

Università degli Studi di Messina

IL PIANO INTEGRATO



Il Piano Integrato

Indice

Introduzione e processo di definizione del Piano Integrato

Le sezioni del Piano Integrato

Sezione 1. Inquadramento strategico dell'Ateneo

- 1.1. Università e territorio.
- 1.2. Ricerca.
- 1.3. Didattica.
- 1.4. Governance.
- 1.5. Gli studenti al centro della comunità.

Sezione 2. Performance organizzativa.

- 2.1. Principi Generali.
- 2.2. Ciclo Integrato della performance.
- 2.3. I soggetti coinvolti ed i responsabili degli obiettivi.
- 2.4. Le linee di attività e gli obiettivi strategici.
- 2.5. Gli obiettivi operativi.
- 2.6. Gli obiettivi operativi comuni.

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

- 3.1. Il processo di adozione del PTPC.
- 3.2. L'analisi del contesto esterno.
- 3.3. Contesto interno
 - 3.3.1. Governance e strutture
 - 3.3.2. Cultura dell'etica e della legalità
- 3.4. Oggetto e finalità
- 3.5. Responsabile della prevenzione della corruzione
- 3.6. Identificazione dei Referenti e altri attori coinvolti

3.7 Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione

3.8 La gestione del rischio: il metodo e i risultati

3.8.1 La mappatura dei processi e la valutazione del rischio: il metodo

3.8.2 Trattamento del rischio: il metodo

3.8.3. Attività di Audit

3.8.4. I Risultati

3.9. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

3.9.1. Rotazione del personale.

3.9.2. Organi di indirizzo politico.

3.9.3. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.

3.9.4. Svolgimento di attività extraistituzionali e controlli sull'attività successiva alla cessazione dei rapporti di lavoro.

3.9.5. Iniziative in materia di conflitto di interessi in ambito di concorsi, realizzazioni di lavori, acquisizioni di beni e servizi ed erogazioni di contributi, sussidi, borse di studio.

3.9.6. Protocolli di legalità.

3.9.7. Codice di comportamento dell'Università degli studi di Messina.

3.9.8. Tutela del segnalante (wistleblower).

3.9.9. Formazione.

3.10. Monitoraggio, controllo e Audit delle attività anticorruzione.

Sezione 4. Comunicazione e trasparenza.

- 4.1 [Introduzione.](#)
- 4.2 [Elenco dei dati pubblicati e da pubblicare.](#)
- 4.3 [Soggetti coinvolti, Referenti e gruppi di lavoro.](#)
- 4.4 [Modalità di inserimento nel Portale integrato di Ateneo.](#)
- 4.5 [Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico](#)
- 4.6 [Pubblicazione ulteriore di dati](#)
- 4.7 [Ulteriori attività di trasparenza e comunicazione.](#)
- 4.8 [Monitoraggio e Audit per la trasparenza.](#)

[Sezione 5. Performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi.](#)

Allegati:

Budget 2017 per obiettivo strategico;

Budget 2017 per struttura;

28 schede di obiettivi operativi, ripartiti per le 28 strutture dell'Ateneo;

28 schede di adempimenti di trasparenza, ripartiti per le 28 strutture dell'Ateneo;

Allegati anticorruzione:

All1 –Resoconto misure ulteriori 2016

All 2 – monitoraggio misure di prevenzione esistenti

All 3 Misure di prevenzione ulteriori

All 4 Monitoraggio misure di prevenzione esistenti – Dipartimenti Universitari.

Introduzione e processo di definizione del Piano Integrato

L'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca – ANVUR-ha emanato nel luglio 2015 le linee guida per la

gestione integrata del ciclo della Performance delle Università statali italiane.

Pertanto, a decorrere dall'anno 2016, i diversi strumenti di programmazione (Programmazione triennale, Programmazione economico-finanziaria, Piano della performance, Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Piano della Trasparenza) sono confluiti in uno strumento operativo complessivo denominato Piano Integrato, per esigenze di semplificazione e integrazione e per ricondurre gli interventi di adempimento delle disposizioni normative vigenti all'interno di una logica integrata.

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

Il Piano Integrato della Performance dell'Università degli Studi di Messina 2016 - 2018 era composto dal documento descrittivo e dai suoi allegati. Gli allegati esprimevano in forma tabellare, in dettaglio, i programmi e gli obiettivi del Piano, ed erano distinti in alcuni elenchi, uno per gli obiettivi di performance, otto per le misure di prevenzione della corruzione, uno per la correlazione del budget assegnato ed uno per gli obiettivi di trasparenza. A completamento, si allegavano anche le schede di valutazione del personale.

