



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# PIAO

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Approvato dal CdA nella seduta del 27/01/2023



## INDICE

<b>Premessa .....</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.....</b>	<b>Pag. 4</b>
1.1 Alcuni numeri dell'Ateneo	
<b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....</b>	<b>Pag. 17</b>
2.1 Valore Pubblico	
2.2 Performance	
2.3 PAP – Piano Azioni Positive	
2.4 Rischi Corruttivi e Trasparenza	
2.5 Trasformazione Digitale	
<b>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.....</b>	<b>Pag. 47</b>
3.1 Struttura Organizzativa	
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.4 Formazione del personale	
<b>Sezione 4: Programmazione e Monitoraggio.....</b>	<b>Pag. 76</b>



**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.

Con circolare 2/2022 del 11/10/2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dettato alcune “Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”.

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Indirizzo: Via Università, 4 Modena
pec: <a href="mailto:urp@pec.unimore.it">urp@pec.unimore.it</a>
C.F. e P.IVA: 00427620364
Sito web: <a href="http://www.unimore.it">www.unimore.it</a>

L’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE) è un ateneo di antiche tradizioni. Nei suoi 845 anni di storia è stata un punto di riferimento importante per la vita culturale, scientifica e sociale. UNIMORE è una università multidisciplinare, con un’offerta formativa che copre molteplici aree tematiche: Salute, Scienze, Società e Cultura, Tecnologia, Vita. L’Ateneo è a rete di sedi, una a Modena e l’altra a Reggio Emilia, a cui si affianca la sede decentrata di Mantova accreditata nel 2018 con l’attivazione del corso di studio in Ingegneria Informatica.

Attualmente, con circa 30.000 studenti iscritti ai corsi di studio (di laurea triennale, corsi di laurea magistrale, corsi di laurea magistrale a ciclo unico, master di I e II livello, scuole di specializzazione, corsi di perfezionamento e corsi di dottorato di ricerca) e circa 1.500 dipendenti (personale docente e tecnico/amministrativo), UNIMORE rientra tra gli atenei di grandi dimensioni.

Tra le principali attività dell’Ateneo un ulteriore ruolo rilevante è assunto da quella assistenziale, erogata in convenzione con l’Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e l’Azienda sanitaria di Reggio Emilia, con il coinvolgimento di oltre un centinaio di unità di personale docente e ricercatore convenzionato e un importante impatto sul sistema economico-sociale del territorio.



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## 1.1 Alcuni numeri dell'Ateneo

### Personale docente e ricercatore<sup>1</sup>

DIPARTIMENTI	ruoli	In servizio al 31/12/2022
Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico	PO	15
	PA	33
	RU	3
	RTD	6
	<b>Totale</b>	<b>57</b>
Comunicazione ed Economia	PO	13
	PA	20
	RU	3
	RTD	8
	<b>Totale</b>	<b>44</b>
Economia Marco Biagi	PO	29
	PA	24
	RU	6
	RTD	9
	<b>Totale</b>	<b>68</b>

<sup>1</sup> Fonte CSA



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Giurisprudenza	<b>PO</b>	14
	<b>PA</b>	15
	<b>RU</b>	5
	<b>RTD</b>	5
	<b>Totale</b>	<b>39</b>
Ingegneria Enzo Ferrari	<b>PO</b>	41
	<b>PA</b>	52
	<b>RU</b>	2
	<b>RTD</b>	23
	<b>Totale</b>	<b>118</b>
Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	<b>PO</b>	19
	<b>PA</b>	39
	<b>RU</b>	5
	<b>RTD</b>	13
	<b>Totale</b>	<b>76</b>
Scienze Chimiche e Geologiche	<b>PO</b>	8
	<b>PA</b>	31
	<b>RU</b>	6
	<b>RTD</b>	7
	<b>Totale</b>	<b>52</b>
Scienze della Vita	<b>PO</b>	25



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

	PA	50
	RU	18
	RTD	18
	<b>Totale</b>	<b>111</b>
Scienze e Metodi dell'Ingegneria	PO	23
	PA	23
	RU	2
	RTD	18
	<b>Totale</b>	<b>66</b>
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	PO	17
	PA	35
	RU	5
	RTD	16
	<b>Totale</b>	<b>73</b>
Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	PO	15
	PA	38
	RU	7
	RTD	11
	<b>Totale</b>	<b>71</b>
Studi Linguistici e Culturali	PO	14
	PA	26



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

	<b>RU</b>	3
	<b>RTD</b>	9
	<b>Totale</b>	<b>52</b>

Educazione e Scienze Umane	<b>PO</b>	11
	<b>PA</b>	23
	<b>RU</b>	2
	<b>RTD</b>	9
	<b>Totale</b>	<b>45</b>

<b>TOTALE DOCENTI E RICERCATORI</b>	<b>872</b>
-------------------------------------	------------

## Personale tecnico-amministrativo<sup>2</sup>

Amministrazione Centrale																			
	Dirigenti	Area Amministrativa			Area Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			Area Biblioteche			Area Socio-sanitaria			Area Servizi Generali	C.E.L.	Totale personale DI RUOLO presente per struttura	Personale di ruolo in congedo, aspettativa o comando in altro ente	Personale a tempo determinato+ in comando c/o Unimore	Personale interinale
		EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	B					
Staff di Direzione		1	2	6		2	1							1		13		3	

<sup>2</sup> Fonte CSA – ufficio personale t/a



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Organizzazione e Coordinamento Direzionale		1	3													4		1	
Ufficio Legale	1	1		1												3			
Relazioni sindacali			2													2			
Servizio Prevenzione e Protezione				1		4										5		1	
Relazioni Internazionali			9	2												11	1	1	
Offerta Formativa		1	1	4												6	1	3	
Gestione Flussi Documentali			1													1			
Supporto al Nucleo e al PQA			2													2			
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	1	1	6	1												9	2	1	
Direzione Economico Finanziaria	1	2	7	19			1						1			31		2	5
Direzione Area Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi	1		1	4	2	16	5						1			30		1	
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione		1	15	1		1										18		1	
Direzione Risorse Umane		1	7	11			1									20	1	6	2
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale		1	2	1												4		3	



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Direzione Servizi agli Studenti	1	2	15	32		2								4		56		11	1
Direzione Tecnica	1		1	1	1	9	8									21		3	
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia			2	3			2							1		8		3	
<b>Totale Amministrazione Centrale</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>87</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>244</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>8</b>
<b>Centri di servizio</b>																			
	Dirigenti	Area Amministrativa			Area Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			Area Biblioteche			Area Socio-sanitaria			Area Servizi Generali	C.E.L.	Totale personale DI RUOLO presente per struttura	Personale di ruolo in congedo, aspettativa o comando in altro ente	Personale a tempo determinato+in comando	Personale interinale
		EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	B					
Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca - EDUNOVA		1		1			2									4		1	1
Centro Linguistico di Ateneo (CLA)			1	2		6	1								23	33			
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti (CIGS)			1		2	8										11		1	
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale (CSSI)					1	2										3			
Sistema Bibliotecario d'Ateneo (SBA)	1		7	3					17	16				3		47	2	2	
Sistema dei Musei e Orto Botanico MUseOmoRE				3	1	3	5									12			



<b>Totale Centri di servizio</b>																	1	1	9	9	4	19	8	0	17	16	0	0	0	3	23	110	2	4	1
<b>Dipartimenti</b>																																			
	Dirigenti	Area Amministrativa			Area Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			Area Biblioteche			Area Socio-sanitaria			Area Servizi Generali	C.E.L.	Totale personale DI RUOLO presente per struttura	Personale di ruolo in congedo, aspettativa o comando in altro ente	Personale a tempo determinato+in comando	Personale interinale																
		EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	B																					
Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse trapiantologico			1	4		15	3					1	2			26																			
Comunicazione ed Economia			5	1		1										7		2																	
Economia "Marco Biagi"		1	5	5		5	3									19		1																	
Educazione e Scienze Umane			2	3		1										6		3																	
Giurisprudenza			2	2										1		5		2																	
Ingegneria "Enzo Ferrari"		1	4	14		16	2									37	1	1																	
Scienze Biomediche, Metaboliche, Neuroscienze			5	6		22	1					3				37	1	6	1																
Scienze Chimiche e Geologiche			2	2		11	3									18		2																	
Scienze della Vita		1	7	4	1	22	6							1		42	2	5	1																
Scienze e Metodi dell'Ingegneria		1	5	1			1							1		9		6																	
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche		1	3	3	1	7	2							3		20		3																	
Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto			2	7		22	2				1	9				43		3																	



Studi Linguistici e Culturali			7	2		2								1		12	1	1	
<b>Totale Dipartimenti</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>124</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>281</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>2</b>
<b>Ateneo</b>																			
	Dirigenti	Area Amministrativa			Area Tecnico-scientifica ed elaborazione dati			Area Biblioteche			Area Socio-sanitaria			Area Servizi Generali	C.E.L.	Totale personale DI RUOLO in servizio (compresi i CEL)	Personale di ruolo in congedo, aspettativa o comando in altro ente	Totale Personale a tempo determinato + comando	Totale personale interinale
		EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	EP	D	C	B					
<b>Totale in servizio di ruolo al 31/12/2022</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>135</b>	<b>150</b>	<b>9</b>	<b>177</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>635</b>	<b>12</b>	<b>79</b>	<b>11</b>

### LA DIDATTICA<sup>3</sup>

#### NUMERO ISCRITTI ANNO ACCADEMICO 2022 - 2023

DIPARTIMENTI	Numero iscritti Lauree Triennali a.a. 2022-2023	Numero iscritti Lauree Ciclo Unico a.a. 2022-2023	Numero iscritti Lauree Magistrali a.a. 2022-2023
Comunicazione ed Economia	2.003		900
Economia Marco Biagi	2.018		808

<sup>3</sup> Fonte ufficio Statistica



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Giurisprudenza	914	1.212	2
Ingegneria Enzo Ferrari	3.166		1.715
Scienze Chimiche e Geologiche	594		162
Scienze della Vita	687	765	311
Scienze e Metodi dell'Ingegneria	1.290		466
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	812		195
Studi Linguistici e Culturali	885		538
Educazione e Scienze Umane	1.266	948	492
Facoltà di Medicina e Chirurgia	2.891	1.130	109
<b>TOTALI</b>	<b>16.526</b>	<b>4.055</b>	<b>5.698</b>

## NUMERO DI MASTER, CORSI DI PERFEZIONAMENTO, SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE E RELATIVI ISCRITTI

DIPARTIMENTI	A.A. 2022/2023							
	Numero master	Numero Corsi di perf.	Numero Scuole di specializz.	Numero corsi post laurea	Numero iscritti ai master*	Numero iscritti ai corsi di perf.*	Numero iscritti alle scuole di specializz.	Numero iscritti post laurea



Comunicazione ed Economia	0	0	0	0	0	0	0	0
Economia Marco Biagi	2	0	0	2	11	0	0	11
Giurisprudenza	1	0	0	1	0	0	0	0
Ingegneria Enzo Ferrari	1	0	0	1	6	0	0	6
Scienze Chimiche e Geologiche	0	0	0	0	0	0	0	0
Scienze della Vita	1	0	0	1	0	0	0	0
Scienze e Metodi dell'Ingegneria	0	0	0	0	0	0	0	0
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	0	1	0	1	0	10	0	10
Studi Linguistici e Culturali	1	1	0	2	0	9	0	9
Educazione e Scienze Umane	2	0	0	2	1	0	0	1
Facoltà di Medicina e Chirurgia	4	3	45	52	15	0	1.486	1.501

