Generale alla struttura (in alcuni casi su un periodo di più anni). Generalmente tali obiettivi coincidono con quelli del Dirigente / Responsabile della struttura (ad esclusione degli obiettivi specifici individuali) e per il raggiungimento richiedono attività che coinvolgono il personale tecnico amministrativo (al quale vengono assegnati obiettivi individuali).

La performance organizzativa delle singole strutture si concretizza in obiettivi **coerenti con le caratteristiche previste dal SMVP di Ateneo**, ovvero rientranti tra le categorie di obiettivi:

- di miglioramento
- di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse a disposizione) e/o
- obiettivi innovativi.

La **performance individuale** fa riferimento al singolo dipendente tecnico amministrativo.

La pianificazione dei tre livelli di performance è **sequenziale**: l'adozione delle linee strategiche per il biennio (esplicitate nel Piano Strategico) guida/indirizza/orienta le scelte di performance organizzativa delle strutture e dell'amministrazione centrale, scelte che, a loro volta, guidano la definizione delle performance individuali.

Il processo di assegnazione e condivisione degli obiettivi è illustrato nel SMVP, cui si rimanda per i dettagli.

La performance di Unimore per il 2022 è stata definita nel [Piano della Performance 2022-24](#), che recepisce le linee strategiche delineate nel [Piano biennale di Ateneo 2021-22](#).

2.2.1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENE0

Gli Organi accademici articolano le proprie scelte in obiettivi strategici e relativi indicatori, da realizzare mediante il supporto di tutte le componenti dell'Ateneo, accademica e gestionale. L'**ALLEGATO 1** riporta gli obiettivi strategici di Ateneo per il biennio 2021-2022. La misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici è curata dai Delegati del Rettore mentre la valutazione è effettuata dagli Organi accademici e viene esplicitata, su base annuale, all'interno della *Relazione sulla Performance di Ateneo*.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

2.2.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTÀ

A partire dai Piani biennali 2021-22, le strutture dipartimentali hanno provveduto alla assegnazione di obiettivi operativi per l'anno 2022. Un momento informativo rivolto ai Direttori e ai responsabili amministrativi dei Dipartimenti condotto (a distanza) dall'OIV - Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ateneo ha preceduto la fase di pianificazione, offrendo suggerimenti e chiarimenti sulla declinazione degli obiettivi di performance.

L'ALLEGATO 2 dettaglia, per ciascuna struttura, l'elenco degli obiettivi individuati per il personale tecnico amministrativo in servizio nei Dipartimenti e nella Facoltà per l'anno 2022.

2.2.3 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI CENTRI DI SERVIZIO E DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Nel mese di aprile i Direttori dei Centri di Servizio hanno provveduto all'individuazione degli obiettivi operativi 2022 della struttura. Un momento informativo rivolto ai Direttori e ai responsabili amministrativi dei Centri di servizio condotto (a distanza) dall'OIV dell'Ateneo ha preceduto la fase di pianificazione, offrendo suggerimenti e chiarimenti sulla declinazione degli obiettivi di performance. Per quel che riguarda le strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni e Uffici in staff), dopo la fase di negoziazione (che ha visto coinvolto anche l'OIV di Ateneo), a marzo 2022 il Direttore Generale ha provveduto all'assegnazione formale degli obiettivi operativi per l'anno 2022. A livello di Amministrazione centrale, gli obiettivi di performance organizzativa di struttura generalmente coincidono con quelli del Dirigente / Responsabile della struttura e per il raggiungimento richiedono attività di competenza del personale tecnico amministrativo (al quale vengono assegnati obiettivi individuali).

Complessivamente sono stati definiti:

- 18 obiettivi dei Centri di servizio (i dettagli **nell'ALLEGATO 3**)
- 103 obiettivi, attribuiti a venti tra Dirigenti, Coordinatori di Direzione e Responsabili. Il dettaglio è riportato nell' **ALLEGATO 5**

GLI OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE

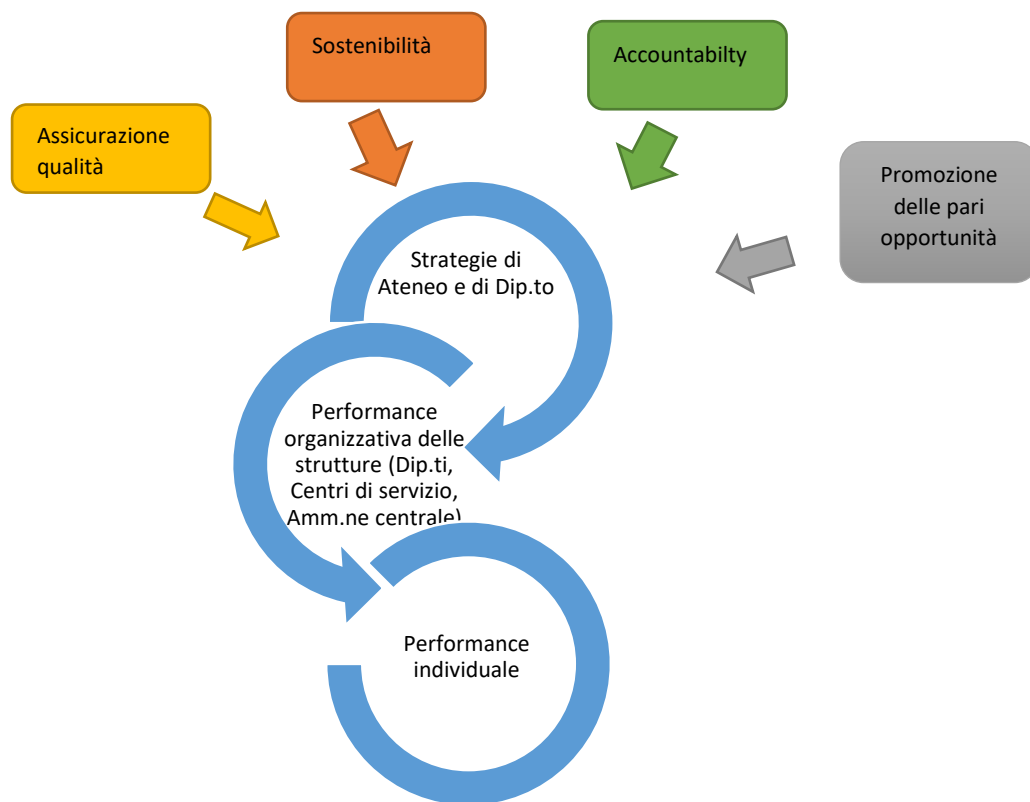
Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2022 sono riportati nella tabella seguente.



OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI AL DIRETTORE GENERALE (Delibera CdA del 04/02/2022)			
TITOLO OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
1) Ampliare e riqualificare il patrimonio edilizio dell'Ateneo attraverso i bandi MUR per nuovi edifici residenziali, per didattica e ricerca	Individuazione strutture di supporto per partecipazione ai bandi ministeriali, assunzioni funzioni RUP; presentazione domande di finanziamento; monitoraggio tempistiche e modalità procedurali per ottenere il finanziamento e rendicontarlo	Partecipazione a bandi di finanziamento MUR per edilizia residenziale, di didattica e di ricerca (SI/NO)	SI
2) Monitorare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano biennale 2021-22	Adozione degli atti amministrativi/gestionali connessi; proposta di utilizzo dei punti organico per completamento del piano strategico nel biennio considerato	Adozione delle procedure amministrative necessarie per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano biennale (SI/NO)	SI
3) Realizzare interventi a supporto della partecipazione di Unimore alle iniziative del PNRR	Integrazione del gruppo di lavoro in base alle specificità dei bandi e dei progetti finanziati; monitoraggio delle procedure amministrative e delle tempistiche funzionali all'attuazione dei progetti/iniziativae finanziate; adozione dei provvedimenti organizzativi e gestionali necessari alla gestione dei progetti finanziati	Adozione degli atti amministrativi entro le tempistiche stabilite per partecipare ai bandi (SI/NO)	SI
4) Aggiornamento degli interventi per l'accreditamento di Ateneo	Esame delle problematiche emerse nel precedente accreditamento; proposte di provvedimenti amministrativi e interazione con i Dipartimenti funzionali al loro superamento	1) Numero problematiche analizzate / totale 2) Numero provvedimenti funzionali al superamento delle criticità	1) almeno 75% 2) numero almeno pari al numero di problematiche analizzate

2.2.4 GLI INPUT DELLA PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

A tutti i livelli gli obiettivi e i target sono definiti attraverso un processo che vede il coinvolgimento dei responsabili e dei destinatari degli obiettivi e un confronto trasversale tra le diverse componenti dell'Ateneo, per garantire la coerenza complessiva rispetto alle politiche di Ateneo e alle strategie ritenute rilevanti nel periodo e la rispondenza a numerosi input: **l'assicurazione della qualità, la sostenibilità (in termini di risorse – umane, finanziarie, di struttura), l'accountability, la politica di promozione delle pari opportunità.**



In particolare:



§ Integrazione con i processi di Qualità

I principi delineati dalla politica di assicurazione della qualità di Ateneo accompagnano le scelte di Unimore in ciascuna area strategica.

Il **Presidio di Qualità**¹ coadiuva il Magnifico Rettore, responsabile dell'Assicurazione di Qualità dell'Ateneo e ogni anno pianifica le attività necessarie nel Piano Operativo Annuale della Qualità (*POAnQ*); si confronta periodicamente con i Responsabili di Qualità di Dipartimento, i Presidenti di CdS e i Direttori di Dipartimento e, grazie a quanto viene condiviso, definisce linee guida per omogeneizzare in qualità le diverse attività.

Nell'ambito dell'assicurazione della qualità si evidenzia l'impegno dell'Ateneo – ripreso da diversi obiettivi operativi citati nel presente Piano – a migliorare la qualità dei processi delle missioni istituzionali e ad indagare sull'efficacia delle attività e dei servizi offerti a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. Il progetto **Good Practice** avviato, indaga la qualità percepita; Unimore ha aderito a marzo 2022.

§ Integrazione con la sostenibilità in termini di risorse umane, finanziarie e di struttura

Il raccordo tra il ciclo della Performance e i documenti di programmazione di risorse finanziarie avviene durante la fase di redazione del **Budget di previsione dell'Ateneo**², momento in cui le strutture sono chiamate a identificare, in base a obiettivi, progetti e attività, le risorse finanziarie necessarie per la loro prosecuzione.

Il Budget tiene conto delle fonti di finanziamento dell'Ateneo, tra cui la **programmazione triennale MUR**, in merito alla quale Unimore a luglio 2021 ha presentato il proprio programma relativo al periodo 2021-2023 (pubblicato alla pagina <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.htm>). Alcuni obiettivi operativi assegnati all'Amministrazione centrale derivano da tale programma.

Inoltre, tra le spese previste nel Budget anche i costi per gli interventi sulle strutture dell'Ateneo, per i quali il **Piano di sviluppo edilizio di Unimore**³ (adottato a novembre 2020) detta le linee di intervento. La sezione "Programmazione strategica" (<https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>) del sito di Ateneo pubblica i documenti aggiornati relativi alle opere e agli interventi approvati dagli OOAA.

Diversi obiettivi operativi (dell'Amministrazione centrale e dei Dip.ti) derivano dal Piano di sviluppo edilizio.

§ Integrazione con la politica di promozione delle pari opportunità

L'Ateneo è fortemente impegnato alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Il **Gender Equality Plan (GEP)** per il triennio 2022-2024 è un documento programmatico che definisce e dettaglia una serie di impegni e azioni volte a promuovere la parità di genere e le pari opportunità in Unimore e ne definisce le strategie. È pubblicato nella sezione "Programmazione strategica" del sito di Unimore (https://www.unimore.it/editoria/GEP_Unimore_Dicembre_2021c.pdf)

¹ <http://www.presidioqualita.unimore.it/>

² <https://www.unimore.it/trasparenza/Bilancioprevcons.html>

³ <https://www.unimore.it/ateneo/docs/Pianoedilizio2020.pdf>



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Diversi obiettivi dell'Amministrazione derivano dalle azioni del GEP, tra cui:

- il supporto alla redazione del Bilancio di Genere 2020;
- l'attivazione delle procedure per la nomina del/della Consigliere/a di Fiducia (figura chiamata a garantire il miglioramento del benessere e il contrasto a ogni forma di discriminazione in Ateneo);
- supporto per la realizzazione di azioni di welfare aziendale;
- realizzazione di attività formative e di aggiornamento per il personale Unimore, studenti e studentesse, personale docente e ricercatore in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare, linguaggio di genere.

Alcuni Dipartimenti nei Piani biennali riportano alcuni degli obiettivi di parità tra gli obiettivi di performance, in coerenza con il Piano strategico di ateneo; tra gli altri:

- corso di perfezionamento in Gender Equality Management (Dip.to di Economia Marco Biagi);
- progettazione di percorsi didattici e di comunicazione scientifica (basati su metafore e narrazioni) come strategia di contrasto al gender divide (Dip.to Educazione e Scienze Umane);
- organizzazione di iniziativa sul tema della violenza di genere, con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani (Dip.to Scienze e Metodi dell'Ingegneria).

Il PAP – Piano di Azioni Positive

Il PAP è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Tale Piano, redatto in collaborazione con il CUG, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/5/2022 ed è pubblicato nella sezione *Performance* in Amministrazione Trasparente nell'ambito del Piano della performance 2022/24 (vedi allegato n.6).

Tra gli obiettivi individuati dal Piano per l'anno 2022:

- ✓ **OBIETTIVO 1) POLITICA A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE**
 - Progetto 1) Formazione e aggiornamento sui temi di competenza del CUG
 - Progetto 2) Welfare aziendale e Lavoro agile
- ✓ **OBIETTIVO 2) CONTRASTO AI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE, MOBBING PROMUOVENDO – ANCHE MEDIANTE FORME DI PREVENZIONE – IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE**
 - Progetto 1) Progetto Benessere Organizzativo e monitoraggio situazioni di disagio lavorativo
 - Progetto 2) Progetto Sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG
 - Progetto 3) Linguaggio di genere



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- Progetto 4) Servizio di assistenza psicologica (S.A.P.) per studenti
- Progetto 5) Equality week
- Progetto 6) Nomina di un/una consigliere/a di fiducia
- Progetto 7) Gender procurement
- ✓ OBIETTIVO 3) BILANCIO DI GENERE E COSTRUZIONE SISTEMA DI INDICATORI DI GENERE
 - Progetto 1) Bilancio di genere dell'Ateneo
- ✓ OBIETTIVO 4) UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA
 - Progetto 1) Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento.

2.2.5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E I SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI

La performance individuale è definita nel SMVP di Ateneo "il **contributo** fornito dal singolo al conseguimento della performance dell'organizzazione e/o del miglioramento/innovazione della performance generale della struttura di afferenza o di diretta responsabilità".

Per tutte le unità di personale è articolata in due dimensioni:

- ✓ **risultati** raggiunti sugli obiettivi assegnati (di performance organizzativa e individuali);
- ✓ **comportamenti organizzativi**.

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI UNIMORE

Gli obiettivi di performance individuale sono assegnati annualmente al personale dirigente e al personale tecnico amministrativo. Formalizzati all'interno di apposite schede informatiche, sono l'esito di un preventivo momento di confronto tra chi li assegna e chi li riceve.