L'aggiornamento del Piano integrato 2017 tiene conto delle modifiche normative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, dalle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 ed el feedback dell'ANVUR trasmesso a questo Ateneo in data 23/12/2016.

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

Le linee strategiche e gli obiettivi strategici proposti dal Rettore, in collaborazione con i Prorettori, con il Direttore Generale e con i Dirigenti, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 novembre 2016. Le linee e gli obiettivi sono riportati nella sezione 2.4. cui si rinvia.

Successivamente, con nota del 5 dicembre 2016 le linee e gli obiettivi strategici sono stati trasmessi ai Dirigenti, ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti dei centri, ai Presidenti delle S.I.R., ai responsabili delle Segreterie Generali, delle Unità speciali, delle Unità organizzative e di Staff, ai Segretari di Dipartimento ed al Nucleo di Valutazione, per l'elaborazione degli obiettivi operativi delle singole strutture.

Il Direttore Generale, con il supporto di alcune strutture amministrative operanti presso la Direzione Generale: Segreteria generale della Direzione Generale, Unità Organizzativa Controllo di gestione e reporting, Unità di Staff normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione, sulla base delle linee strategiche approvate dal Consiglio di Amministrazione e delle indicazioni pervenute dalle varie strutture, ha elaborato una prima bozza del Piano Integrato.

La bozza è stata trasmessa, con email del 28 dicembre 2016, ai componenti del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio degli Studenti, del Nucleo di Valutazione, del CUG – Comitato Unico di garanzia, del Presidio di qualità ed alle Organizzazioni Sindacali, ai Dirigenti e al Garante degli studenti, dottorandi e specializzandi, con l'invito a far pervenire ulteriori contributi ed osservazioni.

Il testo finale, qui presente, con i relativi allegati, tiene conto di tutte le osservazioni e contributi, ed è stato approvato con Decreto del Rettore e ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 febbraio 2017.

Il Presente Piano Integrato, entro il 31 gennaio 2017, viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ateneo e, contestualmente, si dà notizia della sua approvazione e pubblicazione con appositi avvisi e note circolari.

[\(torna all'indice\)](#)

Le sezioni del Piano Integrato

Il Piano Integrato si articola in cinque sezioni e vari allegati.

Sezione 1. Inquadramento strategico dell'Ateneo

Sezione 2. Performance organizzativa

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

Sezione 4. Comunicazione e trasparenza. Piano della trasparenza.

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

Sezione 1. Inquadramento strategico dell'Ateneo.

1.1. Università e territorio.

La c.d. "terza missione" degli Atenei offre occasioni di sviluppo reciproco tra Università e società. In quest'ottica l'Ateneo ha potenziato il proprio impegno a servizio del territorio e delle istituzioni locali, promuovendo diversi accordi con le Istituzioni volti a creare e favorire politiche di sviluppo economico, sociale e culturale, fra cui si segnalano il Patto per la falce, volto al recupero ed alla rivalutazione della zona falcata e il Patto per lo sviluppo, con il Presidente del Consiglio Matteo Renzi ed i Sindaci dell'Area.

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

Sempre nell'ambito degli interventi a favore del territorio vanno ricordate diverse iniziative che l'Unime sta portando avanti anche con la collaborazione di altre istituzioni e di altri Atenei, fra cui il progetto relativo al recupero dell'antico portale che caratterizzava l'originario collegio universitario dei Gesuiti, il restauro dell'ex Biblioteca regionale, per il quale è stato deliberato il relativo appalto, per un importo complessivo pari a 3,3 milioni di euro, che è ancora in corso di aggiudicazione, nonché il restauro di altri monumenti, come i leoni in pietra posizionati alla Passeggiata a Mare e la fontana Gennaro, in via XXIV Maggio. Unime ha altresì contribuito all'individuazione dei Geositi siciliani e alla loro caratterizzazione, insieme agli Atenei di Catania e Palermo. La fruizione dei Geositi dell'Area metropolitana di Messina, la maggior parte dei quali insiste in zone fortemente degradate, comporterà, da parte dei Comuni interessati, la realizzazione di significative attività di recupero ambientale e/o strutturale dei geo-luoghi e delle vie di accesso agli stessi, cui seguiranno adeguate metodologie di conservazione del sito e relativa sua illustrazione e descrizione in loco, come già fatto nelle altre aree siciliane.