\* Il dato degli iscritti dell'A.A. 2022/23 è temporaneo perché le iscrizioni sono ancora aperte

#### NUMERO CORSI L-LCU-LM

DIPARTIMENTI	Numero corsi di Laurea Triennale a.a. 2022/2023	Numero corsi di Laurea Ciclo Unico a.a. 2022/2023	Numero corsi di Laurea Magistrale a.a. 2022/2023
--------------	---	---	--



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Comunicazione ed Economia	4	0	3
Economia Marco Biagi	3	0	6
Giurisprudenza	2	1	0
Ingegneria Enzo Ferrari	7	0	7
Scienze Chimiche e Geologiche	3	0	3
Scienze della Vita	3	2	5
Scienze e Metodi dell'Ingegneria	3	0	3
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	3	0	3
Studi Linguistici e Culturali	2	0	3
Educazione e Scienze Umane	1	1	2
Facoltà di Medicina e Chirurgia	15	2	2
<b>TOTALI</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>37</b>

NUMERO DOTTORATI E DOTTORANDI

a.a. 2022/2023



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

DIPARTIMENTI	Numero corsi attivati dal dipartimento	Numero corsi con sede amm. Diversa	Numero dottorandi
Chirurgico,Medico,Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico	0	0	0
Comunicazione ed Economia	0	0	0
Economia Marco Biagi	1	0	61
Giurisprudenza	1	0	14
Ingegneria Enzo Ferrari	2	6	158
Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	2	1	100
Scienze Chimiche e Geologiche	1	0	42
Scienze della Vita	2	0	55
Scienze e Metodi dell'Ingegneria	1	1	46
Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	2	1	42
Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	0	0	0
Studi Linguistici e Culturali	1	0	45
Educazione e Scienze Umane	2	1	72
<b>TOTALI</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>635</b>



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

Il **Piano triennale 2023-2025 dell'Università di Modena e Reggio Emilia** si sviluppa nell'ambito delle linee strategiche di Unimore delineate nel *Piano Sessennale dell'Ateneo*<sup>4</sup>, rappresenta il riferimento per la programmazione dei Dipartimenti e dell'Amministrazione e indica le modalità di interazione e sinergia tra diverse progettualità, sviluppate sia all'interno, sia all'esterno dell'Ateneo. Sulla base delle analisi di contesto, della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione, del Monitoraggio e del Riesame del Piano di Ateneo 2021-2022 e delle analisi di soddisfazione degli Utenti, l'Ateneo intende dare continuità ad alcune azioni già avviate nel Piano 2021-2022, completare le azioni connesse al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano Triennale del Ministero dell'Università e della Ricerca 2021-2023 (PRO3), e introdurre nuove attività declinate al fine di raggiungere le proprie finalità e obiettivi strategici.

Le attività dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia poggiano principalmente su tre pilastri che rappresentano le *Missioni fondamentali di un Ateneo*: Formazione, Ricerca e Terza Missione al cui raggiungimento concorrono una serie di *azioni fra loro sinergiche e trasversali* negli ambiti della Internazionalizzazione, Organizzazione, Assicurazione della Qualità, Sostenibilità, Edilizia, Servizi e Sport.

---

<sup>4</sup> [https://www.unimore.it/editoria/ps\\_2025/piano\\_strategico\\_2020-2025.pdf](https://www.unimore.it/editoria/ps_2025/piano_strategico_2020-2025.pdf)



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

In un contesto come quello attuale, caratterizzato da eventi critici epocali e da segnali che generano insicurezza e vulnerabilità, è necessario che l'Ateneo rafforzi il suo ruolo di Istituzione Accademica pubblica e, consapevole delle proprie potenzialità, delle risorse disponibili e del legame con le istituzioni politiche, sociali e culturali e con gli attori del mondo produttivo e dei servizi, sia sempre più artefice e promotore di una ulteriore dimensione: la creazione di **Valore Pubblico**.

Con questa finalità, Unimore si propone di declinare le proprie azioni per:

- migliorare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario dei propri *stakeholder* interni ed esterni rispetto a condizioni di partenza predefinite;
- migliorare il proprio livello di performance amministrativa;
- migliorare il livello di salute del proprio capitale sia economico che umano.

Gli *obiettivi strategici dell'Ateneo* sono pertanto orientati alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico, inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e sanitario di studenti, cittadini, imprese e società in uno scenario territoriale, nazionale ed internazionale, con particolare attenzione alla salute dell'Ateneo stesso e delle sue risorse umane, economiche e strumentali.

Inoltre, gli obiettivi strategici che Unimore si pone nell'arco temporale del Piano triennale 2023-2025 sono declinati nell'ottica di un miglioramento continuo verso il conseguimento dei **Sustainable Development Goals** (SDGs) presenti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e sono tesi a creare una cultura sui temi della sostenibilità sia sociale che ambientale da effettuare attraverso il contrasto alle disuguaglianze e la promozione della parità di genere<sup>5</sup>, l'attenzione al benessere dell'individuo, la progressiva ristrutturazione edilizia e riqualificazione energetica degli spazi universitari.

Il potenziamento infrastrutturale di una sede universitaria, in termini di disponibilità di servizi, di alloggi e di strutture didattiche, di ricerca e sportive adeguate alle aspettative della popolazione studentesca, del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, ha un profondo impatto anche sul contesto esterno all'Università, sulla città stessa e sul territorio collegato, che va oltre le modifiche all'assetto urbano conseguenti alla realizzazione degli interventi edilizi necessari allo scopo. L'incremento dell'attrattività di una sede universitaria ha infatti ampie ricadute sul contesto sociale, economico e culturale, quali lo sviluppo economico diretto derivante dalla necessità di alloggi e dai consumi degli studenti, l'impulso alla domanda di produzione di beni culturali da parte delle istituzioni cittadine, la maggiore capacità di rispondere ai crescenti fabbisogni di laureati altamente qualificati da parte del mondo del lavoro del territorio.

---

<sup>5</sup> <https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciDiGenere2019.pdf>



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Infine, si intende di seguito sottolineare come il Piano Triennale dell’Ateneo e conseguentemente il PIAO tengano in attenta considerazione non solo le finalità indicate dall’Agenda 2030 per uno Sviluppo Sostenibile, ma anche le nuove iniziative legate all’attuazione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** e gli atti di indirizzo del MUR relativi al **Piano Energetico Triennale**.

### **2.1.1. Unimore e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ITALIA DOMANI si inserisce all’interno del progetto di rilancio economico Next Generation EU (NGEU) in risposta alla crisi pandemica generata dal COVID-19. Il PNRR rappresenta dunque la strategia del Governo con cui, individuati e condivisi a livello europeo gli ambiti su cui investire un pacchetto rilevante di risorse, si intende promuovere sei grandi aree di intervento: Transizione verde, Trasformazione digitale, Crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Coesione sociale e territoriale, Salute e resilienza economica, sociale e istituzionale, Politiche per le nuove generazioni, l’infanzia e i giovani.

Appare dunque evidente come la partecipazione a queste iniziative possa non solo contribuire allo sviluppo della ricerca e delle attività ad essa strettamente connesse come didattica e terza missione, ma possa rappresentare una opportunità per “fare sistema” a livello regionale e nazionale con una stretta connessione e ricadute sul benessere economico e sociale sui temi di maggiore interesse per l’Italia del domani.

Unimore, per il suo carattere di Università multidisciplinare, ha partecipato con successo a numerose iniziative progettuali:

**Missione 4 “Istruzione e Ricerca”** con la quale il Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) intende incidere su edilizia Universitaria, finanziamento di dottorati innovativi, potenziamento delle strutture di ricerca e creazione di ecosistemi legati all’innovazione e alla sostenibilità.

In questo ambito, Unimore partecipa a:

<b>Centri Nazionali</b>	Centro Nazionale per Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni
	Centro Nazionale sullo Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA
	Centro Nazionale per la Mobilità sostenibile
	Centro nazionale per la Biodiversità
<b>Ecosistemi per l’innovazione</b>	Costruzione di “leader territoriali di R&S” – Ecosistemi dell’Innovazione
<b>Partenariati estesi alle Università, ai Centri di ricerca, alle Aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base</b>	Diagnostica e terapie innovative nella medicina di precisione
<b>Rafforzamento e creazione di infrastrutture di Ricerca</b>	Infrastruttura di ricerca MIRRI-IT (IR ad alta priorità)



	Infrastruttura di ricerca EBRAINS-Italy
	Infrastruttura di ricerca RESILIENCE.ITA

**Missione 2 “Rivoluzione verde e Transizione Ecologica”** con la quale il Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica (MITE) intende colmare le lacune strutturali che ostacolano il raggiungimento di un nuovo e migliore equilibrio fra natura, sistemi alimentari, biodiversità e circolarità delle risorse, in linea con gli obiettivi del Piano d’azione per l’economia circolare varato dall’Unione europea.

In questo ambito, Unimore partecipa a:

Progetti di Ricerca	Progetto MAINE – Materiali innovativi per Elettrolizzatori
---------------------	--

**Missione 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo”** con la quale il Ministero della Cultura (MiC) che si pone l’obiettivo di dare impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività del Sistema Paese.

In questo ambito, Unimore partecipa a:

Proposte di Intervento per la rigenerazione culturale e sociale dei piccoli borghi storici	Il Living Lab sul <i>climate change</i> dei borghi di Fanano”
Proposte di intervento per il restauro e la valorizzazione di parchi e giardini storici	MO13 interventi di recupero dell’Orto Botanico

**Investimenti complementari al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** – DM 931/6 giugno 2022 con cui il MUR intende supportare Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale con l’obiettivo di mettere a sistema in chiave innovativa il potenziamento della ricerca sulle tecnologie abilitanti in ambito sanitario al fine di migliorare la diagnosi, il monitoraggio, le cure incluse quelle riabilitative.

In questo ambito, Unimore partecipa a:

Iniziative di Ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale	FIT for Medical Robotics
--	--------------------------

### 2.1.2. Unimore e il Piano Energetico Triennale (PET)



Unimore si è dotata da anni di un Piano Energetico di Ateneo (PEA), abitualmente sessennale, che diventerà Piano Energetico Triennale 2023-2025 in coerenza con le finalità individuate dal “Tavolo tecnico per lo studio di proposte in tema di risparmio energetico destinate alle Istituzioni della Formazione superiore e degli Enti di Ricerca” (DM 320/2022- MUR).

Il PEA dell’Università di Modena e Reggio Emilia nasce tra il 2011 e il 2012 ed è stato successivamente aggiornato nel 2019 come documento tecnico finalizzato all’analisi dello stato di fatto degli edifici, degli impianti e dei consumi (gas, energia elettrica in special modo), così da poter individuare gli edifici di interesse energetico prioritario e fornire elementi utili alla programmazione di interventi di efficientamento energetico per un abbattimento delle emissioni, riduzione degli agenti climalteranti, avvio di processi virtuosi ripetibili come “best practices”.

Nell’ambito del Piano Triennale di Ateneo 2023-2025 si ritiene utile procedere con un ulteriore aggiornamento del PEA con l’obiettivo di avere una mappatura aggiornata dei consumi e delle fonti energetiche, di individuare strategie migliorative in tema di risparmio energetico e di definire specifiche Linee Guida.