Appartengono a una di queste tipologie:

- obiettivi operativi di **miglioramento e/o**
- obiettivi operativi di **mantenimento (a fronte di riduzione di risorse a disposizione) e/o**
- obiettivi operativi **innovativi**.

Inoltre rispondono ai requisiti previsti dalla normativa (c.2, art.5 del D.Lgs 150/09), ovvero devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Gli obiettivi individuali dei **Dirigenti, Coordinatori di Direzione, Responsabili di Unità in Staff** di norma **coincidono con gli obiettivi di performance organizzativa** della struttura; tuttavia possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali specifici non direttamente connessi con quelli organizzativi.

L' **ALLEGATO 5 – Obiettivi operativi annuali (2022) dell'Amministrazione Centrale** riporta gli obiettivi di Dirigenti, coordinatori di Direzione, responsabili di unità in staff per l'anno 2022.

A ciascun obiettivo individuale vengono associati i seguenti elementi:

- titolo
- tempistica (annuale o pluriennale)
- descrizione delle principali fasi/attività
- struttura responsabile di processo
- altre strutture che partecipano all'obiettivo
- indicatore di misurazione con relativa metrica
- target fissato.

UTILIZZO DEGLI OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale si basa su due o tre elementi, a seconda del ruolo organizzativo del valutato:

- **risultati raggiunti** rispetto a ciascun obiettivo assegnato;
- **comportamento organizzativo** (competenze professionali dimostrate, differenti tra ruoli);
- per personale dirigente, personale di categoria EP, personale di categoria D con incarichi apicali di responsabilità: presenza del **requisito di particolare rilevanza dell'obiettivo operativo** in termini di mantenimento degli standard in caso di riduzione delle risorse a disposizione, di significativo miglioramento / innovazione delle attività realizzate.

Gli elementi di valutazione hanno un peso percentuale diverso, stabilito all'inizio del ciclo di valutazione dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del principio di prevalenza del raggiungimento degli obiettivi rispetto al comportamento organizzativo nella valutazione (espresso dal D.Lgs 150/09 e dal CCNL).

La valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento delle prestazioni erogate e dell'organizzazione del lavoro e al rafforzamento del coinvolgimento dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

I dettagli sulle modalità seguite per la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, del personale dirigente, del personale di categoria EP e del personale di categoria B, C, D sono contenuti nel SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Unimore.



2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'Ateneo riconosce un ruolo fondamentale, anche quale strumento di creazione di valore pubblico, alla programmazione delle misure, specifiche e generali, di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza dell'azione amministrativa nella realizzazione delle proprie strategie. A tal fine, in tale sottosezione, redatta dal R.P.C.T., secondo le indicazioni fornite da A.N.AC (Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 -02/02/2022), in conformità alla L. 190/2012 e al P.N.A. quale atto di indirizzo che raccoglie tutte le indicazioni in materia di anticorruzione fornite dall'A.N.A.C. fino ad oggi, e al d.lgs. n.33/2013 in materia di trasparenza, si illustrano di seguito gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza programmati, a seguito di approvazione - da parte del Consiglio di Amministrazione del 22 Aprile 2022 - del [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza](#), nonché le misure per la gestione dei rischi adottate dall'Ateneo.

Preliminarmente si illustra l'impatto che il contesto esterno esercita sul rischio corruttivo delle attività poste in essere dall'Ateneo in modalità non avulsa e sterile rispetto all'ambiente in cui vive ed opera.

1. IL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno è possibile consultare il [Piano Strategico di Ateneo 2020-2025](#), da pagina 6 a pagina 11.

In questa sede appare opportuno richiamare, anche se in maniera sintetica, quanto riportato in un documento dal titolo "Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità organizzata e di tipo mafioso". Si tratta di un documento elaborato dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna. (Fonte dei dati: estratto da uno studio del Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza urbana e legalità)

Secondo quanto in esso riportato, in Emilia-Romagna si riscontra una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti - e, fra questi, soprattutto nel traffico degli stupefacenti - ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche ben più complesse e articolate.

Fra le novità più significative di questo scenario, innanzitutto occorre ricordare la progressione delle attività mafiose nell'economia legale - specie nel settore edile e commerciale - e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). A rendere tale quadro più complesso ricorre, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Alla luce di questo scenario indubbiamente preoccupante, in ordine all'infiltrazione della criminalità organizzata nel territorio emiliano-romagnolo, nonostante anche autorevoli osservatori sostengano che la presenza delle mafie in regione, e più in generale nel Nord Italia, sarebbe stata trascurata o sottovalutata dalle classi dirigenti locali e dalla società civile, tanto le amministrazioni del territorio, quanto l'opinione pubblica e la società civile non solo sono consapevoli di questo pericoloso fenomeno, ma ormai da diverso tempo cercano di affrontarla nei modi e con gli strumenti che gli sono più consoni. Oltre alla Legge Regione Emilia-Romagna 28 ottobre 2016, n. 18 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili", (c.d. Testo Unico della Legalità) infatti, molte altre attività volte a prevenire e contrastare le mafie e il malaffare, realizzate sia dalla Regione che da molti enti del territorio prima che questa legge fosse approvata, dimostrerebbero il contrario. D'altra parte, nessuna sottovalutazione del problema sembrerebbe esserci stata da parte della società civile, considerati gli straordinari sviluppi registrati in questi anni dal fronte dell'antimafia civile, che ha visto attivamente e progressivamente coinvolte numerose associazioni del territorio regionale fino a diventare fra i più attivi nel panorama italiano. Ritornando al Testo Unico della Legalità, con l'adozione di tale legge la Regione Emilia-Romagna ha dedicato una particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità. Sono incentivate tutte le iniziative per la promozione della cultura della legalità sviluppate d'intesa con i diversi livelli istituzionali, ivi incluse le società a partecipazione regionale, che comprendono anche il potenziamento dei programmi di formazione del personale e lo sviluppo della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Numerose disposizioni sono volte a rafforzare la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed illegalità a partire dal settore degli appalti pubblici. Tra le misure previste:

- la valorizzazione del rating di legalità delle imprese (art. 14);
- la creazione di elenchi di merito, a partire dal settore dell'edilizia ed in tutti i comparti a maggior rischio di infiltrazione mafiosa (art. 14);
- la diffusione della Carta dei Principi delle Imprese e dell'Elenco di Merito delle imprese e degli operatori economici (art. 14);
- il monitoraggio costante degli appalti pubblici, anche in collaborazione con l'Autorità anticorruzione (art. 24);
- la riduzione delle stazioni appaltanti, favorendo la funzione di centrale unica di committenza esercitata dalle unioni di comuni (art. 25);



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- la promozione della responsabilità sociale delle imprese, al fine di favorire il pieno rispetto delle normative e dei contratti sulla tutela delle condizioni di lavoro (art. 26).

Per quanto attiene specificatamente le strategie regionali di prevenzione e di contrasto e dell'illegalità all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni pubbliche, la Regione - in base all'art. 15 della l.r. n. 18 del 2016 - ha promosso l'avvio di una "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

Il progetto, approvato dalla Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza della Assemblea legislativa, è supportato anche da ANCI E-R, UPI, UNCEM e Unioncamere, con i quali è stato sottoscritto apposito Protocollo di collaborazione il 23 novembre 2017.

La Rete, a cui hanno aderito, ad oggi, ben 229 enti, permette ai relativi Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, creando azioni coordinate ed efficaci, pertanto, di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel nostro territorio.

È stato anche costituito un Tavolo tecnico sul tema dell'antiriciclaggio.

In questo contesto, che desta comunque preoccupazione e richiede attenzione e vigilanza rispetto alle attività poste in essere dall'Amministrazione e ai legami che, in base a queste attività l'Ateneo si trova a stringere, occorre evidenziare che, ad oggi, gli strumenti messi in atto dal legislatore, soprattutto in certi ambiti (ad es. quello degli appalti pubblici) hanno consentito di non rilevare l'intrattenere di rapporti "inappropriati" con soggetti operanti in settori illeciti.

2. IL CONTESTO INTERNO

Nella sua lunga storia, le cui origini risalgono al 1175, l'Ateneo è sempre stato un punto di riferimento importante per la vita scientifica, culturale, sociale delle comunità del territorio. Con circa 30.000 studentesse e studenti attualmente iscritti ai corsi di studio di I, II e III livello e oltre 1.400 dipendenti tra personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, Unimore rientra dal 2017 tra gli Atenei di grandi dimensioni secondo la classificazione ministeriale (1). L'Ateneo è a rete di sedi (2), Modena e Reggio Emilia, a cui si affianca la città di Mantova, sede accreditata di un Corso di laurea dal 2018. È organizzato in 13 Dipartimenti e 2 Scuole, oltre che in centri dislocati sul territorio delle due province di Modena e Reggio Emilia, dove si svolgono attività di didattica, ricerca, terza missione e relativi servizi a supporto. I 30.000 iscritti sono il risultato di un trend costantemente positivo che dal 2013 ad oggi ha portato ad una crescita complessiva del 35%, con quasi 8.000 unità in più rispetto al dato dell'a.a. 2013/14. A fronte di questa consistente crescita della popolazione studentesca, il personale docente e ricercatore si è mantenuto pressoché stabile nel medesimo periodo, con circa 800 unità oggi attive (+2% rispetto al 2013, con un recupero significativo dopo la forte flessione del 2017). La quota di professori ordinari si mantiene stabile (rappresentando il 27% del totale), in crescita sia i professori associati (dal 32% del 2013 al 44% del totale nel 2021) sia i ricercatori a tempo determinato (oggi pari al 14% del personale docente e ricercatore), che stanno progressivamente subentrando ai ricercatori universitari (oggi al 15%). Il personale tecnico amministrativo, altra componente fondamentale per il



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

funzionamento dell'Ateneo, registra un trend generalmente decrescente, con quasi 90 unità in meno rispetto al 2013 (-12%). Tra le attività a sostegno del territorio, per l'Ateneo assume un ruolo rilevante quella assistenziale, erogata principalmente in convenzione con l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e l'Azienda Sanitaria – IRCCS di Reggio Emilia, con un importante

1 Classifica Censis delle Università Italiane (edizione 2017/18).

2 L'organizzazione dell'Ateneo è, dal 1998, a "rete di sedi universitarie" (art. 1 dello Statuto).

impatto sul sistema sanitario e sulla tutela della salute pubblica. La crisi pandemica del 2020 ha portato anche in Unimore cambiamenti immediati e profondi in tutte le principali attività. La prima reazione ha preso la forma di risposta all'emergenza medica, con un determinante contributo del personale universitario medico-sanitario. Altra emergenza si è rivelata quella organizzativa, cui si è fatto fronte grazie a gruppi di lavoro per riadattare strutture e processi dell'Ateneo alla transizione improvvisa verso modelli e pratiche radicalmente differenti. Si è così accelerata la transizione verso la digitalizzazione dei flussi di lavoro. Anche sulla base di questa esperienza critica, Unimore sta ridefinendo l'organizzazione interna, processo che continuerà a richiedere un forte impegno di cambiamento anche nel prossimo futuro. Il massimo sforzo è stato esercitato per rispondere, nel pieno della crisi pandemica, al disagio di studenti e studentesse, specialmente provenienti da fuori regione e internazionali, aumentando la comunicazione e la disponibilità all'ascolto, fornendo dispositivi per poter fruire della didattica a distanza, semplificando e digitalizzando le pratiche amministrative. Il trasferimento in modalità telematica dell'attività didattica frontale e di orientamento all'entrata, degli esami e delle sessioni di laurea ha richiesto uno sforzo collettivo e una forte capacità di adattamento. Tutte le strutture sono state coinvolte per permettere la continuità didattica e l'interazione con gli studenti in remoto. L'attività di ricerca è proseguita, pur nelle difficoltà legate all'interruzione temporanea di buona parte delle attività laboratoriali. L'attività progettuale e di risposta a bandi regionali ed europei è rimasta molto intensa.

Da ottobre 2021 è stata reintrodotta la presenza in tutte le attività didattiche, di ricerca e amministrativo-gestionali.

Unimore si configura come un'istituzione a più anime - didattica, ricerca, terza missione e servizi agli studenti - e un'organizzazione complessa che svolge un ruolo chiave nello sviluppo della società civile. Per il perseguimento dei suoi fini istituzionali Unimore ha instaurato e detiene rapporti di stretta collaborazione con diverse Istituzioni e Fondazioni:

Fondazione Democenter–Sipe (incubatore di spin off e start up, trasferimento tecnologico nell'ambito della meccanica e motoristica, biomedicale e ICT);

Fondazione REI–Reggio Emilia Innovazione (incubatore di spin off e start up, trasferimento tecnologico nell'ambito della meccanica, della motoristica, delle risorse biologiche-agroalimentari e delle risorse energetiche);

Fondazione Golinelli (Fondazione privata che si occupa di educazione, formazione, ricerca, innovazione, impresa e cultura);



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Fondazione Reggio Children – Centro Loris Malaguzzi (RE) - (fondazione nata dal progetto educativo elaborato e praticato nelle Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia promuove la ricerca in tutte le sue forme, a partire da quella realizzata dai Nidi e dalle Scuole dell’infanzia, sostiene politiche e progetti di interesse educativo culturale, sociale, scientifico a livello nazionale e internazionale per la promozione dei diritti.

Fondazioni Bancarie: Fondazione Manodori di Reggio Emilia e Fondazione di Modena che sostengono molti dei progetti strategici dell’Ateneo: progetti di edilizia, dottorati di ricerca, finanziamento/co-finanziamento progetti di ricerca e finanziamento posti di ricercatore.; la Fondazione Universitaria Marco Biagi che realizza in modo concordato con l’Ateneo attività di alta formazione e ricerca nell’ambito delle relazioni di lavoro. Va sottolineato poi come la collaborazione ormai pluriennale tra Unimore e l’Accademia Militare di Modena si è ulteriormente consolidata attraverso due iniziative di grande rilievo: EmTASK (corso di perfezionamento sulle emergenze territoriali ambientali e sanitarie) e la firma di una convenzione con il Ministero della Difesa per l’analisi e lo studio della riqualificazione energetica del Palazzo Ducale di Modena, sede dell’Accademia Militare.

Per un approfondimento relativo al contesto interno è possibile consultare il Piano Strategico di Ateneo 2020-2025, al link <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>

3. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO: oggetto, soggetti, finalità

La predisposizione e l’attuazione del Piano Triennale 2022/2024 viene assicurata attraverso il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- ✓ Consiglio di Amministrazione dell’Ateneo
- ✓ Responsabile della prevenzione della corruzione
- ✓ Dirigenti
- ✓ Responsabili delle strutture di staff alla Direzione
- ✓ Direttori di Dipartimento/Centri/Facoltà e Responsabili amministrativi dei Dipartimenti/ Centri/Scuole di Ateneo in qualità di Referenti della prevenzione
- ✓ Tavolo tecnico
- ✓ OIV – Organismo Indipendente di Valutazione dell’Ateneo
- ✓ UPD - Ufficio per i procedimenti disciplinari
- ✓ Personale dell’Ateneo
- ✓ Collaboratori a qualsiasi titolo dell’Amministrazione

L’efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi si basa sul ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, che la vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio, ma anche e soprattutto è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all’interno dell’organizzazione.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Di seguito, si espongono sinteticamente i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a:

- a) nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- b) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- c) adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012).