Infine, l'organizzazione di eventi, tra i quali la mostra "Da zancle a messina 2016", la cerimonia di conferimento del Dottorato Honoris causa al regista Giuseppe Tornatore, il taobuk festival, la celebrazione del quarantennale dell'Horcynus orca di Stefano D'Arrigo, eventi sportivi quali gli internazionali d'Italia di tennis under 14 "Trofeo Carlo Stagno D'Alcontres", il trofeo giovanile di nuoto "Piskeo", la gara di pallanuoto tra Italia e Stati Uniti, la notte bianca dello sport, la visita del ciclista Vincenzo Nibali, al quale verrà anche dedicata una scultura, realizzata da Alex Caminiti, che entro la fine dell'anno sarà collocata alla Cittadella Sportiva.

[\(torna all'indice\)](#)

1.2. Ricerca

Sono stati raggiunti notevoli risultati grazie alle politiche dell'amministrazione, ed infatti i Prin (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale) nei quali sono coinvolti docenti di Unime, hanno ottenuto finanziamenti pari a 1,12 milioni. Una cifra che, con l'aggiunta della quota premiale, raggiunge complessivamente 1,43 milioni di euro. Ad essere premiati sono stati 21 progetti ed in 4 di questi l'Università di Messina è unità responsabile. Le azioni già avviate stanno, inoltre, producendo importanti sinergie.

Numerosi, altresì, sono i riconoscimenti ottenuti dai docenti e giovani studiosi di Unime e dai loro lavori.

I finanziamenti ottenuti grazie ai progetti CIPE 1 e CIPE 2 hanno consentito l'acquisto di una nuova apparecchiatura PET TC in dotazione all'A.O.U. Policlinico "G. martino" e del Ciclotrone. Grazie a questi macchinari è stato avviato un nuovo modello in grado di coniugare la ricerca con la diagnostica e l'assistenza sanitaria, produzione farmacologica e formazione. Più in generale, sono stati stanziati 14 milioni di euro sul bilancio dell'Ateneo per l'ammodernamento tecnologico delle attrezzature al Policlinico, che si sommano ad altri 6 milioni di euro per la realizzazione del Liver and Pancreas Center.

Infine, l'amministrazione ha ribadito il proprio impegno sul fronte degli scambi internazionali. Per il terzo anno consecutivo, così, sono state implementate le risorse per ospitare visiting professor e researcher: in particolare, per questo programma sono stati stanziati 120 mila euro (contro i 90mila di un anno fa). Per la prima volta, ad esempio, l'Università di Messina è capofila di un progetto europeo finanziato nell'ambito dello schema Erasmus+, Azione Chiave 2 "Cooperation for innovation and the exchange of goodpractices", Linea di Intervento 3 "Strategic Partnership for HigherEducation".

Per i 12 Corsi di dottorato del XXXII ciclo con sede amministrativa a Messina (cui se ne aggiungono altri 2 in convenzione, con sede a Catania e Reggio Calabria), l'Ateneo ha mantenuto la media delle borse assegnate nell'anno precedente. Ne sono state, infatti, finanziate

complessivamente 62, cui vanno aggiunte le 6 destinate ai dottorati in convenzione. In più, altre 8 borse sono state ottenute grazie al sostegno di enti esterni, per una media di 5,4 borse a dottorato, coincidente con quella del XXXI ciclo.

Nell'anno accademico appena concluso è stato completato il lavoro propedeutico alla presentazione dei prodotti da parte del corpo docente, in funzione della VQR 2011/14.

Sono state, infine, approvate le linee guida per la gestione del parco tecnologico, puntando a una conduzione unitaria, in grado di generare economie di scala. L'organizzazione delle attività prevede procedimenti e strutture tipiche di aziende private che operano in base a criteri di qualità, dinamicità, concorrenza e soprattutto di flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Nel contempo, viene garantito a tutti i docenti dell'Ateneo l'utilizzo delle attrezzature per fini di ricerca e didattici.

Nonostante gli ottimi risultati raggiunti in questo settore, anche per il triennio 2017/2019 questo Ateneo mira a realizzare i seguenti obiettivi strategici:

- **Incoraggiare la ricerca interdisciplinare;**
- **Valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse finanziarie, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020 e alle risorse su bandi competitivi dell'European Research Council (ERC);**
- **Incrementare la qualità e la diffusione dell'innovazione tecnologica;**
- **Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca attraverso processi di centralizzazione sia delle strutture, che della gestione delle stesse;**
- **Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti e di spin-off.**

[\(torna all'indice\)](#)

1.3. Didattica.

La proposta didattica dell'Ateneo, nell'anno accademico appena trascorso, si è arricchita di una serie di iniziative di alta formazione, a forte vocazione internazionale.