AMBITO	FINALITA’ STRATEGICA DI ATENEO	VALORE PUBBLICO	SVILUPPO SOSTENIBILE
<b>FORMAZIONE</b>	Migliorare l’offerta formativa in termini di sostenibilità, qualità e possibile ampliamento/revisione di quanto già in essere	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario	<b>3. Salute e Benessere</b> <b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b> <b>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b> <b>12. Consumo e produzione responsabili</b> <b>13. Lotta contro il Cambiamento climatico</b>
	Ridurre la dispersione studentesca nei Corsi di Studio	Benessere economico Benessere sociale	
	Rendere più attrattiva e organizzata l’offerta post-laurea.	Benessere economico Benessere sociale	
<b>RICERCA</b>	Accrescere la qualità della ricerca dell’Ateneo	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario Benessere ambientale	<b>3. Salute e Benessere</b> <b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b> <b>7. Energia pulita e accessibile</b> <b>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b> <b>12. Consumo e produzione responsabili</b> <b>13. Lotta contro il Cambiamento climatico</b> <b>16. Pace, giustizia e istituzioni solide</b>
	Migliorare l’attrattività nei confronti di studenti e ricercatori di altre sedi nazionali e internazionali.	Benessere economico Benessere sociale	



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

			<b>17. Partnership per gli obiettivi</b>
<b>TERZA MISSIONE</b>	Favorire la condivisione dei saperi e delle loro applicazioni all'interno del contesto sociale ed economico.	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario Benessere ambientale	<b>3. Salute e Benessere</b> <b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b> <b>7. Energia pulita e accessibile</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b> <b>16. Pace, giustizia e istituzioni solide</b> <b>17. Partnership per gli obiettivi</b>
	Consolidare il legame bidirezionale tra ricerca/formazione e attività di terza missione.	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario Benessere ambientale	
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	Favorire e incentivare il processo di internazionalizzazione dell'Ateneo nell'ambito della didattica e della ricerca.	Benessere economico Benessere sociale	<b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b>
	Promuovere il ruolo di Unimore nei network internazionali.	Benessere economico Benessere sociale	
<b>ORGANIZZAZIONE</b>	Riorganizzare l'Amministrazione per migliorare l'efficienza dei processi e la qualità dei servizi.	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario Benessere ambientale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	<b>5. Parità di genere</b> <b>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>16. Pace, giustizia e istituzioni solide</b>
	Accelerare la trasformazione digitale.	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	
	Migliorare l'efficacia e l'efficienza delle modalità con cui l'Ateneo comunica al suo interno e verso l'esterno.	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	
<b>ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'</b>	Rafforzare ulteriormente, a tutti i livelli dell'Ateneo, la cultura della Qualità, così come designata nella recente revisione pubblicata dall'ANVUR del sistema AVA (AVA3, 2022).	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	<b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>16. Pace, giustizia e istituzioni solide</b>



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

	Migliorare il sistema di AQ di Ateneo	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	
	Migliorare il sistema di AQ dipartimentale e sviluppare l'Assicurazione della Qualità nei Corsi di Dottorato.	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	
<b>SOSTENIBILITA'</b>	Adeguare le attività dell'Ateneo in linea con gli SDGs.	Benessere economico Benessere sociale Benessere ambientale Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	<b>3. Salute e Benessere</b> <b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b> <b>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <b>9. Imprese, Innovazione e infrastrutture</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b> <b>12. Consumo e produzione responsabili</b> <b>13. Lotta contro il Cambiamento climatico</b>
	Formare una comunità universitaria che declini in ottica di sostenibilità tutte le proprie attività.	Benessere economico Benessere sociale Benessere ambientale Benessere sanitario Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	
<b>EDILIZIA</b>	Potenziare le infrastrutture dell'Ateneo	Benessere economico Benessere sociale Benessere ambientale	<b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>7. Energia pulita e accessibile</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b> <b>12. Consumo e produzione responsabili</b> <b>13. Lotta contro il Cambiamento climatico</b>
	Migliorare l'attrattività di Unimore con riferimento alle strutture residenziali.	Benessere economico Benessere sociale Benessere ambientale	
	Riqualificare dal punto di vista energetico l'Ateneo.	Benessere economico Benessere sociale Benessere ambientale Salute del proprio capitale umano	
<b>SERVIZI E SPORT</b>	Migliorare i servizi agli studenti	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa	<b>3. Salute e Benessere</b> <b>4. Istruzione di Qualità</b> <b>5. Parità di genere</b>



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

	Potenziare e modernizzare il Sistema Bibliotecario di Ateneo	Benessere economico Benessere sociale Performance organizzativa	<b>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <b>10. Ridurre le disuguaglianze</b> <b>11. Città e Comunità sostenibili</b>
	Valorizzare le potenzialità dello sport anche per migliorare il benessere e incentivare stili di vita sani.	Benessere economico Benessere sociale Benessere sanitario Performance organizzativa Salute del proprio capitale umano	



## 2.2 Performance

La performance è l'insieme dei contributi che un'organizzazione oppure un individuo apporta al raggiungimento di un obiettivo prefissato.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Unimore per l'anno 2023<sup>6</sup> definisce l'impianto metodologico di riferimento alla base della pianificazione, della misurazione e della valutazione della performance.

In particolare, la performance di Unimore si articola nei seguenti livelli:

Performance	Livello	Modalità di pianificazione	Documenti utili
Performance organizzativa (strategica)	Ateneo	Descritta nel Piano strategico di Ateneo, declinata in aree strategiche, finalità prioritarie e obiettivi strategici	Obiettivi strategici di Ateneo (sul triennio) (allegato 1)
Performance organizzativa di struttura	Dipartimenti e Facoltà	Descritta nel Piano strategico di Dipartimento e di Facoltà, declinata in obiettivi strategici di struttura (coerenti con quelli di Ateneo e altresì, specifici della struttura). ↓	Obiettivi strategici di Dipartimento/Facoltà (sul triennio) ↓
	Amministrazione Centrale e Centri di servizio	Dal Piano strategico di struttura discende inoltre nel Piano operativo di Dipartimento e struttura, dove gli obiettivi strategici (e le specifiche esigenze della struttura) sono declinati in obiettivi operativi annuali	Obiettivi operativi di Dipartimento/Facoltà (sull'anno)
		Descritta negli obiettivi operativi annuali delle Direzioni, Unità in Staff all'Amministrazione Centrale e dei Centri di servizio	Obiettivi operativi di Direzione/Unità in Staff/Centro di Servizio (sull'anno) (allegato 2)
Performance individuale	Obiettivi operativi individuali	Derivano dal piano operativo della struttura e sono assegnati al Direttore Generale, al personale dirigente e al personale tecnico-amministrativo.	Obiettivi individuali del DG

<sup>6</sup> Il documento è pubblicato, insieme con gli altri relativi al cosiddetto "ciclo della performance", nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Unimore:

<https://www.unimore.it/trasparenza/sistemamisurazione.html>



		Obiettivi individuali dei dirigenti (che coincidono con quelli della struttura) – allegato 2
		Obiettivi individuali del PTA
Comportamenti organizzativi	Sono fissati in declaratorie di comportamenti, differenti per i ruoli del PTA	SMVP di Unimore, anno 2023

La performance organizzativa (strategica) di Ateneo è il contributo che l'Ateneo nel suo complesso apporta al raggiungimento degli obiettivi (strategici) e in generale l'esito finale (l'impatto) dell'azione dell'Ateneo nei confronti della collettività e più in generale del contesto di riferimento, attraverso la creazione di valore pubblico. È determinata dal contributo di tutto il personale che opera in Ateneo, la componente accademica e la componente tecnico amministrativa, entrambe indispensabili alla realizzazione delle scelte strategiche.

È descritta nei Piani strategici dell'Ateneo.

In particolare, il Piano strategico di Ateneo 2023-2025 <sup>7</sup>prende come riferimento il triennio 2023-2025 enunciando le scelte strategiche declinate in obiettivi, descritti da azioni, indicatori, target e risorse. Un altro documento programmatico concorre alla definizione delle priorità strategiche: il programma denominato "Verso un Ateneo più attraente e inclusivo" <sup>8</sup>che Unimore ha definito nell'ambito della Programmazione triennale MUR 2021-23.

L'allegato n. 1 fornisce una rappresentazione sintetica degli obiettivi strategici 2023-2025 dell'Ateneo, sulle nove aree strategiche individuate nel Piano.

Dal punto di vista metodologico gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono il riferimento per la pianificazione strategica dei Dipartimenti e della Facoltà e per la pianificazione operativa dell'azione amministrativa.

In particolare, i Dipartimenti e la Facoltà definiscono propri piani strategici, in coerenza con le strategie dell'Ateneo e, nel contempo, con le specifiche vocazioni di struttura. Da tali piani traggono origine gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa dei Dipartimenti e della Facoltà, definiti in piani operativi annuali.

Questi rappresentano la performance organizzativa di struttura dipartimentale.

Le Direzioni dell'Amministrazione centrale, coordinate dal Direttore Generale, definiscono obiettivi operativi legati alla garanzia del buon funzionamento e al supporto alla realizzazione di obiettivi strategici.

Questi rappresentano la performance organizzativa di struttura dell'Amministrazione Centrale.

<sup>7</sup> Il documento è pubblicato, insieme con quelli degli anni precedenti, nella sezione Programmazione strategica del sito di Unimore:

<https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>

<sup>8</sup> Il documento è pubblicato nella sezione Programmazione strategica del sito di Unimore: <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>



L'allegato n. 2 raccoglie gli obiettivi operativi 2023 delle strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni e Unità in staff all'amministrazione centrale), obiettivi che coincidono con quelli individuali dei rispettivi Dirigenti, coordinatori e responsabili.

La performance individuale, infine, rappresenta il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi della struttura (siano essi derivati da quelli strategici – di Ateneo e/o di Dipartimento – o dalle specifiche esigenze di funzionamento della struttura). È misurata e valutata (in termini di risultati sugli obiettivi e comportamenti organizzativi) per il Direttore Generale, il personale dirigente, il personale di categoria EP, il personale di categoria B, C, D.

L'allegato n. 2 raccoglie gli obiettivi operativi 2023 delle strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni e Unità in staff all'amministrazione centrale), obiettivi che coincidono con quelli individuali dei rispettivi Dirigenti, coordinatori e responsabili.





**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Il raccordo tra la pianificazione strategica e quella operativa è messo in evidenza sia nelle schede degli obiettivi strategici (dove sono indicate le strutture competenti per la fonte del dato) e, al contempo, in quelle degli obiettivi delle singole strutture chiamate a partecipare alla realizzazione delle strategie di Ateneo.

### **2.3 PAP – Piano Azioni Positive**

**Si allega il Piano Azioni Positive – Monitoraggio anno 2022 e Piano attività 2023  
Allegato n. 3**

### **2.4 Rischi Corruttivi e Trasparenza**

#### **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2023/2025**

##### **1. PREMESSA**

L'Università di Modena e Reggio Emilia riconosce un ruolo fondamentale alla programmazione e alla gestione delle misure, specifiche e generali, di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, quali strumenti di creazione e protezione del valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle proprie strategie.

Questa affermazione è oggi ancora più forte se si pensa all'ingente quantità di risorse finanziarie che l'Ateneo è chiamato a gestire a fronte del finanziamento dei progetti PNRR alla cui realizzazione UNIMORE partecipa.

A tal fine, in tale sottosezione del PIAO, redatta con la collaborazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ateneo, secondo le indicazioni fornite da ANAC in occasione dell'adozione dei vari Piani Nazionali Anticorruzione (d'ora in avanti PNA), in conformità alla L. 190/2012 e al d.lgs. n.33/2013 in materia di trasparenza, si illustrano gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza programmati, il contesto in cui detti obiettivi trovano la loro attuazione, le misure per la gestione dei rischi adottate dall'Ateneo, funzionali alle strategie di creazione di valore.