Gli organi di indirizzo ricevono, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono, altresì, destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione quale organo di indirizzo politico dell'Ateneo, in merito all'individuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza approva il Piano Integrato di Ateneo che contiene, su queste materie, un espresso richiamo alle misure adottate relativamente alle attività di lotta alla corruzione e promozione della trasparenza dell'azione amministrativa, ai contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ateneo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è il Direttore Generale, Dott. Stefano Ronchetti.

Sia l'ANAC che il MIUR sottolineano come al RPCT debba essere garantita l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale ed il suo coinvolgimento in tutti gli ambiti che comportano un riflesso sul sistema dei controlli e delle verifiche interne. Questi poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, mentre non spetta al RPCT il compito di accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

La scelta di affidare l'incarico di RPCT al Direttore Generale rafforza la posizione del Responsabile stesso in termini di poteri di vigilanza e controllo funzionali alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

Relativamente al presente Piano, il RPCT ne ha predisposto i contenuti, acquisendo previamente i suggerimenti pervenuti dai Dirigenti e Responsabili delle Direzioni e degli Uffici dell'Ateneo, nonché quelli eventualmente ritenuti accoglibili e formulati dagli stakeholders e lo ha presentato e illustrato agli Organi di indirizzo politico. La predisposizione del Piano inoltre ha tenuto conto della verifica dello stato di attuazione del PTPCT del triennio precedente.

In caso di assenza temporanea del Responsabile della Prevenzione della Corruzione il ruolo è assunto dal Vice Direttore Generale.

Il RPCT svolge, attraverso l'ufficio di supporto, un'attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste nel Piano nonché, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D. Lgs. 33/2013, un controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, sollecitando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Nel corso del 2021, a causa del trasferimento ad altro ufficio dell'unità di personale assegnata all'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo questa attività non è stata attuata se non a novembre 2021, in sede di richiesta, a mezzo mail, da parte del RPCT ai vari responsabili di Direzioni e Uffici dello stato di attuazione delle misure indicate nel Piano 2021-2023 e la richiesta di suggerire ulteriori eventuali misure da inserire nel Piano 2022-2024

I Dirigenti e i Responsabili delle Direzioni e degli Uffici dell'Amministrazione Centrale

La collaborazione con queste figure è fondamentale in quanto consente al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta il PTPCT di definire, porre in essere e monitorare le misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

Spetta ai Dirigenti e ai Responsabili degli Uffici garantire che venga data idonea attuazione alle misure di prevenzione del rischio corruttivo e alle misure di trasparenza indicate nel PTPCT nonché, più in generale, a verificare che vengano posti in essere comportamenti tali da garantire la correttezza dell'azione amministrativa. E' opportuno sottolineare come ai Dirigenti e ai Responsabili venga riconosciuta la possibilità di promuovere procedimenti di natura disciplinare nei confronti dei dipendenti che dovessero porre in essere comportamenti di natura corruttiva.

Inoltre, pur non essendo formalizzata una modalità tecnica di comunicazione tra queste figure e il RPCT è assicurata una comunicazione costante che consente ai Dirigenti e ai Responsabili degli Uffici di formulare, in qualsiasi momento dell'anno, proposte circa le misure da introdurre e/o modificare, nonché monitorare l'efficacia e i risultati delle misure adottate.

E' compito dei Dirigenti e dei Responsabili degli Uffici dell'Amministrazione verificare costantemente il rispetto dei doveri del Codice di comportamento del personale posto sotto la propria direzione/coordinamento, nonché porre in essere tutte le azioni necessarie a far sì che gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, anche in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, siano integralmente conseguiti.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

I Direttori di Dipartimento/Centri/Facoltà e Responsabili amministrativi dei Dipartimenti/ Centri/Facoltà in qualità di Referenti della prevenzione

I Referenti per la prevenzione:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, verificano e segnalano le ipotesi di violazione;
- d) osservano le misure contenute nel presente Piano (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Il Tavolo tecnico

Il Tavolo, coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione è un organo permanente composto dai Dirigenti, dai responsabili degli uffici di Staff, dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento e da un responsabile amministrativo di dipartimento designato dal Direttore Generale, da un rappresentante del Senato Accademico. Allo stesso vengono affidati compiti consultivi e propositivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza all'interno dell'Università. Attraverso il Tavolo Tecnico il RPCT acquisisce le proposte relative alla predisposizione del PTPCT, lo stato di attuazione delle misure individuate nei Piani precedenti, di quelli da riproporre nel Piano relativo al triennio successivo. Il Tavolo Tecnico è stato coinvolto nella redazione del presente piano, attraverso l'invito, a tutti i componenti, a formulare proposte in merito alle attività da prevedere.

L'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ateneo

L'art. 1, co 8-bis della legge 190/2012, prevede la verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione della coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza. A tal fine il presente Piano è trasmesso all'OIV dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'OIV verifica inoltre che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della relazione predisposta annualmente dal RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il Responsabile trasmette allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012).



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Il RPCT segnala all'OIV i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43).

L'OIV promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009)

Anche nel 2021 l'OIV, ha prodotto l'attestazione in merito agli obblighi di pubblicazione al 31/05/2021 secondo la griglia contenuta nella delibera ANAC 294/2021. L'attestazione è stata pubblicata entro i termini previsti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito UNIMORE al link <https://www.unimore.it/trasparenza/attestazioni.html>.

L'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012)

L'UPD - Ufficio per i procedimenti disciplinari è chiamato a:

- a) svolgere i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- c) proporre l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Il Personale dell'Ateneo e i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

Entrambe queste categorie di soggetti, in funzione dei diversi ruoli rivestiti nel rapporto con l'Ateneo, sono tenuti a porre in essere comportamenti coerenti con quanto previsto da Codice di Comportamento e Codice Etico di Ateneo, le cui prescrizioni costituiscono uno strumento fondamentale per la prevenzione di condotte corruttive e di cattiva amministrazione.

Inoltre il personale dipendente partecipa al processo di mappatura dei processi, in funzione del processo di volta in volta mappato, e pone in essere tutte le misure previste dal presente Piano e dai Piani Triennali precedenti al fine di rendere effettive le misure di prevenzione del rischio introdotte dall'Ateneo.

4. Processo di attuazione del PTPCT 2021/2023 e proposte per il triennio 2022/2024

Il processo di attuazione del Piano 2021/2023 muove da quelle che erano le misure ulteriori previste nello stesso, rispetto a quanto emerso dal confronto fra lo stato di adozione ed attuazione delle misure previste nell'Atto di Indirizzo del MIUR del 2018 e le misure già introdotte nell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

4.1 ANALISI DEL RISCHIO PROCESSI MAPPATI



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Nell'ambito dell'Area Didattica il reclutamento dei docenti costituisce un punto di particolare attenzione sia da parte di ANAC, nella parte speciale dedicata alle Istituzioni Universitarie attraverso l'Aggiornamento 2017 al PNA 2016, sia da parte del MIUR con il suo successivo Atto di Indirizzo. Come già evidenziato nel PTPCT 2019-2021 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia attua già tutte le misure suggerite da ANAC, rientranti tra le misure di diretta cognizione dell'Ateneo stesso. L'analisi puntuale esposta nel Piano 2019-2021 (cui si rinvia) evidenzia come, soprattutto attraverso l'osservanza di precise disposizioni regolamentari, UNIMORE accoglie e rispetta le varie indicazioni di ANAC sul punto. Queste misure vengono confermate anche per il triennio 2022-2024.

Nel 2022 l'Ufficio di Supporto a RPCT di Ateneo, previa assegnazione dell'unità di personale prevista per l'Ufficio, si occuperà di analizzare i rischi corruttivi legati ai processi mappati nel corso del 2020 "Incarichi di docenza di didattica ufficiale" e "Incarichi di docenza di didattica integrativa". La documentazione relativa alla mappatura dei due processi è pubblicata in Intranet nell'apposita sezione "Mappatura processi".

4.2 MAPPATURA DEI PROCESSI GENERALE E ANALITICA

Poiché la mappatura dei processi da parte del gruppo di lavoro appositamente nominato si è rivelata particolarmente lunga e complessa, nel corso del 2022 ciascuna Direzione/Ufficio che ha collaborato alla realizzazione di un Registro dei Processi di Ateneo provvederà, dopo aver individuato l'area di rischio cui il processo appartiene (tra quelle di carattere generale o specifico per le Università), ad individuare il potenziale rischio connesso al processo o alle sue macro-fasi/attività e ad analizzare l'adeguatezza delle misure di prevenzione/contrasto di cui si dispone (normative/tecniche, ecc..) per consentire un contenimento/prevenzione del rischio stesso.

Il gruppo di lavoro incaricato di mappare i processi si farà carico di una successiva mappatura analitica delle fasi e attività in cui è articolato il processo stesso.

Successivamente l'Ufficio di Supporto del Responsabile RPCT analizzerà i rischi corruttivi segnalati dai responsabili e dai coordinatori di Direzioni e Uffici, confrontandosi con i responsabili circa l'analisi della valutazione del rischio e dell'adeguatezza delle misure di contenimento.

4.3 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Ordinaria

Nel corso del 2021 non c'è stata alcuna rotazione degli incarichi assegnati al personale del profilo amministrativo-gestionale non dirigenziale.

L'attuazione di questa misura, per i ruoli dirigenziali risulta di difficile attuazione, data la ridotta numerosità delle figure (5 oltre al Direttore Generale) e la specificità delle materie di cui si occupano nell'Ateneo. Un'eventuale rotazione inficerebbe la corretta ed efficace continuità dell'azione amministrativa.

Straordinaria



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Nel corso del 2021 non c'è stata alcuna iniziativa di rotazione straordinaria poiché non si sono verificate le condizioni previste dall' art. 16 comma 1, lettera l – quater, del d. lgs. 30 marzo 2001 n°165 (lettera aggiunta dall'art. 1 comma 24 del decreto 6 luglio 2012 n°95, convertito con modifiche dalla legge 7 agosto 2012 n°135 recante “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza per i servizi ai cittadini”). Tale norma dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”. Si tratta di un provvedimento che si applica nella fase iniziale del procedimento penale ed è limitato alle sole condotte di natura corruttiva, le quali creando un maggior danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

4.4 FORMAZIONE

Nel corso del 2021 attraverso la collaborazione con EDUNOVA e l'Ufficio Formazione di Ateneo è proseguita l'erogazione dell'attività formativa “di base” nei confronti di tutto il personale tecnico amministrativo e dei CEL.

La piattaforma telematica di erogazione dei corsi in modalità FAD è stata resa operativa fino al 30/04/2021.

Sono stati resi disponibili, in particolare i seguenti corsi:

La Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Codice di Comportamento ed etica del dipendente Unimore

Inoltre, è stato reso accessibile per tutto il 2021 il corso: Trasparenza amministrativa e privacy: due diritti speculari da bilanciare, realizzato in collaborazione con il DPO di Ateneo nel dicembre 2020 e rivolto ai Dirigenti, Coordinatori di Direzione, Responsabili di Uffici in Staff, Responsabili amministrativi di Dipartimenti/Centri/Strutture con autonomia di budget e Coordinatori didattici.

Per il prossimo triennio si ribadisce quanto già previsto nel Piano 2020-2022, cioè prevedere una formazione di base obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza per tutti i neo-assunti dell'Ateneo e l'organizzazione di una o più giornate formative/informative rivolte a tutto il personale.

Per quanto riguarda la formazione specifica del personale dell'Ufficio di Supporto al RPCT, nel corso del 2021 si segnala la partecipazione ai seguenti corsi:

- Gli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei siti istituzionali e le attestazioni OIV, organizzato da Golem Net



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- Modulo 4 del Primo Ciclo di Formazione Dedicato ai Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – Il WISTLEBLOWING - La riservatezza (02/12/21), Gli obblighi del RPCT (09/12/21) Il rapporto tra ANAC e RPCT (16/12/21), Corso organizzato da ANAC in modalità Webinar.

4.5 ALTRE INIZIATIVE SPECIFICHE

Le iniziative specifiche realizzate da UNIMORE in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza riguardano diverse attività e uffici.

Per quanto riguarda l'attività dell'Ufficio Relazioni Internazionali, in particolare in tema di gestione dei programmi di Mobilità degli studenti (Erasmus+ per studio e traineeship), è stata prestata particolare attenzione al controllo delle graduatorie predisposte dai dipartimenti e successivamente pubblicate all'Albo online di Ateneo e sul sito di Ateneo, nel rispetto dei principi di trasparenza. Il controllo è stato condotto per verificare che le graduatorie fossero formulate nel rispetto dei criteri stabiliti dal docente responsabile dello scambio di mobilità o dalle commissioni di dipartimento. Controlli, anche a campione, sono stati effettuati sulle domande presentate, per verificare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive. La medesima attenzione è stata rivolta anche al bando Visiting Professor, nell'ambito del quale sono stati effettuati controlli sulle domande presentate per la verifica delle dichiarazioni fornite e laddove le dichiarazioni fornite non erano sufficientemente chiare, un ulteriore controllo è stato effettuato anche presso gli Atenei stranieri di provenienza. La valutazione delle domande è stata eseguita da idonea commissione di nomina rettorale nel rispetto dei criteri previsti dal bando e la graduatoria dei selezionati è stata pubblicata all'Albo online con anche l'indicazione dei finanziamenti attribuiti. La stessa procedura è stata seguita per il bando di mobilità dei giovani ricercatori.

Regolamento principi etici per progetti di ricerca

Nel corso del 2020 era stato nominato un gruppo di lavoro informale (la composizione è specificata nel PTPCT 2021-2023) con il compito di analizzare la normativa europea in tema di progetti di ricerca che hanno specifico impatto sulla sfera umana e di redigere un regolamento che disciplinasse dette tematiche. La normativa europea, infatti, pone l'accento sulla necessità di redazione di un Codice di Principi Etici che regolamenti la partecipazione a questa tipologia di progetti europei e che consenta la pubblicazione di studi di ambito psicologico da parte di alcune case editrici. Il gruppo di lavoro ha redatto una bozza di Regolamento che disciplinerà la procedura per validare i protocolli di ricerca relativi ai progetti su argomenti legati alla formazione, alle procedure e alle sperimentazioni che coinvolgono esseri umani e non rientranti tra quelli che le disposizioni di legge vigenti attribuiscono per competenza ai Comitati etici delle Aziende Sanitarie od Ospedaliero-Universitarie attivati nell'ambito territoriale. In ogni caso, sono escluse dalla sua valutazione le ricerche che coinvolgono strutture sanitarie.