Diverse le modifiche apportate all'offerta didattica per l'a.a. 2016/17. Innanzitutto, è stato abolito il numero chiuso per i Corsi di Laurea triennali in "Economia aziendale", "Economia, Banca e Finanza", "Management d'Impresa", "Scienze motorie, sport e salute" e per quelli magistrali in "Biologia" e in "Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate". Rispetto al passato, è salito così da 44 a 51 il numero dei CdL ai quali è possibile iscriversi senza sostenere prove d'ingresso.

L'elenco dei CdL, poi, si è arricchito con due lauree di nuova istituzione, che hanno portato a 77 il numero complessivo (40 triennali, 6 a ciclo unico e 31 magistrali): la prima è la triennale in "Scienze, tecnologie e sicurezza delle produzioni animali" che, tra l'altro, offre un'ulteriore opportunità – trattandosi di un corso a numero aperto – a coloro i quali non superano la selezione d'accesso a Medicina Veterinaria e vogliono comunque intraprendere un percorso di formazione in questo ambito; la seconda è la magistrale in "Scienze infermieristiche e ostetriche", destinato a completare un percorso didattico che può contare anche sul corso triennale. È stata inoltre intensificata la presenza di Unime sul territorio anche in termini di offerta didattica, attraverso sedi decentrate e distaccate.

A fronte degli sforzi compiuti nell'ambito della didattica già negli ultimi anni, un riscontro di fondamentale importanza è arrivato dagli studenti. Il loro tasso di soddisfazione per il 2014/15 è pari al 90% (+0,3% se comparato con il 2013/14). È questo il dato emerso dal rapporto del Nucleo di Valutazione, basato sui dati provenienti da 162.191 questionari compilati dagli studenti.

Anche grazie a questi dati, Unime ha ottenuto soddisfacenti risultati nelle graduatorie dedicate alla valutazione degli atenei italiani e stranieri. In particolare, nella classifica del center for World Universityrankings, che comprende le migliori 25.000 università di

tutto il mondo, Messina si è posizionata nei piani alti della classifica, al "top 3%" a livello mondiale, ed esattamente al 733° posto tra tutti gli atenei analizzati.

La validità dell'offerta didattica è confermata anche dal fatto che la percentuale di disoccupazione dei laureati Unime è pari al 22%, contro un tasso di disoccupazione giovanile nazionale del 44,2%. È altresì rilevante notare come l'85% dei laureati di Unime (molto più della media nazionale) esprima soddisfazione per la scelta effettuata e la ripeterebbe.

Anche sul fronte dell'offerta didattica, così come per la ricerca, l'Amministrazione ha ribadito il proprio impegno teso ad allargare gli orizzonti dell'Ateneo, attraverso la stipula di appositi accordi con prestigiose Università straniere. L'intento dell'Ateneo è quello di ampliare ulteriormente il numero dei CdL in grado di offrire la possibilità del conseguimento di un "titolo doppio". Al riguardo sono state bandite 44 borse di studio a favore di studenti stranieri immatricolati nell'a.a. 2016/2017, garantendo ai borsisti un contributo economico mensile, la disponibilità dell'alloggio presso una delle strutture gestite da Unime e l'esonero totale dai contributi universitari per l'intera durata del corso. Anche nel caso dell'internazionalizzazione legata alle attività didattiche, l'impegno di Unime ha avuto una fondamentale risposta dalle opinioni degli studenti. Per l'a.a. 2014/2015, infatti, l'Università di Messina ha ottenuto il secondo posto, su oltre 200 istituzioni in Italia valutate dall'Agenzia Nazionale Erasmus+/INDIRE, per grado di soddisfazione degli studenti in mobilità erasmus+ traineeship, nei confronti dell'ente proponente.

Al riguardo, fra gli obiettivi strategici si prevede quello di ottenere una più ampia proiezione internazionale sviluppando le competenze specifiche per l'internazionalizzazione di personale docente e tecnico amministrativo e incrementando la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo nonché favorendo gli scambi internazionali tra sedi universitarie attraverso l'incremento di titoli doppi e/o congiunti con istituzioni straniere.