##### **2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E GESTIONE DELLA TRASPARENZA**

###### **2.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Anche se non esplicitamente dichiarati nel Piano Strategico di Ateneo 2020/2025, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, consapevole dell'importanza della cultura della legalità ad ogni livello, ai sensi della legge n. 190 del 2012, tenuto conto anche dell'art.10, co. 3, del d.lgs. 33/2013 - che stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione - si è attivata fin dall'inizio dell'adozione delle citate norme affinché venisse data immediata e pratica attuazione alla diffusione della cultura della legalità e della trasparenza, sia nei rapporti interni sia nei rapporti con gli stakeholders che a vario titolo interagiscono con UNIMORE.

Questo ha fatto sì che, in sede di verifica dell'adesione e della coerenza delle misure adottate da UNIMORE in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, rispetto alle misure suggerite da ANAC nella sezione dedicata alle Università nel PNA 2017 e dal MUR con l'Atto di indirizzo n. 39 del maggio 2018 sul tema, dette misure si rivelassero completamente aderenti a quanto suggerito sia dal Ministero che da ANAC.

La prevenzione della corruzione e la politica della trasparenza amministrativa continuano ad essere elementi intrinseci a tutte le attività che l'Ateneo progetta e realizza.

## **2.2 Analisi del contesto**

Per l'analisi dettagliata del contesto - sia esterno che interno - è possibile consultare il Piano Strategico di Ateneo 2020-2025, da pagina 6 a pagina 11. Il Piano è pubblicato e consultabile al seguente link: <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>

### **2.2.1 Il contesto esterno**

In questa sede appare opportuno richiamare, anche se in maniera sintetica, quanto riportato in un documento dal titolo "I delitti contro la Pubblica Amministrazione - Un quadro statistico". 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).

Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciuto dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.). Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato, sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - è il caso, ad esempio della corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari,



i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. Tuttavia, i dati citati, pur non rispecchiando integralmente l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, ne mostrano la grandezza rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo e consentono di apprezzare la tendenza e l'andamento nel tempo e rispetto ad altre realtà nazionali o locali. I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p. e Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione (Art. 318 c.p.); (Art. 319 c.p.); (Art. 319-ter c.p.); i (Art. 319-quater c.p.); (Art. 320 c.p.); (Art. 321 c.p.); (Art. 322 c.p.); (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.).

Di questi reati si esaminano gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2020, ovvero il primo e l'ultimo anno per cui l'Istituto nazionale di statistica ha reso i dati disponibili.

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno in Emilia Romagna così come nel resto dell'Italia. Negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno - corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est. Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. Ancora, l'11,5% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 6,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 5,7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,2% il peculato, il 4,1% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 2,6% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,6% (132 casi in numero assoluto, di cui 45 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

Riguardo ai tassi relativi al peso e all'incidenza dei reati in questione sulla popolazione dell'Emilia Romagna, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza storica, si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso d'ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato (dal 2008 al 2020) sono aumentati.

Una sintesi dei dati rilevati per i reati di corruzione - intesa sia nella forma passiva che attiva - mostra come la corruzione in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,5 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (1,0 ogni 100 mila abitanti). Le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara e Forlì-Cesena registrano una tendenza in crescita di questo fenomeno, tutte le altre una tendenza contraria, trainando in questo modo la tendenza regionale che infatti è in flessione.

L'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti. Tuttavia un fenomeno criminoso preoccupante, cui l'Emilia Romagna appare essere particolarmente sposta, è quello del riciclaggio di denaro proveniente da attività illecita. La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa. Poiché la corruzione può qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è giusto esaminare i due reati congiuntamente. Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF. Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

### **2.2.2 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).



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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

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 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 impatto sul sistema sanitario e sulla tutela della salute pubblica. La crisi pandemica del 2020-2021 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. Da ottobre 2021 è stata reintrodotta la presenza in tutte le attività didattiche, di ricerca e amministrativo-gestionali.

Unimore, dunque, 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. In un contesto esterno particolarmente dinamico e segnato da eventi critici epocali, l'Ateneo si impegna a mantenere e rafforzare il legame con le istituzioni politiche, sociali e culturali e con gli enti del mondo produttivo e dei servizi. Unimore crede fortemente che qualità sia la parola chiave per un futuro sostenibile dei territori in cui opera. In quest'ottica gli investimenti dei prossimi anni in competenze delle persone, tecnologie, infrastrutture, ricerca, inclusione sociale, sostenibilità ambientale e digitalizzazione, resi possibili dai piani di sviluppo europei, nazionali e regionali, potranno sostenere strategie di rilancio in grado di posizionare l'Ateneo sulla frontiera delle regioni europee più avanzate.

---

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



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

### **2.3 I soggetti e i ruoli della strategia della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'Ateneo**

La prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo è frutto di un lavoro di collaborazione che coinvolge, a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, in linea con quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012 e dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – (ANAC) nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) emanati nel tempo, l'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è supportata ed integrata dall'attività di numerose altre figure che concorrono alla prevenzione della corruzione, con compiti e funzioni ben definiti.

A tale proposito occorre evidenziare che la scelta operata da UNIMORE, rispetto all'attribuzione dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è stata quella di seguire l'indicazione espressa da ANAC (già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016) e ribadita nel PNA 2017 che suggerisce, ove possibile, che detto incarico venga affidato al Direttore Generale. Suggerimento ripreso dal MUR nel citato Atto di Indirizzo del 2018.

Rifacendosi a questa indicazione il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 gennaio 2023, ha deliberato di affidare l'incarico di RPCT di Ateneo al nuovo Direttore Generale, per il triennio 2023-2025, correlando la durata dell'incarico a RPCT alla durata del contratto sottostante (vedi Piano Nazionale Anticorruzione 2019/2021, pagina 94).

Oltre alle varie figure che sono coinvolte nel processo di prevenzione della corruzione e della trasparenza, le cui funzioni e compiti sono espressamente individuate dalla normativa sul punto, in questa sede appare importante segnalare che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo, nell'espletamento di tutte le attività di sua competenza, è supportato dall'Ufficio di Supporto al RPCT, per tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Tale Ufficio opera in raccordo funzionale con tutte le strutture organizzative e gli organi in relazione ai quali sono previste competenze ed adempimenti in materia da leggi, regolamenti o prassi.

#### **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



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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.

È 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.

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 DPO (Data Protection Officer)

Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo si avvale della collaborazione del DPO di Ateneo, che svolge attività di consulenza e supporto per quanto attiene le attività di competenza legate alla pubblicazione di dati e/o documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente", all'interno del portale di Ateneo.

### **3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PTPCT 2022/2024 E PROPOSTE PER IL TRIENNIO 2023/2025**

Il processo di attuazione del Piano 2022/2024 muove da quelle che erano le misure ulteriori previste nello stesso, rispetto a quanto emerso dal confronto fra lo stato di



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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.

Occorre evidenziare che nel corso dell'esercizio 2022 non è stata assegnata alcuna unità di personale a tempo indeterminato all'Ufficio di Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo. Ciò ha determinato l'impossibilità operativa di dare attuazione alla maggior parte delle iniziative ulteriori previste nel PTPCT 2022-2024, mancando un'attività di coordinamento e raccordo, e che quindi le citate iniziative vengono riproposte in questa sede.

### **3.1 Analisi del rischio dei processi mappati**

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 2023-2025.

Nel corso del 2022 il Gruppo di Lavoro di Ateneo, appositamente nominato al fine di condurre l'attività di mappatura dei processi, ha portato a termine la mappatura analitica dei seguenti processi:

- Dottorati di Ricerca
- Gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale
- Gestione dell'attività commerciale e Ripartizione relativi Proventi

È stata inoltre avviata la mappatura del processo: Accesso ai Corsi di Laurea di I e II livello per studenti stranieri (extra-UE non soggiornanti, UE ed extra-UE soggiornanti) per l'iscrizione a corsi di studio in lingua inglese e in lingua italiana, che sarà conclusa nel corso del 2023. Sempre nel corso del 2023 si intende procedere alla mappatura del processo relativo agli "Appalti di beni, servizi e lavori" alla luce dell'impatto generato sulle relative procedure dall'adozione del Nuovo Codice Appalti.

Ad oggi risultano mappati sette processi, secondo le modalità concordate dal gruppo di lavoro. Si tratta dei seguenti:

- Assegni di ricerca
- Assunzione docenti di prima e seconda fascia
- Dottorati di ricerca



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- Gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale
- Gestione dell'attività commerciale e Ripartizione relativi Proventi
- Incarichi di docenza di didattica ufficiale
- Incarichi di docenza di didattica integrativa

Nel 2023 l'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo, previa assegnazione dell'unità di personale prevista per l'Ufficio, coordinerà l'attività di analisi e la valutazione dei rischi corruttivi legati ai processi mappati finora e i cui rischi corruttivi non sono stati ancora oggetto di valutazione. In particolare Nel corso del 2023 occorrerà procedere alla valutazione del rischio dei processi relativi ad Assunzione docenti, Dottorati di ricerca, Gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale, Gestione dell'attività commerciale e Ripartizione relativi Proventi. Inoltre, se sarà completata la mappatura del processo relativo agli Appalti di beni, servizi e lavori, occorrerà procedere alla valutazione del rischio anche di quest'ultimo processo.

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.

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 emerse dal punto di vista organizzativo e dal punto di vista del rischio corruzione, con le relative proposte di trattamento del rischio.

### **3.2 Mappatura dei processi generale e analitica**

Poiché la mappatura dei processi da parte del gruppo di lavoro di Ateneo si è rivelata particolarmente lunga e complessa, nel corso del 2023 ciascuna Direzione/Ufficio che ha collaborato alla realizzazione di un Registro dei Processi di Ateneo provvederà, con il coordinamento dell'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo e 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.



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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 e i coordinatori circa la definizione e la valutazione del rischio e l'adeguatezza delle misure di contenimento.

### **3.3 Rotazione degli incarichi**

#### **Ordinaria**

Il 2022 ha visto l'avvicinarsi nel ruolo di Direttore Generale di UNIMORE a partire dal 16 dicembre 2022. Il nuovo Direttore Generale è stato assunto con un incarico a tempo determinato, di durata triennale.

Sono state indette due procedure concorsuali per la copertura di altrettanti ruoli di Dirigenti a tempo indeterminato. Le procedure concorsuali si sono concluse con l'attribuzione degli incarichi ai due nuovi Dirigenti in capo alla Direzione Economico Finanziaria e in capo alla Direzione Area Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi. Non c'è stata alcuna rotazione sulle altre posizioni dirigenziali.

Nel corso del 2022 non c'è stata alcuna rotazione degli incarichi assegnati al personale del profilo amministrativo-gestionale non dirigenziale.

#### **Straordinaria**

Nel corso del 2022 non c'è stata alcuna 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.

### **3.4 Formazione**

Nel corso del 2022 attraverso la collaborazione con EDUNOVA e l'Ufficio Formazione di Ateneo è stata erogata un'attività formativa "di base" nei confronti di tutto il personale tecnico amministrativo neoassunto, sul tema "Anticorruzione e Trasparenza in Ateneo" e, in materia di trasparenza amministrativa, sul tema "La privacy e l'accesso ai



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

documenti e la semplificazione amministrativa (D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i)”.