Il Regolamento per il funzionamento del Comitato Etico per la Ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 aprile 2021, e da parte del Senato Accademico nella seduta del 11 maggio 2021. E' in corso la definizione della composizione del detto comitato. Il Regolamento è pubblicato al seguente link: <http://www.ricerca.unimore.it/site/home/internazionale/regolamento-per-il-funzionamento-del-comitato-etico-per-la-ricerca.html>

La digitalizzazione dei processi



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

La digitalizzazione dei Decreti Rettorali e Direttoriali

A partire dall'autunno 2021, nell'ambito del sistema di gestione documentale Titulus, è stato attivato un nuovo flusso procedurale che permette la produzione di decreti digitali a firma del Rettore, del Direttore Generale e di determine dirigenziali. Utilizzando il workflow è possibile, partendo da una bozza del documento, giungere alla sottoscrizione digitale e alla repertoriazione automatica del decreto svolgendo tutti i passaggi all'interno del gestionale Titulus.

In questo modo, il documento informatico non assume mai la forma di documento cartaceo e l'iter per la firma digitale si snellisce notevolmente.

Tutti i passaggi del flusso sono registrati nel sistema di gestione documentale ed è possibile, per le persone coinvolte, avere in ogni momento accesso alle informazioni relative agli interventi effettuati sul documento e alle varie versioni dello stesso.

Albo on-line di Ateneo

A partire dal 1° gennaio 2021 è stato introdotto l'Albo on-line di Ateneo. Detto Albo rappresenta un luogo digitale nel quale sono pubblicati gli atti e i provvedimenti adottati dall'Ateneo che, per obbligo di legge, devono essere resi noti a chiunque ne abbia interesse assolvendo l'obbligo di pubblicità legale nei siti informatici delle Pubbliche Amministrazioni. Questa pubblicità va distinta dalle altre forme di pubblicazione che assolvono a diverse finalità quali la trasparenza o la mera informazione. L'Albo on line si trova in una sezione del sito web di Ateneo raggiungibile dalla home page, denominata "Albo on line".

In un'ottica di razionalizzazione, semplificazione e più efficiente gestione dei flussi documentali, la gestione dell'Albo avviene attraverso uno specifico work flow dell'applicativo "Titulus" ed è unico per tutte le Strutture in cui si articola l'Ateneo.

Il work flow prevede che la richiesta di pubblicazione di un determinato documento venga effettuata nell'ambito del sistema di gestione documentale da parte del Responsabile del Procedimento Amministrativo (RPA) del documento stesso mentre la pubblicazione vera e propria è disposta dal Responsabile del Procedimento di Pubblicazione (RPP), che è unico per tutto l'Ateneo. L'RPA richiede la pubblicazione del documento avendo cura di predisporlo nel rispetto della protezione dei dati personali conformemente alla normativa in materia di privacy e individuando la forma di pubblicazione più idonea (integrale, comprensiva di allegati, per estratto etc, con omissis...). L'RPP (unico in Ateneo) provvede ad assicurare la regolarità e i tempi di pubblicazione nonché a garantire l'immodificabilità, l'integrità e la leggibilità dei documenti pubblicati.

La gestione digitalizzata della selezione del personale

A decorrere dal 2021 è stata introdotta la gestione digitalizzata delle procedure di selezione del personale universitario sia strutturato che non strutturato (personale docente, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca, ecc.). L'uso di questo strumento consente di dare maggiore trasparenza all'intera procedura, nonché di realizzare la gestione digitalizzata della documentazione a supporto della procedura di selezione.

La gestione digitalizzata degli appalti



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Già a partire dal 2020 è entrata a pieno regime la banca dati che raccoglie i documenti di controllo degli operatori economici affidatari di lavori, beni e servizi: la centralizzazione di detti controlli per tutti gli affidamenti effettuati dagli uffici dell'amministrazione centrale e un supporto di consulenza per i controlli eseguiti dalle strutture decentrate ha consentito di adottare una uniformità di trattamento e un più agevole controllo degli operatori economici che hanno rapporti con l'Ateneo. L'Ateneo inoltre ha previsto una percentuale di controlli a campione del 5% sugli operatori economici per i quali sono previste in base alle linee guida ANAC, verifiche dei requisiti non complete in ragione degli importi degli affidamenti. L'Ateneo ha adottato la piattaforma telematica per lo svolgimento delle procedure di gara, in modo da assicurare la massima trasparenza e tracciabilità di tutte le fasi della procedura.

La gestione digitalizzata della fatturazione attiva e passiva estera

A decorrere dal 1° luglio 2022 tutte le strutture dovranno essere in grado di emettere e ricevere le fatture verso e dall'estero in formato elettronico. Infatti il Decreto Fiscale 146/2021 ha spostato al 1 luglio 2022 l'obbligo di trasmissione in formato elettronico XML delle fatture per operazioni di cessione di beni e prestazioni di servizi effettuate o ricevute verso o da operatori esteri. La Legge di Bilancio 2021 (Legge 178/2020) lo aveva inizialmente fissato dal 1 gennaio 2022. Per tale finalità è già stata adottata la versione aggiornata del gestionale U-Gov Contabilità.

Collaborazione con enti del territorio

Prosegue la collaborazione con gli Enti aderenti alla "Rete per l'integrità e la trasparenza", creata nel 2018 dalla Regione Emilia-Romagna, che risulta fondamentale ai fini delle strategie condivise di contrasto alla corruzione.

La collaborazione avviene su diversi fronti: l'elaborazione di strategie comuni di prevenzione, in particolare nella previsione di misure coerenti nei rispettivi Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), nell'organizzazione di attività comuni di formazione, e soprattutto nella condivisione di valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

La Rete, cui hanno aderito, ad oggi, ben 195 enti, permette ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia creando azioni coordinate ed efficaci di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione del territorio emiliano romagnolo.

Per il triennio 2022-2024 proseguirà la collaborazione attiva avviata con la Rete Regionale.

Il 14 gennaio 2022 si è svolta la "Giornata della Trasparenza" organizzata dalla Regione Emilia Romagna. Tema dell'incontro "I nuovi orizzonti del sistema anticorruzione e trasparenza dopo il D.L. 80/2021".

5. Gestione del rischio



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo consiste nel favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e nel prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, sono strumenti che accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale e l'attività amministrativa alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili. Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola in tre fasi:

Analisi del contesto – a sua volta ripartita tra analisi del contesto interno e analisi del contesto esterno; l'analisi del contesto interno si realizza, principalmente attraverso la mappatura dei processi.

Valutazione del rischio – articolato in tre momenti: identificazione, analisi e ponderazione del rischio; rischi individuati in via generale con la redazione del registro dei processi

Trattamento del rischio – che consiste nell'identificare e programmare le misure di prevenzione; valutare il grado di efficacia delle misure messe in campo, valutare la necessità/opportunità di introdurne di nuove e/o diverse.

5.1 Analisi del contesto

5.1.1 Analisi del contesto esterno

La disamina delle principali dinamiche territoriali, evidenziata nel paragrafo 3 del presente Piano, nonché l'analisi dei dati e delle informazioni acquisite attraverso fonti esterne all'Amministrazione mostrano come il contesto esterno non incida significativamente sul rischio corruttivo dell'Ateneo.

5.1.2 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'individuazione delle attività e dei processi nell'ambito dei quali il rischio di corruzione è più elevato è la fase che dà l'avvio al processo di gestione del rischio corruttivo, in linea con quanto definito dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Nel 2018 l'Ateneo ha avviato la mappatura dei processi (con nomina di apposito Gruppo di lavoro) e ad oggi risultano mappati sei processi secondo le modalità concordate dal gruppo di lavoro. Si tratta di:

- ✓ Assegni di ricerca



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- ✓ Assunzione docenti di prima e seconda fascia
- ✓ Dottorati di ricerca
- ✓ Incarichi di docenza di didattica ufficiale
- ✓ Incarichi di docenza di didattica integrativa
- ✓ Gestione delle entrate per ricerca scientifica

Nel gennaio 2021 si è conclusa la mappatura del processo “Assunzione docenti di prima e seconda fascia”. Un’apposita sezione nella rete intranet di Ateneo è dedicata alla diffusione dei documenti che comprendono, per ogni processo, la definizione di una scheda di attività, di una scheda che rileva la sequenza delle attività in capo alle singole unità organizzative e il flow-chart del processo (voce “Mappatura processi” in <https://in.unimore.it/intra/docinterni/mappatura.html>). Al termine della mappatura un documento rileva le eventuali criticità dal punto di vista organizzativo e dal punto di vista del rischio corruzione, con le relative proposte di trattamento del rischio.

Nel corso del 2020 è stata effettuata, assieme agli Uffici/Strutture coinvolte nella mappatura, la valutazione del rischio del processo Incarichi di insegnamento (c.d. Professori a contratto). Dalla valutazione del rischio è emerso che il processo mappato presenta un rischio corruttivo basso (La scheda di valutazione è allegata al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo 2021-2023, pubblicato sulla pagina UNIMORE “Amministrazione Trasparente”).

Nel corso del 2022 occorrerà procedere alla valutazione del rischio dei processi relativi ad Assunzione docenti, Dottorati di ricerca e Gestione delle entrate per ricerca.

L’obiettivo è che l’intera attività svolta dall’amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Alla luce di queste considerazioni e tenuto conto di quanto suggerito da ANAC nell’Allegato 1) al PNA 2019-2021, per il prossimo triennio si continuerà il lavoro condiviso con il GdL costituito nel 2018 e quindi si procederà con la valutazione del rischio degli ulteriori processi mappati.

Tuttavia, poiché la mappatura dei processi da parte del gruppo di lavoro appositamente nominato si è rivelata particolarmente lunga e complessa a partire dal 2022 si procederà come indicato al paragrafo 6.3. La priorità di approfondimento e analisi verrà data ai processi ricompresi nelle aree di rischio obbligatorie, o che presentano un grado di rischio più elevato, o per i quali le misure di prevenzione e contenimento del rischio non sono state considerate soddisfacenti.

5.2 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).



L'identificazione del rischio mira ad individuare quei comportamenti o quei fatti corruttivi che possono verificarsi nel flusso del processo. L'identificazione dei rischi è realizzata in collaborazione con i responsabili degli uffici che partecipano alla realizzazione del processo e che, avendo una conoscenza diretta delle attività svolte, possono più facilmente individuare i potenziali eventi rischiosi, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute, nonché della esperienza pregressa nella gestione del processo e negli eventuali eventi corruttivi che sono stati oggetto di interesse da parte della cronaca, anche locale. Questo lavoro di identificazione è coordinato dall'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo.

Per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Finora l'oggetto di analisi era rappresentato dalle singole attività di cui si compongono i processi ad oggi mappati dal Gruppo di Lavoro. Nel prossimo triennio si procederà nel senso appena indicato per tutti quei processi che continueranno ad essere mappati dal Gruppo. Tuttavia, poiché è stato realizzato un Elenco dei Processi di Ateneo, non potendo prescindere dalla individuazione del rischio e dal suo trattamento per tutti i processi dell'elenco, per i processi per i quali non è possibile passare immediatamente alla fase di descrizione, l'individuazione del rischio avverrà, inizialmente, a livello di processo.

Gli eventi rischiosi individuati in relazione ai processi mappati sono riportati nelle schede di valutazione del rischio (che assumono anche la veste di Registro dei rischi) pubblicate quali allegati dei vari Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in funzione dell'anno in cui si è conclusa la valutazione del rischio corruttivo del processo/attività.

Definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione, sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. Fino ad oggi UNIMORE, per la stima dell'esposizione al rischio, ha utilizzato i criteri indicati nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013-2015. Oggi appare imprescindibile il recepimento della nuova metodologia per la definizione del processo di gestione dei rischi corruttivi indicata nell'Allegato 1 del PNA 2019. L'Allegato 1, relativamente alla scelta dell'approccio valutativo, prevede di scegliere fra approccio qualitativo, approccio quantitativo o approccio misto, prediligendo l'approccio qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. I criteri di valutazione utili a definire il livello di esposizione al rischio, in fase di prima applicazione dell'approccio qualitativo, sono quelli suggeriti da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019. Si tratta dei seguenti criteri:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio l'analisi di tipo qualitativo sarà supportata, ove presenti, da dati quantitativi relativi ai seguenti elementi:

- sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, e decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA, il falso e la truffa, i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
- segnalazioni pervenute,
- reclami e risultanze di indagini di customer satisfaction

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si perverrà ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che sarà espressa attraverso un giudizio che tiene conto della scala seguente: massimo, alto, medio, basso.

Prendendo come riferimento le risultanze della fase di misurazione dell'esposizione al rischio, si valuteranno le eventuali azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, in considerazione del rischio residuo che si manifesta a fronte di misure già introdotte (vedi paragrafo 8).

6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

L'Università, proseguendo nella strategia di prevenzione della corruzione adottata negli anni precedenti, conferma l'adozione delle misure obbligatorie che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012 e che riguardano:

- l'applicazione del Codice Etico e del Codice di comportamento da parte da parte dei soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, da parte dei dipendenti;
- lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali in conformità alla regolamentazione di Ateneo;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- l'osservanza della disciplina specifica in materia di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali;
- la regolamentazione - la regolamentazione interna è uno dei punti di forza dell'intero sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'azione amministrativa dell'Ateneo. Come emerso dal confronto tra le indicazioni contenute nell'Atto di Indirizzo del MIUR del maggio 2018 e le modalità operative poste in essere da UNIMORE nei vari ambiti oggetto di indagine da parte di ANAC e del MIUR, emerge che, proprio grazie alle previsioni contenute nei regolamenti adottati dall'Ateneo, lo stesso pone in essere in maniera pressoché integrale i comportamenti suggeriti dal MIUR nell'Atto di Indirizzo;
- la rotazione del personale al fine di evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio;
- il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro presso soggetti privati nei confronti dei quali si è esercitato potere autoritativo o negoziale (pantouflage);
- gli adempimenti connessi alla formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazione agli uffici (art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001);
- la tutela del dipendente che segnala illeciti; a tale scopo nel 2017 l'Ateneo ha adottato il "Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing policy)";
- la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- la trasparenza: questa misura in Ateneo viene attuata come una misura di carattere generale, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa e di dare corretta e puntuale applicazione del D.lgs. 33/2013. Si realizza inoltre in osservanza delle specifiche norme di settore che impongono la pubblicità di determinati atti e quindi la loro pubblicazione e comunicazione, anche con finalità diverse (ad es. pubblicità legale) da quelle strettamente legate alla trasparenza;
- le misure in materia di contrattualistica pubblica

Alle suddette misure si affiancano le misure ulteriori di prevenzione della corruzione dettagliate al paragrafo 6) del presente Piano e le misure specifiche di prevenzione della corruzione per il contesto universitario (ricerca, didattica, reclutamento del personale docente, presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale universitario e gli Enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università) sulla base degli indirizzi forniti da ANAC (Aggiornamento 2017 al P.N.A – Parte speciale relativa al contesto universitario) e dal MUR (Atto di indirizzo n. 39 del MIUR (oggi MUR) del 15 maggio 2018).



SEZIONE TRASPARENZA

Premessa

L'Ateneo ha mostrato, fin dall'inizio e costantemente nel tempo, una forte sensibilità nei confronti della trasparenza amministrativa quale strumento di prevenzione di potenziali fenomeni corruttivi nell'attività della pubblica amministrazione. La promozione della cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione rappresenta, inoltre, uno dei principi generali su cui basare la valutazione dell'attività didattica e di ricerca, così come previsto dal comma 3 dell'art. 6 dello Statuto di Ateneo che così recita: "Le attività didattiche e di ricerca sono valutate alla luce di criteri di qualità, di trasparenza e di promozione del merito".