Per il prossimo triennio si ribadisce quanto già previsto nei precedenti PTPCT di Ateneo, 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 2022 si segnala la partecipazione ai seguenti corsi/iniziative:

- “10 anni dalla 190: trasparenza e legalità per l’Università del futuro”, iniziativa organizzata dall’Università di Padova nell’ambito della Giornata della Trasparenza degli Atenei del Veneto
- “I nuovi orizzonti del sistema anticorruzione e trasparenza dopo il D.L. 80/2021”, iniziativa organizzata dalla Regione Emilia Romagna nell’ambito della Giornata della trasparenza della Regione Emilia-Romagna e degli enti regionali Arpae, Arl, ER.go

### **3.5 Altre iniziative specifiche**

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

Tra le iniziative più significative, già attuate a partire dal 2021, occorre ricordare:

- l’adozione del Regolamento principi etici per progetti di ricerca
- l’adozione del Regolamento in materia di nuova imprenditorialità e di titolarità, gestione e valorizzazione della proprietà intellettuale dei risultati della ricerca dell’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - spin off, brevetti e proprietà intellettuale

#### **3.5.1 La digitalizzazione dei processi**

La digitalizzazione delle Pubbliche amministrazioni costituisce una tematica di primo rilievo, non solo a livello nazionale. Il dibattito sul tema si è sviluppato progressivamente attraverso le coordinate tracciate dall’Unione Europea e dal legislatore nazionale. L’amministrazione digitale si realizza attraverso l’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione coniugato a modifiche organizzative e all’acquisizione di nuove competenze, al fine di migliorare i servizi pubblici ed i processi democratici e di rafforzare il sostegno alle politiche pubbliche. Il quadro che viene a delinearsi oggi in ambito nazionale vede il fenomeno della digitalizzazione protagonista indiscusso di un cambiamento



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

incidente tanto sulla gestione interna dei documenti amministrativi informatici, tanto sull'iter procedimentale e sui rapporti instaurati con il cittadino utente.

Sul precipuo versante dell'attività amministrativa procedimentale i processi di digitalizzazione avviati hanno prodotto un'incidenza significativa, comportando una inevitabile standardizzazione dei procedimenti. Ne è conseguita una riorganizzazione dei sistemi di lavoro e dei processi organizzativi al fine di attuare concretamente le innovative disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale e di conciliare i tempi e i modi dell'agire amministrativo con l'integrazione informatica.

Non si tratta quindi, come è evidente, solo di rimodulare la "forma" del procedimento amministrativo, ma anche di ripensare concretamente la realtà organizzativa in cui esso si cala. Tutti gli istituti che reggono la sequenza procedimentale, dalla fase della iniziativa, allo svolgimento dell'istruttoria, alla partecipazione, alla forma dell'atto, agli adempimenti necessari per la piena efficacia dello stesso, lo svolgimento della funzione amministrativa risultano profondamente conformati all'avvento delle ICT.

Per una più approfondita analisi di quanto UNIMORE intende realizzare sul tema specifico della digitalizzazione dei processi, in particolare, e della transizione digitale, in generale, si veda la sezione dedicata al Piano per la Transizione Digitale presente in questo PIAO.

In questa sede appare opportuno ricordare quanto già attuato da UNIMORE in anni recenti e, in particolare:

- 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 repertorizzazione automatica del decreto svolgendo tutti i passaggi all'interno del gestionale Titulus (sistema informatico di gestione documentale). 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



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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 workflow dell’applicativo “Titulus” ed è unico per tutte le Strutture in cui si articola l’Ateneo.

Il workflow 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. L’RPP 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..), attraverso l’utilizzo del gestionale PICA (Piattaforma Integrata Concorsi Atenei) è la soluzione di Cineca per la dematerializzazione del processo amministrativo concorsuale negli atenei, enti di ricerca e Ministero dell’Istruzione e della Ricerca. PICA garantisce la completa conformità ai decreti normativi che inducono la pubblica amministrazione a eliminare il cartaceo e ai decreti ministeriali che definiscono le regole di gestione del documento informatico.

- La gestione digitalizzata degli appalti

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 sono in grado di emettere e ricevere le fatture verso e dall’estero in formato elettronico. Infatti il Decreto Fiscale 146/2021 ha



fissato 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. Per tale finalità è già stata adottata la versione aggiornata del gestionale U-Gov Contabilità fornito da CINECA

### **3.5.2 La collaborazione con gli enti del territorio**

Un'importante forma di collaborazione è stata avviata a livello regionale grazie al progetto promosso dalla Regione Emilia Romagna per la costituzione della "Rete per l'integrità e la trasparenza", prevista dall'articolo 15 della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo unico per la promozione della legalità). La rete, quale sede volontaria di confronto a cui possono partecipare i responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza del territorio regionale e di tutti gli altri enti non appartenenti al Sistema delle amministrazioni regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera d) della legge regionale n. 43 del 2001, si propone di: a) condividere esperienze e attività di prevenzione messe in campo nei rispettivi PTPCT; b) organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione; c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini." L'Ateneo, rappresentato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha formalizzato la propria adesione alla Rete già dal 2017.

## **4. GESTIONE DEL RISCHIO**

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 introdurre di nuove e/o diverse.



#### **4.1 Analisi del contesto**

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.

##### **4.1.1 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi**

Vedi sezione 3.1 del presente documento

#### **4.2 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 ed immediata delle attività svolte, possono più facilmente individuare i potenziali rischi corruttivi, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute, nonché dell'esperienza pregressa nella gestione del processo e negli eventuali eventi 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. L'oggetto di analisi è 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 i processi mappati dal Gruppo. 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. Per la stima dell'esposizione al rischio UNIMORE recepisce la metodologia 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 citato. 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;



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- 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;
- 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.

## **5. 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:



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- 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;
- 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



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Alle suddette misure si affiancano le misure ulteriori di prevenzione della corruzione dettagliate al paragrafo 4) 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).

## **6. 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 in relazione



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.) l'Ateneo si avvale della collaborazione 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 cui si tende 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.

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 si traduce 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 2023-2025.

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 che individui 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 e - per alcune sezione della pagina "Amministrazione Trasparente" - di una maggiore automatizzazione del processo di trasferimento dei dati dai gestionali in cui vengono formati e detenuti alla pagina stessa.



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## **2.5 Trasformazione Digitale**

**Si allega il Piano Triennale di Transizione Digitale 2023 -2025**

**All. n. 4**



**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:

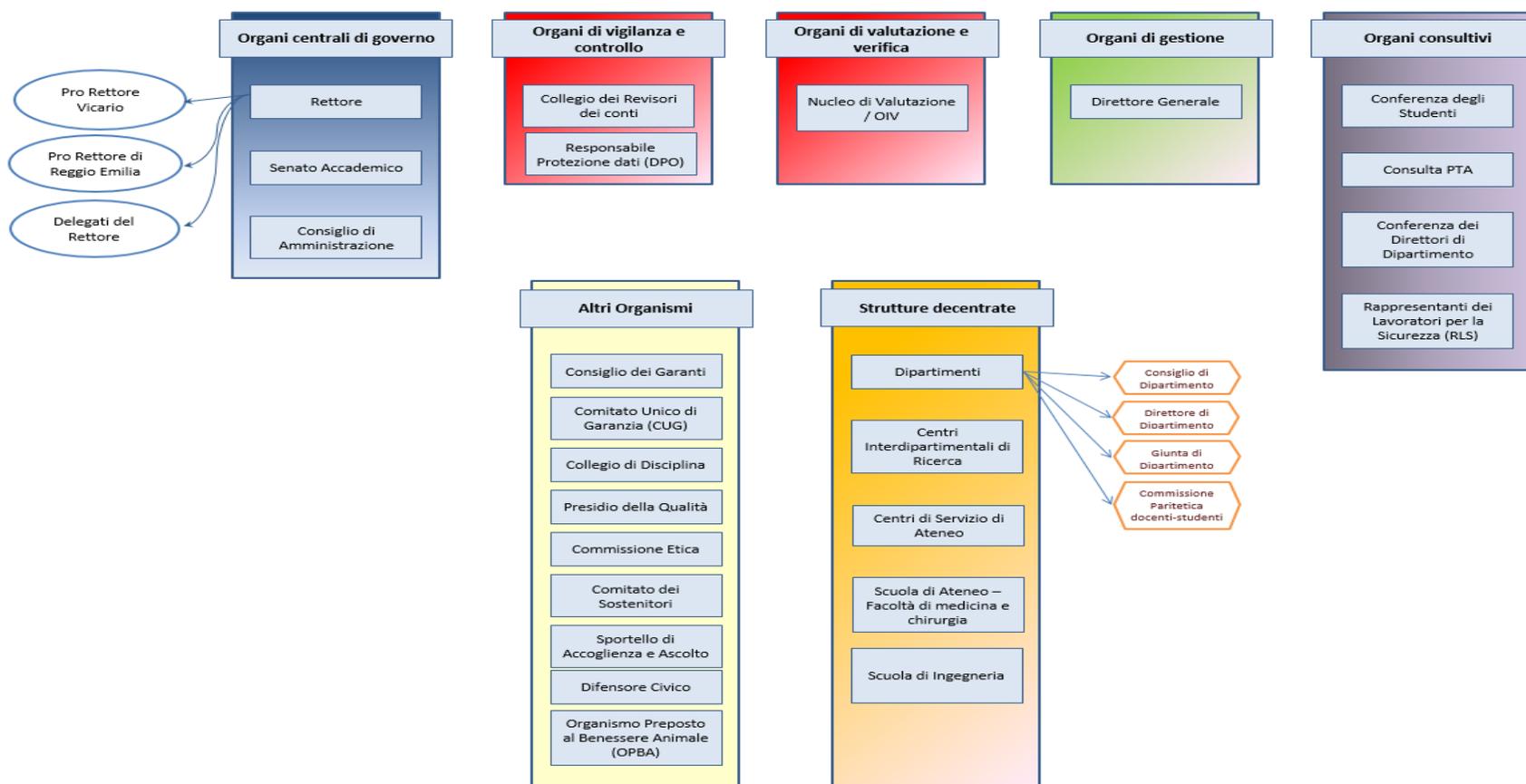
- ✓ i Dipartimenti, chiamati a presiedere alle attività di programmazione, coordinamento e sviluppo della didattica, della ricerca (riformati dalla L. 240/2010) e della Terza Missione;
- ✓ la Facoltà di Medicina e Chirurgia, struttura universitaria di riferimento per quanto riguarda i rapporti con il 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**

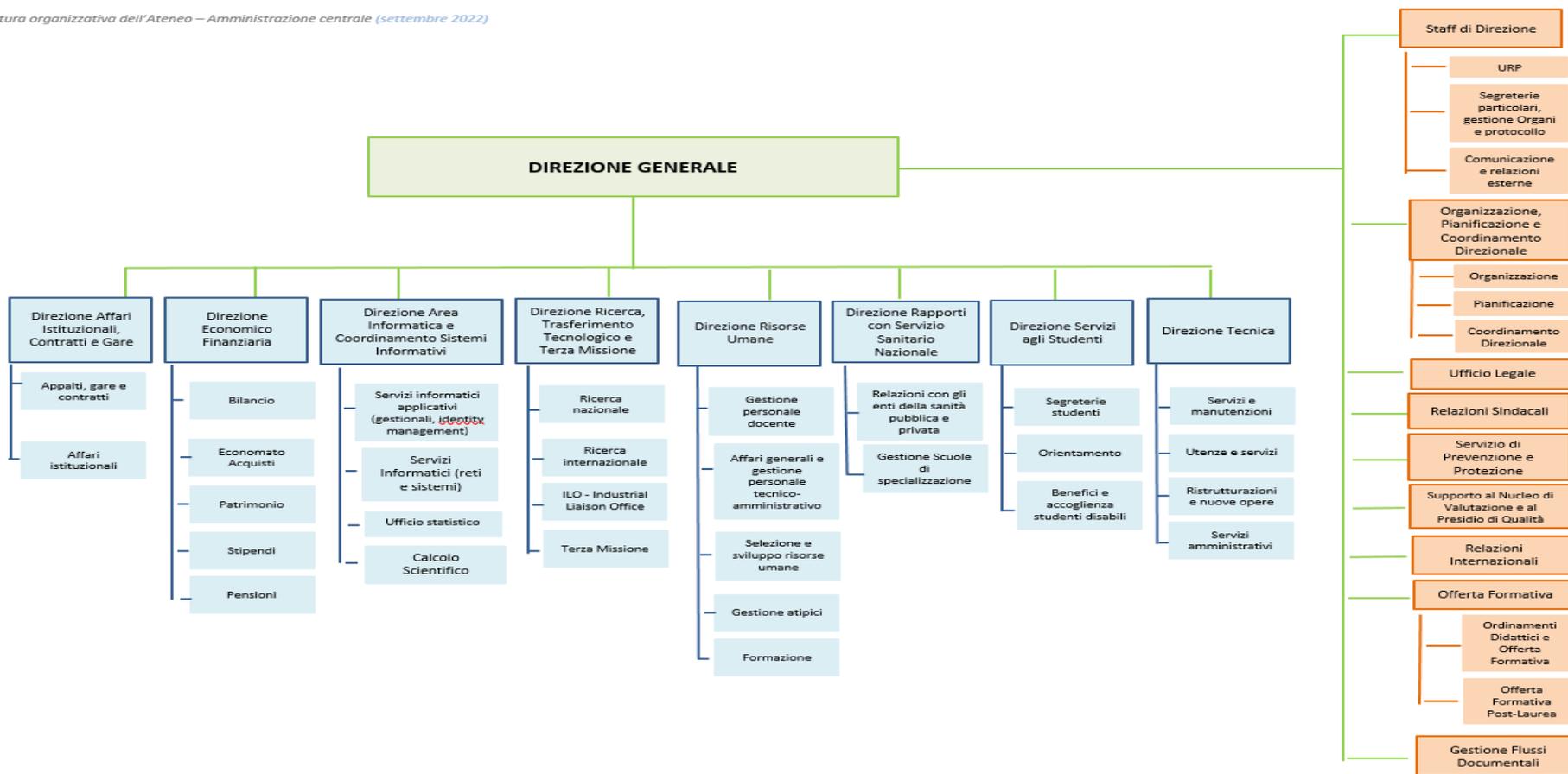
*Struttura organizzativa dell'Ateneo (febbraio 2022)*



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

**Fig. n. 2**

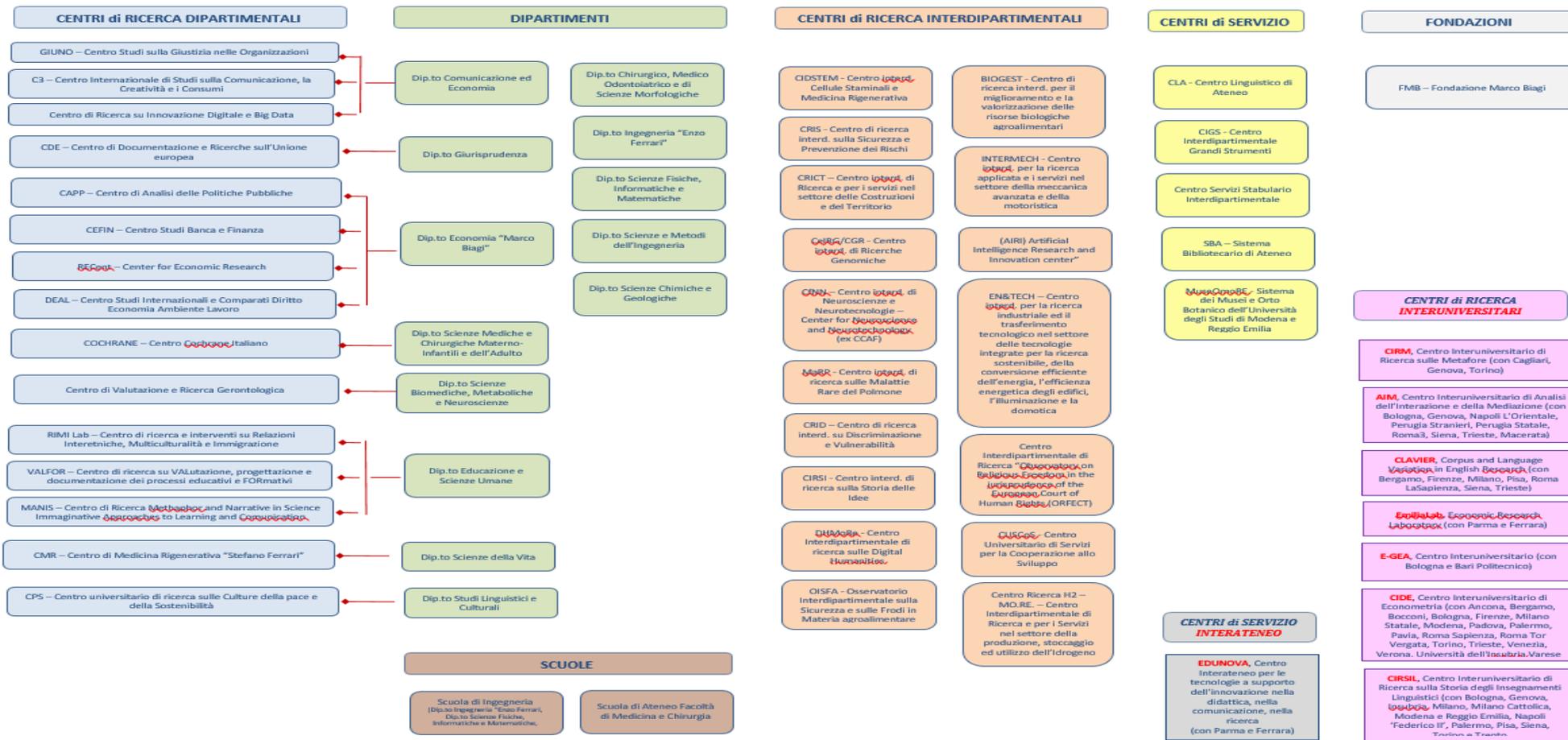
Struttura organizzativa dell'Ateneo – Amministrazione centrale (settembre 2022)





Nella fig. n. 3 è riportato l'organigramma delle Strutture decentrate (Dipartimenti, 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<sup>9</sup>

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) **al 31/12/2022**;
- il numero di unità di personale che a quella data ha sottoscritto almeno un contratto di lavoro agile anche per un solo periodo o poche giornate nell'arco del 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 62,96% che di fatto rappresenta la % massima di personale che può svolgere la propria attività in lavoro agile dato che al 31/12/2022 il numero dei contratti è aumentato per il solo periodo di chiusura di alcune strutture dell'ateneo prevista per l'ultima settimana di dicembre e la prima settimana di gennaio 2023 come misura di risparmio energetico.

**Tab. n. 1**

STRUTTURA	Totale in servizio al 31/12/2022	Con contratto di Lavoro Agile	% sw sul tot in servizio
Staff di Direzione	16	11	68,75%
Organizzazione e Coordinamento Direzionale	5	5	100,00%
Ufficio Legale	3	2	66,67%
Relazioni Sindacali	2	0	0,00%
Servizio di Prevenzione e Protezione	6	6	100,00%
Supporto al Nucleo e al PQA	2	2	100,00%
Relazioni Internazionali	12	12	100,00%
Offerta Formativa	9	6	66,67%

<sup>9</sup> Fonte CSA, Ufficio Personale T/A, Ufficio Relazioni Sindacali



Gestione Flussi Documentali	1	1	100,00%
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	10	9	90,00%
Direzione Economico-Finanziaria	38	32	84,21%
Direzione Area Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi	31	26	83,87%
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione	19	18	94,74%
Direzione Risorse Umane	28	27	96,43%
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale	7	6	85,71%
Direzione Servizi agli Studenti	68	53	77,94%
Direzione Tecnica	24	13	54,17%
Centro Interateneo - EDUNOVA	5	0	0,00%
Centro Linguistico di Ateneo	10	10	100,00%
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti	12	2	16,67%
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale	3	2	66,67%
SBA - Sistema Bibliotecario di Ateneo	50	27	54,00%
Sistema dei Musei e Orto Botanico - MuseOmoRE	12	5	41,67%
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia	11	7	63,64%
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	26	9	34,62%



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Comunicazione ed Economia	9	9	100,00%
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"	20	7	35,00%
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane	9	3	33,33%
Dipartimento di Giurisprudenza	7	3	42,86%
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"	38	35	92,11%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	44	15	34,09%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	20	11	55,00%
Dipartimento di Scienze della Vita	48	16	33,33%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	15	13	86,67%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	23	11	47,83%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	46	18	39,13%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	13	10	76,92%
<b>TOTALE</b>	<b>702</b>	<b>442</b>	<b>62,96%</b>



Nella **tab. n. 2** sono riportate le percentuali del personale che al 31/12/2022 ha usufruito di un contratto di lavoro agile suddiviso per struttura e per categoria.

**Tab. n. 2**

	Personale per categoria in servizio al 31/12/2022				Personale per categoria con contratto di Lavoro Agile				% personale per categoria in sw			
	Amm.	Tecnici	Socio San	Biblio	Amm.	Tecnici	Socio San	Biblio	%Amm	%Tecnici	%Socios	%Biblio
Staff di Direzione	12	4	0	0	9	2	0	0	75,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Organizzazione e Coordinamento Direzionale	5	0	0	0	5	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ufficio Legale	3	0	0	0	2	0	0	0	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Relazioni Sindacali	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Servizio di Prevenzione e Protezione	1	5	0	0	1	5	0	0	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Supporto al Nucleo e al PQA	2	0	0	0	2	0	0	0	0,00%	#DIV/0!	0,00%	0,00%
Relazioni Internazionali	12	0	0	0	12	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Offerta Formativa	9	0	0	0	6	0	0	0	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestione Flussi Documentali	1	0	0	0	1	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	10	0	0	0	9	0	0	0	90,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direzione Economico-Finanziaria	36	2	0	0	31	1	0	0	86,11%	50,00%	0,00%	0,00%
Direzione Area Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi	7	24	0	0	6	20	0	0	85,71%	83,33%	0,00%	0,00%
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione	18	1	0	0	17	1	0	0	94,44%	100,00%	0,00%	0,00%
Direzione Risorse Umane	26	2	0	0	26	1	0	0	100,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale	7	0	0	0	6	0	0	0	85,71%	0,00%	0,00%	0,00%