Trasparenza nel Piano

In Ateneo la trasparenza è assicurata, innanzitutto, mediante la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti individuati dal D. Lgs. n. 33/2013, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", collocata nella "home page" del sito internet di Ateneo e articolata in ulteriori sottosezioni. Per la sua attività di pubblicazione e aggiornamento dei dati, l'Ateneo ha recepito la "mappa" ricognitiva degli obblighi gravanti sulle pubbliche amministrazioni contenuta nell'allegato alle Linee guida A.N.A.C. adottate il 28/12/2016 con la delibera n. 1310. Il sistema trasparenza di Ateneo è completato e rafforzato mediante le altre "misure" che le amministrazioni devono adottare per garantire il diritto di "accesso civico", nelle forme introdotte dai vari interventi legislativi. Sul sito istituzionale è infatti possibile reperire informazioni ed è a disposizione la modulistica utilizzabile (<https://www.unimore.it/trasparenza/accessocivico.html>). La competenza ad evadere le istanze di accesso è in carico ai singoli Uffici detentori dei dati/documenti/informazioni, ma, coerentemente con le soluzioni individuate dalle Linee guida A.N.A.C. n. 1309 del 28/12/2016, l'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo fornisce tutto il supporto necessario, specie ai fini dell'esatta qualificazione delle stesse. Sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione trasparente "altri contenuti – accesso civico", sono reperibili informazioni (moduli, responsabili e rimedi) relativi all'accesso civico semplice (dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria) e generalizzato (documenti e dati ulteriori). In tale sezione è inoltre consultabile il Regolamento in materia di accesso civico semplice, accesso generalizzato e accesso documentale, adottato con Decreto Rettorale prot. 241971 del 03.12.2019, che disciplina i criteri e le modalità organizzative per l'effettivo esercizio del diritto di accesso civico semplice, generalizzato e documentale. Sul sistema di trasparenza incide fortemente la normativa in materia di trattamento dei dati personali. Il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali è richiamato dal d.lgs. 33/2013 subito nell'art. 1, quale criterio generale che deve informare l'attuazione della trasparenza, e, successivamente, anche nell'art. 5 bis in riferimento ai casi in cui l'accesso civico deve essere rifiutato. Al fine di fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.) l'Ateneo si avvale del Responsabile della protezione dei dati – R.P.D. (anche conosciuto con la dizione in lingua inglese Data Protection Officer – D.P.O.), che costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. L'obiettivo che si intende realizzare e che continua ad essere monitorato è realizzare attraverso una figura altamente specializzata il rispetto di tutto il quadro normativo relativo al trattamento dei dati personali in Ateneo, in linea con quanto previsto dalle Linee guida predisposte dal Garante per la protezione dei dati personali ed in ottemperanza soprattutto al principio di minimizzazione previsto dal nuovo Regolamento europeo in materia di privacy.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Gli obiettivi fondamentali per la trasparenza, già previsti nei Piani passati e che qui vengono ribaditi, sono:

- l'attività di adeguamento costante dei contenuti della Sezione a quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i nonché da eventuali determinazioni o Linee guida che verranno emanate da Anac;
- l'attività di monitoraggio e verifica al fine di individuare eventuali inadempienze o discrepanze tra modalità e termini dei contenuti pubblicati rispetto a quelli prescritti;
- la prosecuzione delle attività di sensibilizzazione e sollecitazione nei confronti di Dirigenti/Responsabili degli uffici che detengono e/o elaborano i dati, ai fini della pubblicazione e aggiornamento degli stessi.

Va sottolineato che questi obiettivi hanno caratteristiche di obiettivi continui e la loro realizzazione vera si trasforma in un miglioramento continuo della qualità dei dati ed è questa "la condicio sine qua non", affinché la trasparenza sia effettiva e non solo un mero adempimento formale. Pertanto, le attività in cui si articola questo obiettivo sono state realizzate ma vengono confermate anche per il triennio successivo in questo Piano 2022-2024.

Tale conferma è pienamente conforme all'ottica dell'esigenza del rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare ai fini di una effettiva trasparenza, utile anche per gli stakeholders e per le altre pubbliche amministrazioni.

I criteri a cui tale obiettivo si ispira sono indicati nell'art.6 del D.Lgs.33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità. Tuttavia si deve evidenziare che l'obiettivo finale si potrebbe raggiungere più facilmente e in maniera compiuta attraverso un'attività automatizzata di monitoraggio e verifica al fine di individuare eventuali inadempienze o discrepanze tra modalità e termini dei contenuti pubblicati rispetto a quelli prescritti, e ciò previa realizzazione di una maggiore uniformità dei modelli di estrazione e pubblicazione, per quanto possibile, data l'eterogeneità e complessità delle attività delle Università, degli atti prodotti nell'Amministrazione e dei dati che vengono richiesti dalla normativa per la pubblicazione.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Le strutture presenti in Unimore sono le seguenti:

- ✓ i Dipartimenti, chiamati a presiedere alle attività di programmazione, coordinamento e sviluppo della didattica, della ricerca (riformati dalla L. 240/2010) e della Terza Missione;
- ✓ la Facoltà di Medicina e Chirurgia, struttura universitaria di riferimento per quanto riguarda i rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), di cui al Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n.517 e successive modificazioni e integrazioni. Essa favorisce ed attua il sistema delle relazioni funzionali e operative fra le strutture del SSN ed i Dipartimenti raccordati nella Scuola (ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.c della L. 240/2010), garantendo l'inscindibilità delle funzioni assistenziali dei docenti di materie cliniche da quelle di insegnamento e di ricerca;
- ✓ La Scuola di Ingegneria, struttura di coordinamento delle attività didattiche dei Dipartimenti di Ingegneria "Enzo Ferrari", Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche e Scienze e Metodi dell'Ingegneria;
- ✓ i Centri, con vocazione specifica inerente la ricerca, la terza missione oppure di servizio per il supporto tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- ✓ le strutture dell'Amministrazione centrale, incaricata dell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi Accademici e di presiedere alle attività istituzionali e alle attività gestionali tecnico amministrative;
- ✓ la Fondazione Marco Biagi, chiamata a coadiuvare l'Ateneo nella sua missione di sviluppo della cultura, della ricerca, dell'alta formazione e della terza missione, contribuendo al potenziamento dei rapporti tra Università, territorio e mondo del lavoro.

Nella fig. n. 1 è riportato l'organigramma della struttura organizzativa dell'Ateneo

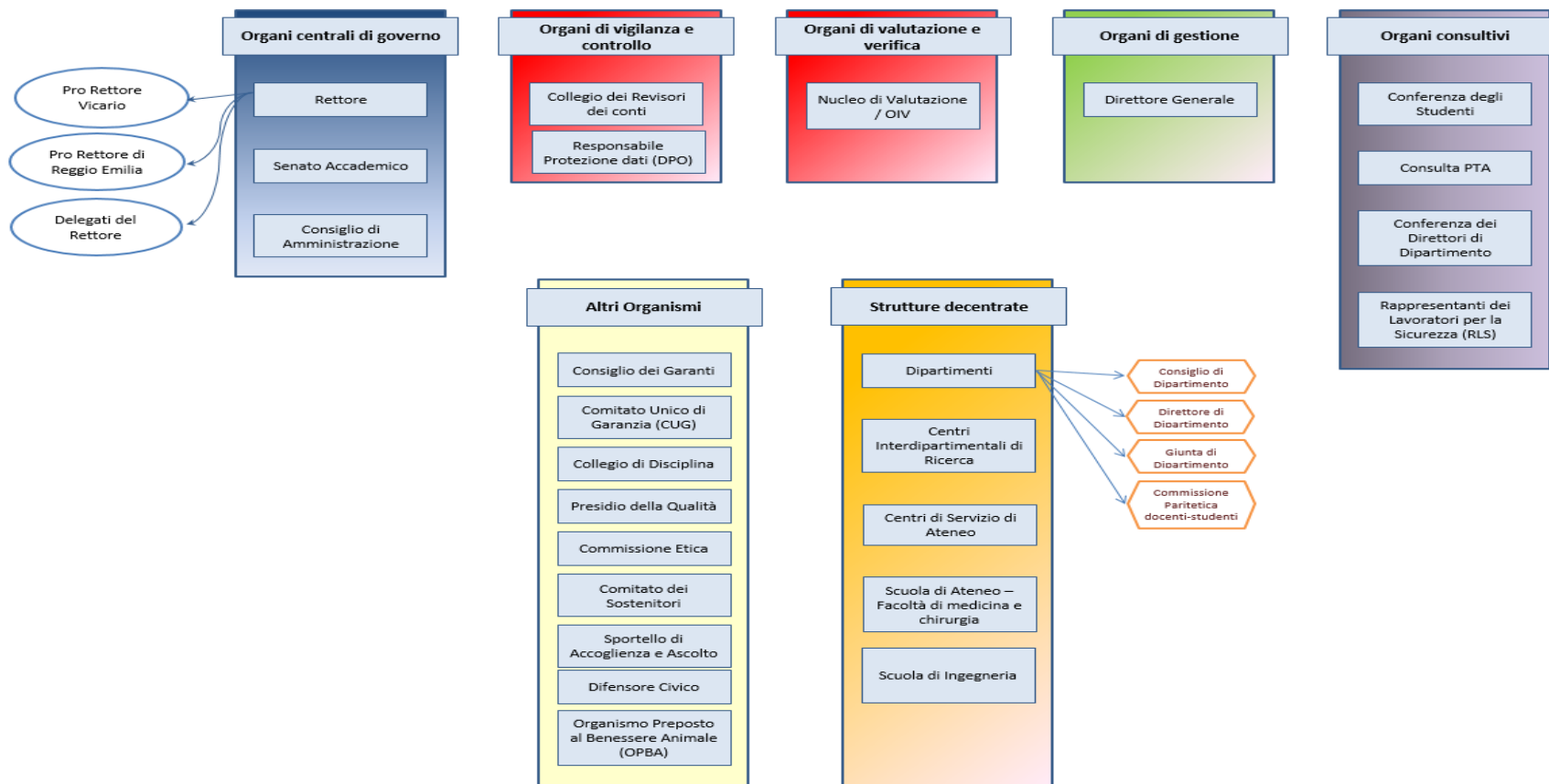
Fig. n. 1



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Struttura organizzativa dell'Ateneo (febbraio 2022)

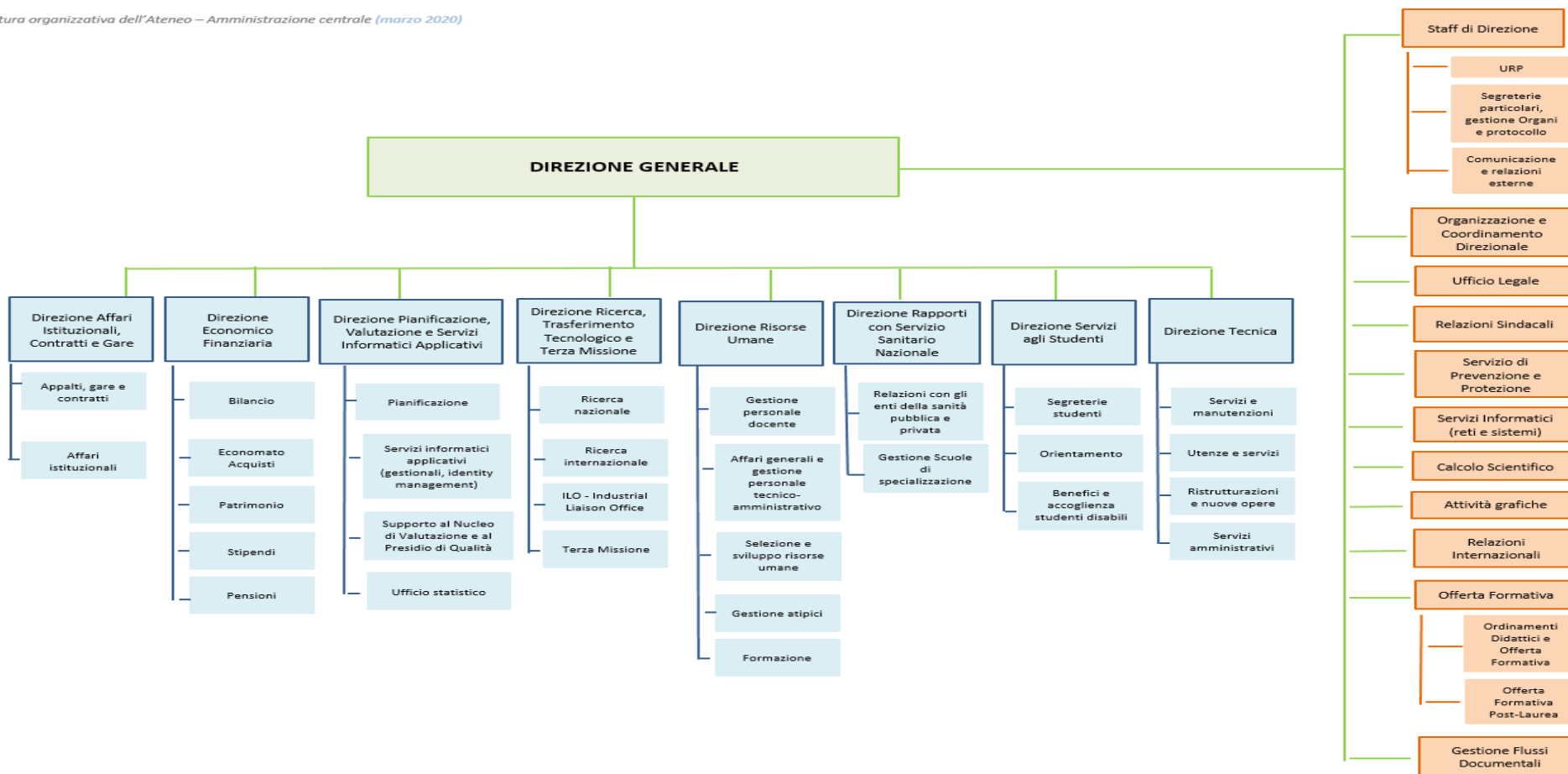




Nella fig. n. 2 è riportato l'organigramma delle Direzioni e degli uffici dell'Amministrazione Centrale

Fig. n. 2

Struttura organizzativa dell'Ateneo – Amministrazione centrale (marzo 2020)

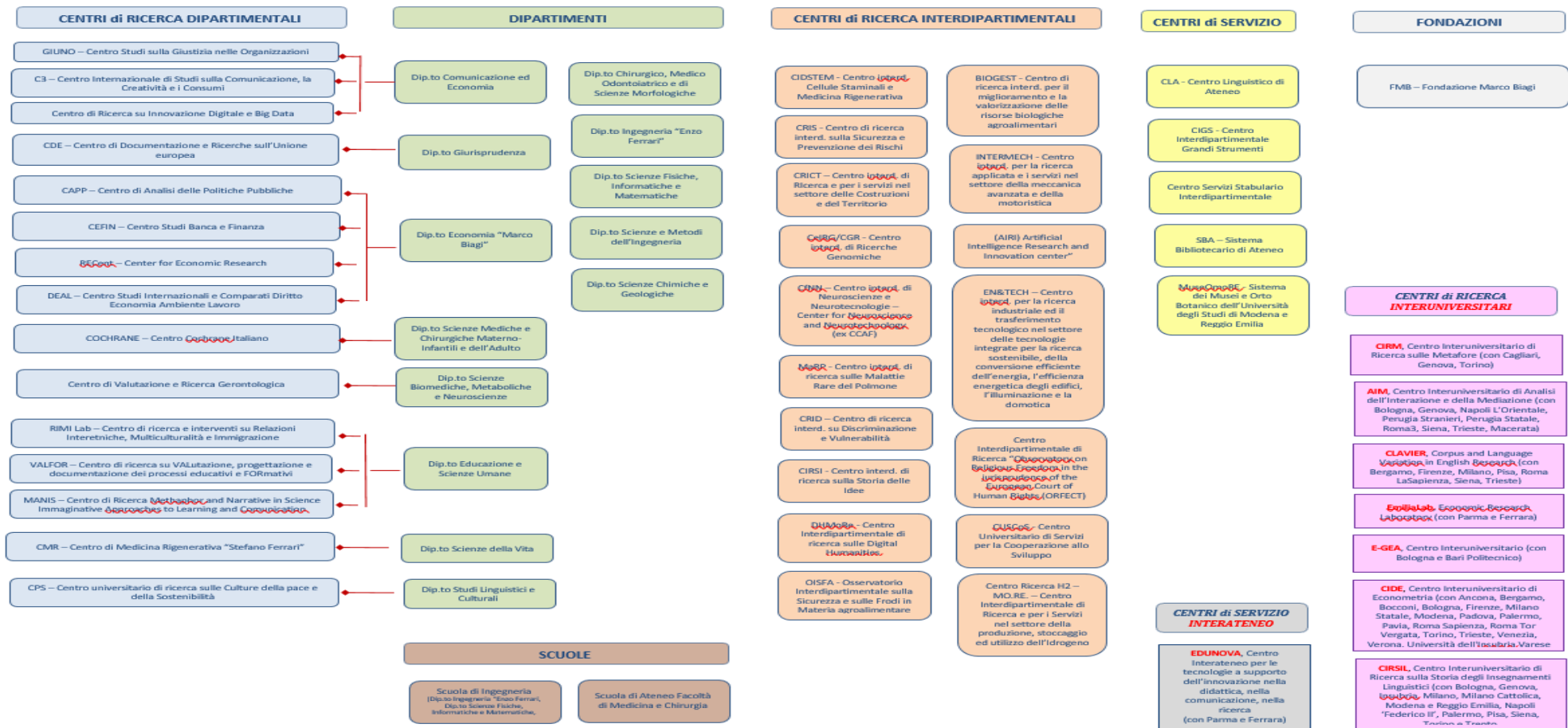




Nella fig. n. 3 è riportato l'organigramma delle Strutture decentrate 8Dipartimenti, Centri di Servizio, Centri di Ricerca Dipartimentali, Interdipartimentali e Interateneo

Fig. n. 3

Struttura organizzativa dell'Ateneo – Dipartimenti, Centri, Fondazioni (marzo 2022)





3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

1. LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella **Tab. n. 1**, suddivisi per struttura, sono riportati i dati relativi a:

- il personale in servizio nelle singole strutture (a tempo indeterminato, determinato, interinali e Collaboratori Linguistici - CEL) al **20/06/2022***;
- il numero di unità di personale che ha sottoscritto un contratto di lavoro agile nel periodo **maggio 2022 – 20 giugno 2022**;
- la percentuale del personale che ha sottoscritto un contratto di lavoro agile sul totale di unità presenti in struttura.

Sul totale di ateneo si evince una percentuale del 41,32%. Se però consideriamo l'analisi di novembre 2020, nella quale si erano rilevate anche 145 unità di personale sempre in presenza perché adibite ad attività non remotizzabili, sottraendo queste ultime dal totale delle unità di personale in servizio (n.714 unità), il totale personale che potrebbe usufruire del lavoro agile sarebbe 569, pertanto la percentuale di personale con contratto di lavoro agile sul totale del personale adibito ad attività remotizzabili sarebbe 51,85%%.

Tab. n. 1

STRUTTURA	Totale in servizio al 20/06/2022*	Contratto di SW nel periodo maggio – giugno 2022	% sw sul tot in servizio
Staff di Direzione	18	3	16,67%
Organizzazione e Coordinamento Direzionale	4	0	0,00%
Ufficio Legale	3	2	66,67%
Relazioni Sindacali	2	0	0,00%
Servizio di Prevenzione e Protezione	5	3	60,00%
Servizi Informatici (Reti e Sistemi)	9	8	88,89%



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Calcolo Scientifico	1	0	0,00%
Relazioni Internazionali	13	10	76,92%
Offerta Formativa	9	0	0,00%
Gestione Flussi Documentali	1	1	0,00%
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	10	5	44,12%
Direzione Economico-Finanziaria	34	15	78,26%
Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi	23	18	89,47%
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione	19	17	89,47%
Direzione Risorse Umane	26	16	61,54%
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale	7	6	85,71%
Direzione Servizi agli Studenti	65	47	72,31%
Direzione Tecnica	22	5	22,73%
Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca - EDUNOVA	5	0	0,00%
Centro Linguistico di Ateneo	32	10	31,25%
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti	12	2	16,67%
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale	3	1	33,33%
SBA - Sistema Bibliotecario di Ateneo	50	23	46,00%



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Sistema dei Musei e Orto Botanico - MuseOmoRE	10	0	0,00%
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia	11	2	18,18%
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	26	5	19,23%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	9	7	77,78%
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"	19	7	36,84%
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane	9	2	22,22%
Dipartimento di Giurisprudenza	7	1	14,29%
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"	38	19	50,00%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	44	9	20,45%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	20	7	35,00%
Dipartimento di Scienze della Vita	49	6	12,24%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	14	9	64,29%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	24	7	29,17%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	48	14	29,17%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	13	8	61,54%
TOTALE	714	295	41,32%



Totale (presunto) senza il personale sempre obbligato alla presenza (145) così come rilevato nel novembre 2020	569	295	51,85%
---	------------	------------	---------------

Nella **tab. n. 2** sono riportate le percentuali del personale che ha usufruito di un contratto di lavoro agile nel periodo maggio – 20 giugno 2022 suddiviso per struttura e per categoria.

Tab. n. 2

	Personale per categoria in servizio al 20/06/2022*					Personale per categoria in lavoro agile					% personale per categoria in sw				
	Amm.	Tecnici	Socio San	Biblio	CEL	Amm.	Tecnici	Socio San	Biblio	CEL	%Amm	%Tecnici	%Socios	%Biblio	%Cel
Staff di Direzione	12	6	0	0	0	2	1	0	0	0	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Organizzazione e Coordinamento Direzionale	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ufficio Legale	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Relazioni Sindacali	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Servizio di Prevenzione e Protezione	1	4	0	0	0	1	2	0	0	0	100,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Servizi Informatici (Reti e Sistemi)	0	9	0	0	0	0	8	0	0	0	0,00%	88,89%	0,00%	0,00%	0,00%
Calcolo Scientifico	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Relazioni Internazionali	13	0	0	0	0	10	0	0	0	0	76,92%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Offerta Formativa	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestione Flussi Documentali	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	10	0	0	0	0	5	0	0	0	0	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



Direzione Economico-Finanziaria	33	1	0	0	0	15	0	0	0	0	45,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi	13	10	0	0	0	10	8	0	0	0	76,92%	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione	18	1	0	0	0	16	1	0	0	0	88,89%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Risorse Umane	24	2	0	0	0	15	1	0	0	0	62,50%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale	7	0	0	0	0	6	0	0	0	0	85,71%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Servizi agli Studenti	60	5	0	0	0	45	2	0	0	0	75,00%	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Tecnica	4	18	0	0	0	3	2	0	0	0	75,00%	11,11%	0,00%	0,00%	0,00%
Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca - EDUNOVA	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Centro Linguistico di Ateneo	4	7	0	0	21	3	5	0	0	2	75,00%	71,43%	0,00%	0,00%	9,52%
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti	1	11	0	0	0	1	1	0	0	0	100,00%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
SBA - Sistema Bibliotecario di Ateneo	13	5	0	32	0	7	1	0	15	0	53,85%	20,00%	0,00%	46,88%	0,00%
Sistema dei Musei e Orto Botanico - MuseOmoRE	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia	8	3	0	0	0	2	0	0	0	0	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	5	18	3	0	0	2	2	1	0	0	40,00%	11,11%	33,33%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	8	1	0	0	0	6	1	0	0	0	75,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"	11	8	0	0	0	4	3	0	0	0	36,36%	37,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane	8	1	0	0	0	2	0	0	0	0	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Giurisprudenza	6	1	0	0	0	1	0	0	0	0	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"	19	19	0	0	0	14	5	0	0	0	73,68%	26,32%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	15	22	7	0	0	6	3	0	0	0	40,00%	13,64%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	6	14	0	0	0	4	3	0	0	0	66,67%	21,43%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze della Vita	15	34	0	0	0	5	1	0	0	0	33,33%	2,94%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	10	4	0	0	0	8	1	0	0	0	80,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	10	14	0	0	0	6	1	0	0	0	60,00%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	12	24	12	0	0	10	3	1	0	0	83,33%	12,50%	8,33%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	10	3	0	0	0	7	1	0	0	0	70,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	379	260	22	32	21	219	57	2	15	2	57,78%	21,92%	9,09%	46,88%	9,52%

Nella **Tab. n. 3** si evince chiaramente che la modalità di lavoro agile è utilizzata in misura maggiore nelle strutture dell'amministrazione centrale rispetto ai centri e ai dipartimenti. Questo risultato è senz'altro da attribuirsi al più elevato numero di tecnici presenti presso le strutture decentrate dell'ateneo.

Tab. n. 3

STRUTTURA	Totale in servizio al 20/06/2022	Contratto di SW nel periodo maggio – giugno 2022	% sw sul tot in servizio
Amministrazione Centrale	271	156	57,56%
Centri di Servizio	112	36	32,14%
Dipartimenti/Scuola	331	103	31,12%
TOTALI	714	295	41,32%

2. SOGGETTI



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Il Consiglio di Amministrazione del 29/10/2020 ha approvato il Progetto Lavoro Agile con la contestuale nomina del Gruppo di Lavoro per la programmazione, predisposizione, gestione e monitoraggio del POLA,

Il Gruppo di lavoro presieduto dal Direttore Generale è composto da:

- Dott.ssa Gabriella Brancolini – Vice Direttore Generale
- Giuseppina Toselli – Responsabile dell’Ufficio Organizzazione e Coordinamento Direzionale;
- Patrizia Lasagna – Ufficio Organizzazione;
- Rocco La Rocca – Coordinatore della Direzione Risorse Umane
- Monica Adani – Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali

L’Ufficio Organizzazione ha il coordinamento delle attività del Gruppo di Lavoro.

I Direttori di Struttura, i Dirigenti e i Responsabili degli uffici in staff sono le figure professionali che individuano il personale che può svolgere la propria attività in lavoro agile dando priorità a quelli che hanno i requisiti soggettivi dettati dalla norma e per tutti gli altri valutando sia la tipologia di attività, sia l’attitudine all’autonomia e quindi anche la condotta complessiva. Hanno il compito di assegnare gli obiettivi, richiedere e valutare le relazioni e i rendiconti delle attività svolte.

3. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ

L’amministrazione fin dall’inizio della pandemia, in occasione del primo lockdown, aveva predisposto un elenco di attività che avrebbero dovuto continuare a svolgersi in presenza.

Alla ripresa delle attività, si è mantenuta un’alta percentuale di utilizzo del lavoro agile, ma contemporaneamente si è proceduto a verificare quale tra le attività ritenute “remotizzabili” o forzatamente rese da remoto, come è avvenuto nel caso del periodo di lockdown totale, avessero determinato maggiori problematiche in termini di efficienza per il personale rimasto in presenza perché attività spesso parte di processi trasversali.

Pertanto, la mappatura delle attività che devono essere svolte in presenza è stata aggiornata.



Di seguito l'elenco che è stato predisposto ed inviato a tutte le strutture con la precisazione che **l'elenco non è da intendersi esaustivo** in quanto è fatta salva la possibilità da parte del responsabile di struttura o di ufficio di richiedere la presenza del dipendente per attività normalmente "remotizzabili", ma che in alcune circostanze necessitano di un confronto in presenza sempre nell'ottica di una maggiore efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi.

Attività da svolgersi in presenza non "remotizzabili"

- 1) Supporto alle attività di ricerca per lo svolgimento delle quali è prevista la presenza presso i locali UNIMORE;
- 2) supporto alle attività di accoglienza, in presenza, delle matricole;
- 3) supporto alle attività didattiche per le quali è previsto lo svolgimento presso i locali UNIMORE.

In particolare supporto alle attività didattiche individuali o a piccoli gruppi, quali ad es. attività di laboratorio, tirocinio, le esercitazioni e le attività esperienziali, o altre attività necessarie al conseguimento degli obiettivi formativi dei singoli corsi di laurea, inclusa la didattica frontale ove approvata dagli Organi;

- 4) supporto alle attività di didattica frontale e seminariale dei Corsi Post-Laurea;
- 5) attività relative all'erogazione dei servizi in presenza da parte del Sistema Bibliotecario di Ateneo;
- 6) supporto alla salvaguardia degli impianti e delle apparecchiature operanti a ciclo continuo, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse;
- 7) cura di animali, piante e colture biologiche;
- 8) raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, solidi, liquidi o gassosi;
- 9) svolgimento delle attività legate alla gestione di contratti di manutenzione degli edifici dell'ateneo e dei cantieri attivi e da attivare;
- 10) attività richieste nei casi di emergenza delle competenti autorità con particolare riferimento ad attività inerenti l'igiene e la sanità pubblica e piani di protezione civile;
- 11) svolgimento di interventi di supporto alla diagnostica medica e all'assistenza specialistica oggettivamente non differibili;



- 12) svolgimento di attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici necessari per l'espletamento delle prestazioni sopraindicate;
- 13) coordinamento delle attività logistiche per la presenza in servizio di tutti gli addetti al portierato, vigilanza delle sedi e pulizie da svolgere in regime straordinario favorendo le attività di sanificazione;
- 14) prestazione resa dal personale strutturato adibito ai servizi di portineria;
- 15) attività di supporto alla didattica a distanza laddove non totalmente erogabile da remoto;
- 16) attività di supporto allo svolgimento di altri servizi essenziali per la didattica, qualora non assicurabili da remoto;
- 17) rendicontazione dei progetti, master e corsi di perfezionamento;
- 18) gestione contabile del personale esterno;
- 19) gestione e pagamento missioni;
- 20) tenuta e rendicontazione del fondo economale;
- 21) verifica collaudo, bolla consegna acquisti;
- 22) apposizione etichette e ricognizione inventario;
- 23) supporto per audit interni annuali del Servizio di Verifiche Interne (SVI) previsti dal Regolamento in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 24) programmazione dell'Offerta Formativa;
- 25) inserimento nel gestionale ESSE 3 della didattica erogata e programmata;
- 26) definizione budget supplenze e contratti;
- 27) convocazione parti interessate e verbalizzazione incontro;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- 28) Organizzazione corsi di recupero, test...
- 29) Attività di orientamento quali Open Day e front office studenti per orientamento in ingresso, in itinere e in uscita;
- 30) gestione attività progettuali: gestione contatti con studente e con tutor universitario;
- 31) Assistenza e consulenza ai docenti e studenti coinvolti nei programmi di scambio internazionale;
- 32) Gestione infortuni.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Sul sito Unimore è stata predisposta una pagina dedicata a tutti gli strumenti e alle modalità per poter operare da remoto (utilizzo piattaforma, software, sicurezza informatica, supporto tecnico...) <https://www.unimore.it/online/>

Nel corso del 2021 è stato programmato ed erogato a tutto il personale tecnico amministrativo un corso di formazione obbligatoria denominato “Il lavoro agile “semplificato” ed “ordinario” nella p.a.: normativa, disciplinare, accordo individuale, soft skills, competenze digitali.” con i seguenti obiettivi formativi:

- fornire utili indicazioni per gli adempimenti, organizzativi e gestionali, afferenti alla corretta gestione del lavoro agile semplificato;
- disamina delle misure minime contenute in un disciplinare d’Ente;
- disamina di una ipotesi di accordo individuale, che sarà necessario stipulare con i dipendenti interessati a lavorare da remoto al termine della attuale situazione emergenziale;
- Sviluppare competenze di auto-organizzazione e responsabilità individuale nel lavoro;
- Sviluppare competenze distintive nella gestione del team;
- Acquisire competenze nella gestione di team ibridi o total remote;
- Imparare ad utilizzare tecniche e strumenti di gestione e coinvolgimento delle persone anche a distanza;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- I nuovi strumenti per il lavoro a distanza;
- Le Piattaforme integrate, cloud e strumenti di condivisione;
- Privacy e Cyber security;
- I rischi per la sicurezza informatica nel lavoro da remoto.