Direzione Servizi agli Studenti	63	5	0	0	51	2	0	0	80,95%	40,00%	0,00%	0,00%
Direzione Tecnica	5	19	0	0	5	8	0	0	100,00%	42,11%	0,00%	0,00%
Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca - EDUNOVA	3	2	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Centro Linguistico di Ateneo	3	7	0	0	3	7	0	0	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti	1	11	0	0	1	1	0	0	100,00%	9,09%	0,00%	0,00%
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale	0	3	0	0	0	2	0	0	0,00%	66,67%	0,00%	0,00%
SBA - Sistema Bibliotecario di Ateneo	12	4	0	34	7	1	0	19	58,33%	25,00%	0,00%	55,88%
Sistema dei Musei e Orto Botanico - MuseOmoRE	3	9	0	0	2	3	0	0	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia	8	3	0	0	6	1	0	0	75,00%	33,33%	0,00%	0,00%
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	5	18	3	0	4	4	1	0	80,00%	22,22%	33,33%	0,00%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	8	1	0	0	8	1	0	0	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"	12	8	0	0	4	3	0	0	33,33%	37,50%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane	8	1	0	0	3	0	0	0	37,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Giurisprudenza	6	1	0	0	3	0	0	0	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"	20	18	0	0	20	15	0	0	100,00%	83,33%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	14	24	6	0	7	7	1	0	50,00%	29,17%	16,67%	0,00%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	6	14	0	0	4	7	0	0	66,67%	50,00%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze della Vita	15	33	0	0	10	6	0	0	66,67%	18,18%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	10	5	0	0	10	3	0	0	100,00%	60,00%	0,00%	0,00%



Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	10	13	0	0	9	2	0	0	90,00%	15,38%	0,00%	0,00%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	12	24	10	0	11	6	1	0	91,67%	25,00%	10,00%	0,00%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	10	3	0	0	8	2	0	0	80,00%	66,67%	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>385</b>	<b>264</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>309</b>	<b>111</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>80,26%</b>	<b>42,05%</b>	<b>15,79%</b>	<b>55,88%</b>

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**

<b>STRUTTURA</b>	<b>Totale in servizio al 31/12/2022</b>	<b>Con contratto di Lavoro Agile</b>	<b>% sw sul tot in servizio</b>
Amministrazione Centrale	281	229	81,49%
Centri di Servizio	92	46	50,00%
Dipartimenti/Scuola	329	167	50,76%
<b>TOTALI</b>	<b>702</b>	<b>442</b>	<b>62,96%</b>

## 2. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ

Di seguito l'elenco delle attività ritenute "non remotizzabili" 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.



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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;
- 28) Organizzazione corsi di recupero, test...



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- 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.

### **3. 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 2022 l'Ufficio Formazione ha organizzato ed erogato un 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.

È stato, inoltre, organizzato un corso rivolto ai Dirigenti, Direttori e Responsabili dal titolo "IL LAVORO AGILE: PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE" svoltosi il 13 dicembre 2022.

### **4. 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.

### **5. PROGRAMMA DI SVILUPPO E GESTIONE DEL LAVORO AGILE**

#### **5.1 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.

##### **5.1.1 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;
- ha previsto un Coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- ha previsto un monitoraggio del lavoro agile

##### **5.1.2 Salute Digitale**

L'amministrazione:

- ha un sistema VPN;



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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

## 5.2 Misure Organizzative

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha 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](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/PA_Linee_guida_lavoro_agile.pdf)

Allo stato attuale vi è dunque in Ateneo la possibilità di stipulare accordi individuali tra il dipendente (che svolge attività c.d. "remotizzabili") e il suo responsabile.

Gli accordi prevedono che le giornate di lavoro in presenza siano prevalenti (max 8 al mese e 24 nel trimestre) rispetto a quelle da remoto nell'arco del periodo contrattuale.

L'amministrazione ha, inoltre, modificato il regolamento per il **telelavoro** e pubblicato il bando che consente di soddisfare le diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro con particolare attenzione per i c.d fragili. Si specifica che l'amministrazione intende, inoltre, recepire le indicazioni dell'ARAN (vedi orientamento applicativo CFL 204 che consente il riconoscimento dei buoni pasto per il telelavoro), in quanto tale istituto, a differenza del Lavoro Agile, si configura come una modalità di esecuzione con innanzitutto un **vincolo di luogo e anche di tempo**. Ad oggi i contratti di telelavoro attivati sono 35.

**Si allegano Linee guida e fac-simile di Accordo per il Lavoro Agile.**

**All. n. 5**

## 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 interinato con relativa categoria di inquadramento (contratti di ricerca, tecnologi a tempo indeterminato); in data 06.12.2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo del comparto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021, tuttavia risultano ancora in corso di svolgimento presso l'Aran le trattative per definire il trattamento normativo degli istituti giuridici del personale e la disciplina istitutiva delle nuove categorie di personale annunciate dal legislatore.

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) del 08.07.2019.

La figura del direttore Generale risulta disciplinata dalla legge 240/2010 e dallo Statuto di Ateneo

Di seguito la distribuzione del Personale in servizio al 31.12.2022

<b>Personale tecnico amministrativo al 31/12/2022</b>	
<b>Direttore Generale</b>	1
<b>Dirigenti ( di cui uno a tempo determinato)</b>	8
<b>Lettori e collaboratori Linguistici</b>	23
<b>Personale Cat. EP</b>	28
<b>Personale Cat. D ( di cui 5 a tempo determinato)</b>	363
<b>Personale Cat. C ( di cui 68 a tempo determinato)</b>	280
<b>Personale Cat. B ( di cui 2 a tempo determinato)</b>	20
<b>Personale Pta in aspettativa</b>	11
<b>Personale interinale</b>	10
<b>Totale</b>	<b>736</b>

*Distribuzione per età*



	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Totale complessivo
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
<b>Ruolo giuridico</b>																					
DIRETTORE GENERALE											1										1
DIRIGENTI													1		1	2	2	1			7
DIRIGENTI A CONTRATTO													1								1
PTA			8	2	27	6	40	11	42	25	78	33	97	39	89	41	52	23	1	4	618
PTA - STAMPA											1										1
PTA - TD	2	2	11	6	17	6	9	3	3	1	7	3	2	2	1						75
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI			1				1	1		1	4	2	3		5		3	1	1		23
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>90</b>	<b>39</b>	<b>103</b>	<b>42</b>	<b>96</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>726</b>

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 2021, si è provveduto ad approvare il Piano Triennale 2022/2024 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; in corso d'anno con provvedimenti del Cda si è provveduto a dare attuazione e ad aggiornare lo stesso sulla base delle mutate esigenze di programmazione sopravvenute e sulla base delle sopravvenute disponibilità assunzionali distribuite dal Ministero ai sensi del d.lgs 49/2012. Il piano triennale, in ossequio al vigente testo



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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

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 2023/20253 come da **allegato nr. 6** che qui si approva contestualmente. 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.



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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 2023/2025 è stato predisposto partendo dalle azioni necessarie per il completamento 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 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...).

#### **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. 1106 del 24 settembre 2022, il ministero ha disposto il "Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2022" 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 114%).

La quota parte assegnata al personale tecnico amministrativo sul contingente in parola è stata pari **11.20 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 445/2022 definiti dal Consiglio d'amministrazione nella seduta del 09/11/2022 in un numero pari a **11 p. o.** Detti punti organico sono stati utilizzati in parte per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022 e per il corrente mese di gennaio 2023, 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 2023" che si stima possa essere non inferiore a **28,65 p.o.** complessivi



(pari ad un turn over totale personale tecnico amministrativo e docente del 100% a legislazione vigente), 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. Il Dm 445/2022 Piano straordinario B (a legislazione vigente) prevede la distribuzione di altri 340 ml al Sistema Universitario per le assunzioni a partire dal 01.01.2024, pertanto altre risorse assunzionali straordinarie (in quota parte) contribuiranno ad accrescere le capacità di reclutamento dell'Ateneo.

Relativamente al Piano di Fabbisogno Triennale si ipotizza che per il solo 2023 sarà necessario impegnare (per la sostituzione del personale cessato) e utilizzare per le assunzioni già programmate circa 28.65 punti organico a cui si aggiungono le assunzioni da effettuare ai sensi della convenzione Prot. n. 272587 del 11/11/2021 e s.m.i. "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.**

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 TRIENNIO: 2022-2024.**

La riduzione della consistenza complessiva nel triennio 22-24 del personale tecnico e amministrativo è stimata in misura non inferiore a n. 37 unità, inclusi i collaboratori ed esperti linguistici; delle cessazioni, variamente distribuite tra le categorie del PTA.

#### **Amministrazione Centrale**

2022	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	CEL	Dirigenti
<b>Staff di Direzione</b>					
categoria D			2		
<b>Sistema dei Musei e Orto Botanico</b>					
categoria D			1		
<b>Centro Linguistico</b>					



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

<b>Categoria EP</b>			1		
<b>Direzione Risorse Umane</b>					
<b>categoria C</b>	2				
<b>Direzione Servizi agli Studenti</b>					
<b>Categoria C</b>	1				
<b>Totale</b>	<b>7</b>				

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

2024	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	CEL	Dirigenti
<b>Staff di Direzione</b>	-	-	-	-	-
<b>categoria D</b>	-	-	4	-	-
<b>Totale</b>	<b>0</b>				



<b>TRIENNIO 2022-2024</b>					
<b>Totale riepilogativo</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	
<b>Totale generale</b>	<b>9</b>				

**Dipartimenti e Centri**

<b>2022</b>	<b>Amm.vi</b>	<b>Serv. Generali</b>	<b>Tecnici</b>	<b>Biblioteche</b>	<b>Socio Sanit.</b>
<b>Dipartimento Scienze della Vita</b>					
categoria C			1		
<b>Sistema Bibliotecario di Ateneo</b>					
categoria D				2	
categoria C	1			2	
categoria B		1			
<b>Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno Infantili e dell'Adulto</b>					
categoria D			1		3
<b>Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche</b>					
categoria D			1		
categoria C			1		



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

<b>Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali</b>				
categoria D	1			
categoria C	1			
<b>centro Interdipartimentale Grandi Strumenti</b>				
categoria EP			1	
<b>Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze</b>				
categoria D			1	1
<b>Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia</b>				
categoria C			1	
<b>Dipartimento di Giurisprudenza</b>				
categoria C	1			
<b>Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"</b>				
categoria C			1	
<b>Centro Interateneo Edunova</b>				
categoria C			1	
<b>Totale</b>	<b>22</b>			



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

2023	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	Biblioteche	Socio Sanit.
<b>Dipartimento di Scienze della Vita</b>					
<b>Categoria D</b>			1		
<b>Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche, Materno Infantili e dell'Adulto</b>					
<b>categoria D</b>					1
<b>Dipartimento Chirurgico, Medico, odontoiatrico e di Scienze Morfologiche</b>					
<b>categoria C</b>	1				
<b>categoria D</b>			1		
<b>Totale</b>	<b>4</b>				

2024	Amm.vi	Serv. Generali	Tecnici	Biblioteche	Socio Sanit.
<b>Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche, Materno Infantili e dell'Adulto</b>					
<b>categoria D</b>					1



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

<b>Dipartimento Chirurgico, Medico, odontoiatrico e di Scienze Morfologiche</b>					
<b>categoria D</b>			1		
<b>Totale</b>	<b>2</b>				

<b>TRIENNIO 2022-2024</b>					
<b>Totale riepilogativo</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Totale generale</b>	<b>28</b>				

QUALIFICA	2022	2023	2024	totale cessazioni
dirigenti	0	0	0	0
EP	2	0	0	2
D	13	3	2	18
C	13	2	0	15
B	1	0	0	1
Cel	0	1	0	1
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>37</b>

**Si allega il Piano triennale dei fabbisogni del personale  
All. n. 6**



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

### 3.4 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 tecnico amministrativo e Dirigente, pari per il 2023 ad € 200.000 (BDGT\_2023\_2095: Formazione) + 120.000 € (BDGT\_2022\_57 :Formazione piattaforme informatiche personale - Piano strategico biennale 2021 - 2022 : euro 60.000 ecosistema dei dati, euro 60.000 trasformazione digitale processi), a cui si aggiungono alcuni residui di precedenti budget destinati ai piani di formazione.