È stato, inoltre, erogato come formazione obbligatoria il corso organizzato da Unimore: Smart Working: conciliazione con la vita familiare, aspetti ergonomici e rischi psicosociali - aggiornamento Sicurmore.

L'Ufficio Formazione, ha infine organizzato ed erogato un ulteriore corso, rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo, dal titolo "Il Lavoro Agile" svoltosi nelle giornate del 06- 13 e 15 luglio 2022 relativo alle normative e all'organizzazione del lavoro agile.

5. SPAZI, STRUMENTI, TECNOLOGIE E INFRASTRUTTURE

Non sono previsti progetti per l'implementazione di spazi co-working considerando che l'attenzione dell'ateneo nella programmazione è rivolta ad aumentare e migliorare gli spazi per la didattica e la ricerca.

6. PROGRAMMA DI SVILUPPO E GESTIONE DEL LAVORO AGILE

6.1 Condizioni abilitanti

Le condizioni abilitanti sono i presupposti per l'avvio, l'implementazione e la gestione strutturata del lavoro agile all'interno di un'organizzazione.

Le linee guida del POLA suggeriscono l'analisi di alcune condizioni abilitanti.

6.1.1 Salute Organizzativa

L'amministrazione:

- ha effettuato la mappatura delle attività che non possono essere svolte da remoto;
- ha adottato un sistema di programmazione per obiettivi;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- ha previsto un Coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- ha previsto un monitoraggio del lavoro agile

6.1.2 Salute Digitale

L'amministrazione:

- ha un sistema VPN
- ha un sistema intranet
- ha dotato i lavoratori di pc e/o modem su richiesta
- ha un sistema di helpdesk informatico dedicato

6.2 Misure Organizzative

Il nostro Ateneo ha adottato il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile - POLA con delibera del CdA del 19/03/2021.

Nel corso del 2020 e parte del 2021 il lavoro agile è stato attuato in regime di pandemia pertanto con la modalità semplificata dettata dalla normativa emergenziale.

Con l'art. 1 DPCM 23/09/2021 (G.U. 12 ottobre 2021, n. 244) è stata ripristinata la modalità "in presenza" quale "modalità ordinaria" di svolgimento delle prestazioni lavorative nella Pubblica Amministrazione a partire dal 15 ottobre 2021.

Tale rientro in presenza è stato disciplinato dal D.M. 08 ottobre 2021 che ha dettato regole e condizionalità per l'utilizzo dello strumento del lavoro agile, riprendendo in parte le linee guida del POLA, ma senza alcun riferimento ad una percentuale massima o minima di unità di personale in lavoro agile.

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, ha, pertanto, dato attuazione al D.M. 08 ottobre 2021 con la predisposizione di circolari esplicative, l'aggiornamento della mappatura delle attività da svolgersi obbligatoriamente sempre in presenza e l'adozione di un modello di accordo individuale così come previsto dal D.M. stesso.

Al D.M. 08 ottobre 2021 sono seguite le Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del DM 08 ottobre 2021 https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/PA_Linee_guida_lavoro_agile.pdf



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Successivamente, visto un ritorno di ondata pandemica tra dicembre e gennaio 2022, la Circolare 5 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha disposto che *“...Ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell’andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell’andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus) ...”*

Allo stato attuale vi è dunque in Ateneo la possibilità di stipulare accordi individuali tra il dipendente (che svolge attività c.d. smartabili) e il suo responsabile, accordi che comunque debbono prevedere che le giornate di lavoro in presenza devono essere prevalenti (max 8 al mese e 24 nel trimestre) rispetto a quelle da remoto nell’arco del periodo contrattuale.

L'amministrazione, previa approvazione degli organi accademici, modificherà il regolamento per il telelavoro, al fine di pubblicare un bando che consenta di soddisfare le diverse esigenze emerse in questi ultimi due anni, ivi compresa una particolare attenzione per i c.d fragili, in attesa di una organica e compiuta disciplina dell'istituto a livello nazionale

All n. 1 SEZIONE 3.2 Disciplinare

All. n. 2 SEZIONE 3.2 Modello di Accordo per il Lavoro Agile.



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

Il personale universitario comprende due macro-categorie principali: la componente docente (personale non contrattualizzato) e la componente Tecnico-Amministrativa.

Il sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo, escluso il personale dirigente, è definito dal [CCNL comparto Università](#) ed in particolare dall'art. 55 del CCNL 9.8.2000, è articolato in quattro categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate specifiche Tipologie Professionalità).

A seguito dell'approvazione della LEGGE 29 giugno 2022, n. 79* (in G.U. n. 150 del 29 giugno 2022; in vigore dal 30 giugno 2022) – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) verranno introdotte ulteriori figure di personale a tempo determinato ed interminato con relativa categoria di inquadramento (contratti di ricerca, tecnologi a tempo indeterminato).

Il personale dirigente dell'Ateneo (capo II del d.lgs. n. 165/2001) è disciplinato dal [CCNL per il personale Dirigente Area Istruzione e Ricerca](#) (ex area VII).

Di seguito la distribuzione del Personale al 31.12.2021

Personale tecnico amministrativo al 31/12/2021	
Direttore Generale	1
Dirigenti (di cui uno a tempo determinato)	5
Lettori e collaboratori Linguistici	20
Personale Cat. EP	23



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Personale Cat. D (di cui 10 a tempo determinato)	356
Personale Cat. C (di cui 7 a tempo determinato)	219
Personale Cat. B (di cui 6 a tempo determinato)	21
Personale Pta in aspettativa per ricerca	3
Totale	648

Distribuzione per età

		Fascia d'età																		Totale complessivo
		Genere																		
	20-24	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		
Ruolo giuridico	F	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
DIRETTORE GENERALE																	1			1
DIRIGENTI											1	1		1	1					4
DIRIGENTI A CONTRATTO												1								1
PTA	1	6	2	16	5	37	9	39	26	90	31	86	40	97	41	41	19	6	6	598
PTA - STAMPA										1										1
PTA - TD			1	5	1	6	1	2		1	1	3		1		1				23
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI		1						1		3	2	4		4		3	1	1		20



Totale complessivo	1	7	2	16	5	37	9	40	26	94	33	91	42	101	42	45	21	7	6	648
---------------------------	---	---	---	----	---	----	---	----	----	----	----	----	----	-----	----	----	----	---	---	------------

Alle unità di personale prima rappresentate vanno aggiunti in numero variabile, per la copertura di esigenze temporanee ed eccezionali, i lavoratori che prestano servizio in Ateneo attraverso apposito contratto con Agenzia per il Lavoro.

- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Con la delibera del 22 dicembre 2020, si è provveduto ad approvare il Piano Triennale 2020/2023 dei Fabbisogni del Personale recependo i principi già definiti dal Decreto 8 maggio 2018 con lo scopo di superare il concetto di dotazione organica come "contenitore" rigido e stabilendo le esigenze di personale in termini quantitativi e qualitativi; nel corso del presente anno con provvedimenti del Cda si è provveduto a dare attuazione e ad aggiornare lo stesso sulla base delle mutate esigenze di programmazione sopravvenute. Il piano triennale, in ossequio al vigente testo dell'art 6 del dlgs165/2001 indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste.

Con specifico riferimento alla programmazione del reclutamento negli atenei, trovano comunque applicazione le norme del d.lgs. 29 marzo 2012 n. 49 che reca la disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento, in attuazione dell'art. 5, comma 1 della L. 30 dicembre 2010 n. 240. In particolare il decreto in parola prevede (all'art. 3 comma 1) che le Università devono predisporre un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo. Al fine della predisposizione dei documenti di bilancio di cui al comma 1, le Università tengono conto dei piani triennali per la programmazione e il reclutamento del personale di cui al successivo articolo 4" secondo il quale è previsto che "(...) le Università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Il Piano triennale del fabbisogno del personale deve essere rivisto annualmente quale strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, pertanto si è proceduto alla definizione del Piano stesso 2021/2023.

La varietà dei ruoli del personale in servizio presso le università amplifica la complessità della programmazione triennale che deve quindi tener conto sia della programmazione della componente docente che della componente PTA delle risorse umane. In questa sede si farà riferimento esclusivamente alla programmazione triennale dei fabbisogni del PTA.

La programmazione di Ateneo è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento (rif. D.P.C.M. 24 giugno 2021, recante 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, per il triennio 2021-2023).

Il Piano triennale di programmazione del personale si inserisce in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa dell'Ateneo quale strumento imprescindibile per garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze personali, è un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia e a supporto degli obiettivi operativi definiti nel ciclo della performance. In considerazione del fatto che gli obiettivi di performance discendono direttamente dalla strategia di Ateneo la programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di personale sulla base ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi e cambiamento dei modelli organizzativi, consente di distribuire la capacità assunzionali in base alle priorità strategiche dell'Ateneo.

In linea con la normativa prima citata, il Piano 2022/2024 è stato predisposto partendo dalle azioni necessarie per la realizzazione del Piano strategico biennale 2021-2022 dell'Università di Modena e Reggio Emilia. Sulla base delle finalità strategiche identificate nel Piano sessennale, sono qui, indicate le risorse di personale necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, che riguardano i seguenti ambiti: **Formazione; Ricerca; Terza Missione; Internazionalizzazione; Organizzazione; Assicurazione Qualità; Sostenibilità; Edilizia; Servizi e Sport** già inserite per il triennio 2021/2023 e non concretizzate attraverso l'avvio delle relative procedure di reclutamento; dette necessità sono state incrementate dalle esigenze espresse dalle strutture che scaturiscono in parte dalle cessazioni di figure professionali necessarie e in parte da nuove necessità dovute all'incremento delle attività sia in termini quantitativi che qualitativi (obiettivi strategici, nuove competenze professionali necessarie per adempiere a obblighi normativi...).



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

CAPACITA' ASSUNZIONALE e STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Nel sistema delle Università statali le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto:

- del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale (100% a decorrere dal 2018);
- dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente
- degli indicatori di bilancio di ogni ateneo.

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile in termini di posizioni da assumere e contestualmente assicurare la sostenibilità dei bilanci degli atenei nel tempo, a ogni ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di Punti Organico. Il “punto organico” è l’unità di misura utilizzata dal Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) per definire la dimensione annuale delle assunzioni effettuabili da parte delle Università. Ogni dipendente, sulla base della tipologia (personale docente e personale tecnico – amministrativo) e del livello di inquadramento corrisponde a un equivalente in punti organico: Un Professore Ordinario corrisponde a 1 punto organico; Il PTA varia sulla base delle seguenti corrispondenze: Cat. EP = 0,40 punti organico; Dirigente = 0,65 punti organico; Cat. D = 0,30 punti organico; Cat. C = 0,25 punti organico; CEL /Cat. B = 0,20 punti organico;

Con Decreto Ministeriale n. 1096 del 24 settembre 2021, il ministero ha disposto il “*Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2021*” ed il nostro ateneo è risultato assegnatario di n. 35,39 punti organico (pari ad un turn over totale personale tecnico amministrativo e docente di circa il 128%).

La quota parte assegnata al personale tecnico amministrativo sul contingente in parola è stata pari 10.60 p. o a cui si sono aggiunti i risparmi derivanti dalle precedenti programmazioni e le assegnazioni per la quota di competenza del PTA sul piano di assegnazione di punti organico straordinari ex DM 925/2020. Detti punti organico sono stati utilizzati in parte per le assunzioni effettuate nel corso dell’anno 2021 ed i primi mesi del 2022, e il resto risultano impegnati per procedure in corso di svolgimento. La disponibilità totale di Punti Organico da programmazione andrà ad incrementarsi con la definizione del “*Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2022*” che si stima possa essere non inferiore a 32 p.o. complessivi (pari ad un turn over totale personale tecnico amministrativo e docente del 100% a legislazione vigente) a cui si vanno ad aggiungere le risorse del piano straordinario ex DM 445/2022 che ha assegnato per il biennio 2022-2023 circa 39.5 p.o pari ad un importo a partire dal 2023 di 4.464.117 €, a cui vanno ad aggiungersi i risparmi derivanti da precedenti programmazioni. Con successivo provvedimento del Consiglio d’Amministrazione sarà effettuata la quantificazione e la definitiva ripartizione dell’impegno, fra le diverse componenti del personale (parte docente + PTA) dei Punti Organico relativi.



Al momento della redazione del Piano si era ipotizzato che per il solo 2022 fosse necessario l'impegno di circa 16.5 punti organico a cui si aggiungevano le assunzioni da effettuare ai sensi della Convenzione Prot. n. 12478 del 05/04/2018 "Convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, comma da 1 a 3, legge 12 marzo n. 68) che non compartano impiego di risorse di in termini di punti organico ma che per comodità di calcolo equivalente si stimano in ulteriori 1.45 p.o.; occorre rammentare tuttavia che il Consiglio di Amministrazione in ossequio ai principi fissati in materia di reclutamento del personale tecnico amministrativo ossia: *"assicurare lo scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti vacanti in dotazione organica ricoperti da personale a tempo determinato al fine di attenuare il precariato; assicurare l'ordinario svolgimento delle attività nelle diverse strutture; garantire, attraverso l'incremento di personale, l'attività di quelle strutture ove si manifestino nuove esigenze derivanti dalla realizzazione di progetti di rinnovamento e/o potenziamento di procedure e/o servizi privilegiare quelle strutture disponibili a convertire, in favore del personale tecnico amministrativo, quote di budget destinato al personale docente"*, aveva dato mandato al Direttore Generale affinché si procedesse attraverso appositi provvedimenti, da portare a successiva ratifica per aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale tecnico amministrativo, come previsto dal D.lgs. 49/2012 e dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001. n. ossequio a detto mandato sono stati emanati alcuni provvedimenti da parte del Direttore Generale, che con l'approvazione del presente piano si intendono qui ratificati dal Consiglio d'Amministrazione come da documenti allegati, volti a far fronte a specifiche esigenze di programmazione non già evidenziate all'interno del piano stesso.

Nel cercare di soddisfare l'ottimale impiego delle risorse con appositi provvedimenti vengono adottati nel corso dell'ordinaria gestione provvedimenti di mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; riqualificazione funzionale del personale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento e la riscrittura dei profili professionali); forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e ricorso a forme flessibili di lavoro previste dalla vigente normativa.

STIMA TREND CESSAZIONI DEL PERSONALE NEL BIENNIO: 2022-2024.

La riduzione della consistenza complessiva nel prossimo biennio 22-23 del personale tecnico e amministrativo era stata stimata in n. 21 unità, inclusi i collaboratori ed esperti linguistici; delle cessazioni, variamente distribuite tra le categorie del PTA, che si sommano alle 34 cessazioni avvenute nel 2021 di cui si è tenuto conto per l'elaborazione del piano; si è provveduto ad aggiornare i dati esposti, come di seguito rappresentato, inserendo nella previsione anche una stima per il 2024.

Amministrazione Centrale

2022	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	CEL	Dirigenti
-------------	---------------	---------------------------	----------------	------------	------------------



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Staff di Direzione					
categoria D			1		
Sistema dei Musei e Orto Botanico					
categoria D			1		
Direzione Risorse Umane					
categoria C		2			
Totale		4			

2023	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	CEL	Dirigenti
Direzione Economico Finanziaria					
categoria C	1				
Centro Linguistico di Ateneo					
Cel				1	
Totale	2				



2024	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	CEL	Dirigenti
Staff di Direzione					
categoria D			1		
Totale	1				

TRIENNIO 2022-2024					
Totale riepilogativo	3		3	1	
Totale generale	7				

Dipartimenti e Centri

2022	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	Biblioteche	Socio Sanit.
Dipartimento Scienze della Vita					
categoria C			1		
Sistema Bibliotecario di Ateneo					
categoria D				1	



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

categoria C	1			3	
categoria B		1			
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno Infantili e dell'Adulto					
categoria D			1		3
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche					
categoria D			1		
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali					
categoria D	1				
categoria C	1				
centro Interdipartimentale Grandi Strumenti					
categoria EP			1		
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze					
categoria D			1		1
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia					
categoria C			1		
Dipartimento di Giurisprudenza					



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

categoria C	1				
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"					
categoria C			1		
Centro Interateneo Edunova					
categoria C			2		
Totale	22				

2023	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	Biblioteche	Socio Sanit.
Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche, Materno Infantili e dell'Adulto					
categoria D					2
Dipartimento Chirurgico, Medico, odontoiatrico e di Scienze Morfologiche					
categoria C	1				
Totale	3				

2024	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	Biblioteche	Socio Sanit.



Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche, Materno Infantili e dell'Adulto					
categoria D					1
Dipartimento Chirurgico, Medico, odontoiatrico e di Scienze Morfologiche					
categoria D			1		
Totale	2				

TRIENNIO 2022-2024					
Totale riepilogativo	5	1	10	4	7
Totale generale	27				

QUALIFICA	2022	2023	2024	totale cessazioni
dirigenti	0	0	0	0
EP	1	0	0	1
D	11	2	3	16
C	13	2	0	15
B	1	0	0	1
Cel	0	1	0	1
totale	26	5	3	34

Allegato n. 2 SEZIONE 3.3 Piano del Fabbisogno e Decreto Scorrimento Bandi PtA



3.4 Formazione del personale

Formazione del personale

L'organizzazione e la valorizzazione del capitale umano, come si evince sia dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università italiane" fornite dall'ANVUR nel 2015 sia dalle novità introdotte dall'art. 6 del Decreto Legislativo n.80/2021, devono prevedere anche la crescita e il rafforzamento delle competenze del personale affinché l'Ateneo sia in grado di raccogliere anche le nuove sfide che il PNRR prevede.

Coerentemente con il "*Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la coesione sociale*", sottoscritto in data 10 marzo 2021, in cui è stato affermato che *i percorsi di formazione continua dovranno definire una nuova amministrazione, a partire dalla valorizzazione delle persone e dal pieno perseguimento delle pari opportunità e che ogni dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione* al fine di essere realmente protagonista del cambiamento, la pianificazione delle attività formative sarà fortemente orientata al perseguimento degli obiettivi formativi finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, all'accrescimento culturale e alla valorizzazione dei titoli di studio del personale correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera.

Alla formazione del personale, quindi, è attribuita un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di «*obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale*».

In linea con le suddette finalità si ritiene opportuno promuovere una serie di azioni coordinate e mirate al miglioramento delle attuali modalità di lavoro del personale tecnico amministrativo, con riferimento alla promozione della conciliazione vita/lavoro, al progressivo sviluppo del lavoro a distanza, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità attraverso anche lo sviluppo ed il miglioramento di percorsi formativi per una crescita del ruolo professionale e a supporto di particolari situazioni di stress lavorativo.

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto alla formazione del personale è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale del PTA e Dirigente, pari per il 2022 ad € 80.000 (budget della UA Formazione) + 60.000 € digitalizzazione a cui si aggiungono i residui dei precedenti piani di formazione.

In riferimento agli ambiti strategici di Ateneo e alle Aree di intervento strategiche trasversali, nonché all'analisi dei fabbisogni formativi emersi a seguito dell'ultima rilevazione effettuata si è previsto di orientare la programmazione degli interventi formativi pluriennali verso i seguenti percorsi:



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- potenziare le competenze manageriali per un efficace **empowerment organizzativo** al fine di consolidare le competenze di gestione, valutazione e sviluppo/crescita del personale. Sviluppo competenze relazionali per favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione trasversale tra il personale, rafforzare la comunicazione efficace e la gestione dei conflitti;
- sviluppare una formazione sulle tematiche del **project management**;
- sviluppo di competenze trasversali in materia di **comunicazione** con particolare attenzione ai diversi canali di comunicazione in uso in Ateneo e l'organizzazione di eventi;
- rafforzare le **competenze linguistiche**;
- aggiornare e potenziare le **competenze informatiche e digitali** di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa, management didattico e **progettazione didattica**, anche nell'ottica di rafforzare **la formazione post laurea e continua**;
- aggiornare e potenziare le **competenze di tipo giuridico (privacy, trasparenza e anticorruzione), in materia di contratti e appalti**, con attenzione al "Green Public Procurement" e al Gender Procurement". Organizzare la formazione richiesta e programmata dal DPO di Ateneo per garantire una sempre maggiore sicurezza informatica e protezione dei dati;
- sviluppare e sensibilizzare sul tema della **sostenibilità**;
- potenziare le competenze del personale della ricerca in tema di **progettazione, gestione e rendicontazione** dei **finanziamenti europei, internazionali e nazionali**, la **valorizzazione** del **servizio bibliotecario** e del patrimonio bibliografico;
- sviluppare e promuovere la formazione relativa a: **tematiche di genere, pari opportunità, inclusione, valorizzazione delle differenze e di tutela dei soggetti più fragili e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e della valorizzazione delle differenze di genere, in particolare sui temi del linguaggio di genere e la lotta alla discriminazione.**



Riepilogo attività formative già progettate

Nel [Piano di Formazione di Ateneo anni 2022 - 2023](#), che espone la programmazione per le due annualità in parola, sono state riportate le attività formative interne svolte fino ad oggi e quelle già in fase di programmazione, anche in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, quali:

CORSI EROGATI		
TITOLO	DESTINATARI	PERIODO
Esse3: gestione dell'offerta programmata ed erogata	Personale della segreteria didattica della facoltà di medicina e chirurgia	maggio 2022
Formazione specifica rifiuti con rischio chimico biologico per ALR	Personale strutturato di UNIMORE formalmente nominato ALR per il triennio 2022-2024 per le sedi di Modena e Reggio Emilia e personale nominato durante il periodo di emergenza	maggio 2022
Formazione di introduzione al ruolo di ALR (Addetti locali rifiuti)" a REGGIO	Personale strutturato di UNIMORE formalmente nominato addetto locale rifiuti(ALR) per il triennio 2022-2024 (sede di Reggio) e personale nominato durante il periodo di emergenza.	maggio 2022
Formazione di introduzione al ruolo di ALR (Addetti locali rifiuti)" a MODENA	Personale strutturato di UNIMORE formalmente nominato addetto locale rifiuti (ALR) per il triennio 2022-2024 (sede di MODENA) e personale nominato durante il periodo di emergenza.	maggio 2022
Dialoghi – il vero prezzo dei dati – lezione di guida scorza	Dirigenti Responsabili di staff Responsabili amm.vi di Dipartimento	maggio 2022



Le procedure di reclutamento e la gestione delle risorse umane nelle università	PTA – direzione risorse umane	giugno 2022
La tecnologia come strumento motivazionale nell’insegnamento delle lingue straniere	Collaboratori ed esperti linguistici e personale tecnico amministrativo in servizio presso il Centro Linguistico di Ateneo	giugno 2022
Dalla selezione allo scarto: l'eliminazione dei documenti nelle università. aspetti normativi, organizzativi, gestionali e operativi	Dirigenti, Coordinatori, Resp. Uff. amm centrale, resp. Amm. Di dip e centri. Operatori degli uffici protocollo, personale preposto alla gestione documentale e alla transizione digitale, PTA che si occupa del trattamento e gestione di documenti	giugno 2022
Il lavoro agile	PTA	Luglio 2022
Seminario «salute e sicurezza sul lavoro:nuove prospettive anche alla luce del decreto fiscale»	PTA	giugno 2022
CORSI ANCORA DA EROGARE		
Percorso di approfondimento sul PNRR	PTA	Da definire
Seminario formativo “Il MePA nel nuovo sistema di e-Procurement Consip: guida pratica per non sbagliare con i nuovi strumenti di negoziazione e le nuove categorie merceologiche” – Settembre 2022	PTA	Settembre 2022
Ugov Contabilità – Gestione e rendicontazione progetti	PTA	Da definire
Esse 3 – Offerta formativa medicina	Dipartimento di medicina	Da definire
Corso di inglese online B1+	I corsi sono rivolti al personale tecnico amministrativo non coinvolto dalle precedenti edizioni dei corsi di lingua inglese	Da definire



Corsi base antincendio e aggiornamento	PTA	Entro ottobre 2022
Corsi base e aggiornamento 118	PTA	Entro ottobre 2022
Corso per i neoassunti	PTA	Da definire
Il Lavoro agile _ corso avanzato	PTA	Settembre 2022
Corso Project Manager	PTA	Da definire
Corso sul Management didattico	PTA	Da definire

Verranno, inoltre, prese in considerazione le richieste emerse dall'analisi della rilevazione dei fabbisogni per l'organizzazione di corsi inerenti le seguenti aree:

Area Comunicazione (comunicazione interna e rapporti con utenza); Area giuridica (privacy e appalti pubblici); Area informatica (Uso di excell e Teams); Area Risorse Umane (digitalizzazione dei processi).

Le attività formative inerenti alla Sicurezza e prevenzione sul luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e quelle relative ai corsi antincendio, addetto locale ai rifiuti, addetto antincendio nonché addetto primo soccorso sono sempre organizzati in stretta collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione competente in materia.

Si segnala, altresì, in questa sede, che viene costantemente rinnovata l'adesione a Osservatorio Appalti e PROCEDAMUS.

Un'azione di forte impatto della programmazione 2022 – 2023 riguarda il programma di sviluppo delle **competenze digitali di Ateneo in linea con il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione RI-FORMARE LA PA _ Persone qualificate per qualificare il Paese che prevede:**

- Adesione al progetto promosso dalla Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali per la PA indicate nel Syllabus: nel mese di febbraio 2022 Unimore ha aderito al progetto Syllabus del Ministero della Funzione Pubblica (<https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/syllabus-competenze-digitali>) che ha l'obiettivo di fornire a tutto il personale le competenze digitali di base per rafforzare l'innovazione digitale nella gestione



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

dell'Ateneo. Attraverso una piattaforma vengono proposti ai dipendenti dei moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze ed alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che attesta l'avvenuta formazione.

- L'autovalutazione delle competenze del Syllabus da parte del personale fornirà uno strumento utile all'Ateneo anche al fine di individuare gli ambiti in cui si manifesta maggiormente il fabbisogno formativo e su cui intervenire nei prossimi anni, a integrazione della formazione e-learning offerta nel catalogo della Funzione Pubblica.

Inoltre, è in fase di perfezionamento il Protocollo d'Intesa con la Funzione Pubblica per l'adesione all'Iniziativa «PA 110 e Lode» che consentirà ai dipendenti che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso ad alcuni corsi di laurea/master per l'a.a. 2022/2023 nell'ottica di un investimento in termini di miglioramento del livello qualitativo dei servizi e delle attività erogate.

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato si ricordano le azioni collegate al bando "**Permessi straordinari retribuiti 150 ore diritto allo studio – anno 2022.**" di cui all'art.32, commi da 8 a 13, del CCNL 2006/2009 e del Contratto integrativo in materia di "150 ore Diritto allo studio" stipulato in data 10.1.2003.

CHI PUÒ BENEFICIARE DEI PERMESSI:

- il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e con orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
- il personale a tempo determinato e con contratto di lavoro di somministrazione a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale e durata del rapporto pari o superiore ad un anno, la cui incidenza, nell'anno solare di concessione del beneficio, **sia di durata almeno pari a sei mesi.**

PER CHE COSA POSSONO ESSERE UTILIZZATI

Per la frequenza, per sostenere esami e per la preparazione dell'esame finale nel corso dell'anno solare 2022.

PER QUALI CORSI DI STUDIO

- corsi per conseguire titoli di studio universitari;



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- corsi per conseguire titoli di studio post-universitari;
- scuole di istruzione primaria;
- scuole di istruzione secondaria;
- scuole di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Allegato n. 3 SEZIONE 3.4 Piano di Formazione 2022-2023

SEZIONE 4: PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO

Il PIAO sarà sottoposto a monitoraggio con tempi e modalità determinate per ogni sezione, in ragione delle specificità dei diversi processi che lo compongono.

In particolare, il monitoraggio degli indicatori di valore pubblico avverrà contestualmente al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico tramite presentazione al CdA di un Report di Monitoraggio degli indicatori del Piano strategico.

Come previsto dal SMVP, gli obiettivi di performance organizzativa e individuale saranno sottoposti a monitoraggio intermedio sul grado di attuazione rispetto agli indicatori e target definiti in fase di programmazione.