Nell'ambito delle azioni relative al conseguimento degli obiettivi di cui ai piani di Ateneo **PRO3 e Piano Strategico d'ateneo (2020-2025)** si prevede l'ulteriore incremento delle risorse da dedicare allo svolgimento di attività formative a favore di tutto il personale d'ateneo.

In particolare il Piano strategico ha previsto che per una migliore e più efficiente organizzazione delle diverse aree dell'Ateneo (amministrativa, tecnica, bibliotecaria e socio-sanitaria) occorre selezionare personale con adeguate conoscenze e competenze relativamente ai compiti assegnati e contestualmente garantire una formazione del personale già in servizio (Azione Organizzazione 7) per valorizzare le competenze e perché possa adeguarsi al continuo rinnovamento tecnologico, alla progressiva trasformazione digitale ecosostenibile, agli adempimenti amministrativi e gestionali, alla rapida ed incessante evoluzione del contesto in cui opera l'Ateneo nella sua globalità, al rispetto delle diversità



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

e all'inclusione. L'Ateneo nel prossimo triennio intende potenziare le attività di formazione coerentemente con l'obiettivo individuato nella PRO3 di aumentare il budget a disposizione delle attività formative del PTA stimando di poter incrementare le risorse a disposizione di tale azione fino alla cifra di 360.000 € annui.

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:

- 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.**

L'Ateneo, al fine di perseguire gli obiettivi sopra riportati, ha manifestato la propria intenzione di avvalersi in via sperimentale del supporto della Fondazione Marco Biagi nella progettazione e realizzazione del piano della formazione d'Ateneo per il biennio 2022-2023; a tal fine, in data 27.10.2022, le parti hanno sottoscritto apposita Convenzione.



L'elaborazione del Piano di formazione 2023 è realizzata con la più ampia forma di partecipazione e condivisione con tutte le parti interessate di Unimore. A tal fine, sono stati organizzati e svolti incontri con Dirigenti di alcune Direzioni e Responsabili di Area e di Staff, con i Direttori di Dipartimento, e prossimamente con la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo e i sindacati. In base agli incontri, il piano relativo al biennio 2022-2023 viene modificato o integrato come segue, al fine di soddisfare le esigenze e le priorità rilevate. Dal punto di vista organizzativo risulta, inoltre, necessario dare attuazione, anche in relazione a quanto richiesto dalla consulta del Personale Tecnico amministrativo e con modalità che andranno definite, alla previsione del regolamento sulla Formazione approvato in ateneo che prevede l'istituzione di apposita **Commissione di Valutazione** per il monitoraggio del presente Piano di formazione del personale d'Ateneo.

La modalità di svolgimento, in presenza o in diretta streaming, così come per l'eventuale videoregistrazione dei corsi viene determinata, per ciascun evento, in collaborazione con il Responsabile Scientifico in relazione anche alla natura dell'argomento trattato e al numero dei discenti previsti, sempre in un'ottica di maggior interazione possibile.

#### Riepilogo attività formative progettate

TITOLO	DESTINATARI	PERIODO
Corso AVA3_ LineAtenei	PTA	9 Gennaio 2023
Corso di inglese online B1+	I corsi sono rivolti al personale tecnico amministrativo non coinvolto dalle precedenti edizioni dei corsi di lingua inglese_2 moduli da 21 ore	Secondo modulo da Gennaio 2023
Corsi base antincendio e aggiornamento	PTA e DOCENTI	Modena: 1 corso base 16 ore (gennaio + 6 di corsi aggiornamento (Gennaio e Febbraio)
Corso L'etica e la legalita' come Valore Pubblico - Il Nuovo Piano Anticorruzione e Il Codice di /Comportamento nelle Amministrazioni pubbliche_ex art.54 D.Lgs. 165/2001	PTA	Febbraio 2023



Corso AVA3_ fondazione Crui Alcuni moduli	PTA E DOCENTI	Febbraio 2023
Ugov Contabilità – Gestione erendicontazione progetti – AVANZATO (II edizione)	PTA	20 -24 Febbraio 2023
Corso Il Linguaggio non sessista nelle istituzioni_ Prof.ssa Robustelli	PTA E DOCENTI	2 incontri a Febbraio 2023
Corso PNRR _ modulo introduttivo	PTA E DOCENTI	Marzo 2023
Corso SDAPA_ Ing. Porzio	PTA _ Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	Marzo 2023
Corso AVA3_ fondazione Crui Alcuni moduli	PTA E DOCENTI	Marzo 2023
Corso Microsoft Teams e Office 365 o Identity Management	PTA	Marzo 2023
Corso Fascicolo Digitale	PTA	Aprile 2023
Corso AVA3_ fondazione Crui Alcuni moduli	PTA E DOCENTI	Aprile 2023
Corso La semplificazione del linguaggio nella comunicazione interna ed esterna	PTA	Aprile 2023
Corso PNRR _ modulo ricerca nazionale	PTA E DOCENTI	Maggio 2023
Corso Project Manager	Responsabili di alcuni settori	Maggio 2023



Corsi base e aggiornamento 118 Base (12 ore): 1 a Modena e 1 a Reggio + 14 aggiornamenti tra Mo e RE	PTA e DOCENTI	Maggio/Giugno e Settembre
Corso base antincendio	PTA e DOCENTI	Modena: 1 corso base 16 ore (giugno)
Corso sui Social Network _ base e avanzato	PTA	Giugno 2023
Corsi DAE _ 15 corsi da 5 ore ciascuno	PTA e DOCENTI	Da definirsi
Corso PNRR _ modulo ricerca internazionale	PTA E DOCENTI	Settembre 2023
Corso sulla Riforma del Codice degli Appalti _ Avv. Miniero	PTA _ Direzione Affari Generali/Direzione Tecnica/Economato	Data da definirsi in base all'approvazione della riforma
Corso su Open Access	PTA E DOCENTI	Data da definirsi
Corso PNRR _ modulo terza missione	PTA E DOCENTI	Novembre 2023

Verranno, inoltre, prese in considerazione altre tematiche relative ad esempio alla digitalizzazione del lavoro e dei processi e alla privacy, come di seguito indicato:

- Programmazione avanzata in linguaggio oggetti;
- Strumenti di sviluppo integrati e programmazione per architetture mobile
- La posta elettronica in Ateneo
- Dashboard e analisi dati con PowerBI
- Pianificazione attività informatiche e gestione progetti (Projet Management);
- Identity management



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- Documentazione di sviluppo sw e hw
- Ecosistema dei dati
- Privacy: informative, adempimenti, sicurezza informatica, etc.

Nel ricordare ancora una volta che nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti. Pertanto la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dirigenziale d'Ateneo è assunta, anche all'interno di questo piano, come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo. A tal fine si rammenta che nel rispetto di quanto stabilito dall'art.24 del contratto d'area, al finanziamento delle attività di formazione si provvede con una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dirigenziale, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Si precisa, infine, che tutte 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 vengono 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 OsservatorioAppalti 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**

Inoltre, nel mese di agosto 2022 è stato siglato il Protocollo d'Intesa con la Funzione Pubblica per l'adesione all'iniziativa «PA 110 e Lode» che consente ai dipendenti pubblici che lo desiderino 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.

All'interno del sito di Unimore al link <https://www.unimore.it/ammissione/pa110elode.html> è stata predisposta una sezione dedicata a PA 110 e lode dove chi fosse interessato ha la possibilità di reperire il Protocollo d'Intesa sottoscritto con la Funzione Pubblica, una sezione dedicata alle domande più frequenti e l'elenco dei corsi di studio e dei master attivati, con i relativi bandi e le relative graduatorie.

**Con l'approvazione del presente Piano si intende assolto anche l'obbligo di approvazione dell'Allegato Piano di formazione dell'Ateneo i cui contenuti potranno essere ulteriormente integrati con la partecipazione di tutte le componenti dell'Ateneo.**



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## SEZIONE 4: PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO

L'Amministrazione dell'Ateneo ritiene necessaria una revisione del presente PIAO nei 3 mesi successivi (entro fine marzo 2023) alla sua approvazione per proporre al Consiglio di Amministrazione una versione più aggiornata legata anche alla riorganizzazione che l'Ateneo si appresta ad affrontare.

Il PIAO, inoltre, 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. Tale fase, sotto il nome di *Riesame di Ateneo*, viene realizzata dai Delegati del Rettore, presentata agli OOAA e pubblicata nella specifica sezione del sito di Unimore (<https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>).

La medesima iniziativa di monitoraggio e rendicontazione è realizzata annualmente dalle strutture dipartimentali sui rispettivi piani strategici. Ciascun Dipartimento e Facoltà rendiconta gli esiti delle attività di monitoraggio nel cosiddetto *Riesame di Dipartimento/Facoltà*, approvato dagli organi di struttura e coordinato, dal punto di vista metodologico, dal Presidio di Qualità di Ateneo.

La **performance** organizzativa e individuale, come previsto dal SMVP di Ateneo, è monitorata in corso d'anno mediante un momento di confronto formale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi di struttura (e individuali dei dirigenti), fissato entro il 31 luglio di ogni anno.

Il monitoraggio deve mettere in luce eventuali scostamenti tra quanto programmato (in sede di PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione) e lo stato di avanzamento dell'obiettivo, dando spazio a una possibile rimodulazione. Tale fase è coordinata dal Direttore Generale e condivisa con il **Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione**, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa (art. 6 del D.lgs 150/2009).

La *Relazione sulla Performance* è il documento finale di rendiconto dei risultati organizzativi (di Ateneo e di struttura) e individuali (dei dirigenti). Gli OOAA la devono approvare entro il 31 giugno di ogni anno e, tra i contenuti, deve rendere espliciti i risultati raggiunti su ciascuno degli obiettivi prefissati (obiettivi strategici di Ateneo, obiettivi strategici di dipartimento, obiettivi operativi di struttura, obiettivi individuali dei dirigenti).

### **Il monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza**

Il monitoraggio sull'assolvimento degli **obblighi di pubblicazione** viene realizzato durante tutto l'anno da ciascun referente (per l'area di propria competenza) in conformità a quanto previsto nella sezione 2.4 del documento sotto il coordinamento del RCPT. A supporto ogni anno sono previsti almeno due controlli generali sul livello di aggiornamento e completezza delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Ateneo.



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

In corso d'anno, oltre al controllo sullo stato di realizzazione delle attività programmate in merito alla lotta alla corruzione, è costantemente attivo il controllo delle segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici (ai sensi dell'art. 54-bis , co.2, D.Lgs 165/2001).

### **Il monitoraggio sulla formazione del personale**

Il controllo sulla efficacia della formazione somministrata al personale TA avviene mediante la raccolta delle valutazioni dei partecipanti alle attività formative (su questionari ad hoc). L'analisi delle evidenze chiarisce il grado di soddisfazione degli utenti in merito alle iniziative di formazione proposte e guida alla pianificazione successiva.

### **Strumenti tecnici per il monitoraggio**

Tra gli obiettivi del Piano strategico di Ateneo 2023-25 è prevista la creazione di un sistema di Business Intelligence di Ateneo, ovvero un importante intervento finalizzato ad ampliare le fonti dati sorgente, a migliorare la qualità delle stesse e alla messa a disposizione delle azioni di monitoraggio (e pianificazione) del cosiddetto “*cruscotto dei dati*” già dalla fine del 2023.