Per le politiche di orientamento è stato organizzato un Campus estivo della durata di una settimana, lo scorso luglio, con l'obiettivo di potenziare le competenze in vista dell'ingresso all'università e di consentire agli studenti di scuola superiore di riflettere sulla scelta universitaria. Sono stati sottoscritti protocolli d'intesa con diversi istituti siciliani e calabresi, e l'Ateneo è stato presente a saloni dell'orientamento, tanto in Sicilia quanto in Calabria, ed ha organizzato diverse giornate di confronto con i docenti in molti degli istituti superiori del territorio. Un nuovo sportello di orientamento è stato aperto a S. Agata Militello e S. Stefano di Camastra, per agevolare gli studenti del comprensorio nebroido e tirrenico.

Nel settore della didattica gli obiettivi strategici per il triennio 2017/2019 sono:

- aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino di utenza;

- razionalizzare e migliorare la qualità dell'offerta formativa didattica del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare la capacità di attrazione degli studenti;

- aumentare e migliorare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e per il successivo inserimento nel mondo del lavoro;

- migliorare la customersatisfaction nei servizi agli studenti con particolare riguardo alla valutazione espressa nei questionari dagli studenti;

- aumentare e migliorare i servizi e le dotazioni tecnologiche agli studenti con disabilità.

[\(torna all'indice\)](#)

1.4. Governance.

L'Università di Messina è risultata, tra i primi quattro atenei italiani ad avere completato il passaggio al nuovo sistema e ad avere approvato il bilancio. Lo scorso agosto l'Ateneo ha chiuso il Bilancio Unico

d'esercizio 2015 con un utile di poco meno di 2 milioni di euro, su un conto economico complessivo di circa 220 milioni. In più, è tra le poche Università ad aver effettuato la scelta di sottoporre i propri documenti di bilancio al giudizio di revisione esterna formulato da professionisti indipendenti rispetto agli organi di governo dell'Ateneo. Le scelte di bilancio, in misura sicuramente superiore rispetto al passato, vogliono affermare la centralità dello studente nelle decisioni degli organi di governo di Unime: tutte le voci della contribuzione studentesca a cui corrispondono specifici servizi (biblioteche, laboratori didattici, attività sportive, ecc.), ad esempio, trovano nel bilancio una copertura più che proporzionale rispetto alle tasse pagate. A certificare il percorso virtuoso intrapreso con riferimento alle pratiche amministrative, nell'ultimo anno sono giunti, tra l'altro, due importanti riconoscimenti. Il MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze), innanzitutto, ha reso noto l'indice di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni italiane, ossia la classifica degli Enti virtuosi che pagano più rapidamente, nell'alveo temporale previsto dalla norma. Tra questi, in base ai dati diffusi, l'Università di Messina (con un indice dell'83%) è risultata tra i più efficienti, attestandosi al terzo posto tra tutti gli atenei italiani (dopo Bergamo e Pisa) e, soprattutto, al 407° tra le 20.000 P.a. italiane (delle quali solo 7.400 attive nella trasmissione dei dati al MEF). Unime si è collocata nel primo 5% della graduatoria generale ed è risultata essere l'unico Ateneo attivo tra i siciliani e l'unica Amministrazione Pubblica attiva tra quelle messinesi. L'Ateneo, da marzo a luglio 2016, ha anche effettuato una ricognizione puntuale e completa dei propri procedimenti amministrativi, che ha consentito di fotografare lo stato dell'arte di tutti i flussi procedurali, attività propedeutica per la reingegnerizzazione dei processi e il miglioramento della qualità dei servizi. Una procedura che ha tra l'altro suscitato l'interesse delle principali riviste di settore (come "I cantieri digitali" del sito ForumPA), le quali hanno inserito l'attività dell'Ateneo tra le best practice.

Infine sono state stanziati ulteriori risorse per le politiche di risparmio energetico che interesseranno anche i Dipartimenti: nel corso del 2016 sono stati finanziati quattro progetti di efficientamento per circa 5 milioni di euro. Si tratta del primo passo di un intervento più ampio, che comporterà investimenti complessivi per circa 15 milioni di euro, mirato a estendere il programma di risparmio a tutte le strutture dell'Ateneo.

Il piano per le chiamate ed i concorsi relativo al 2016, ha messo a disposizione dei Dipartimenti 25 posti per ricercatore, 41 per gli abilitati di 1^a e 2^a fascia e 6 per i concorsi esterni. Nella ripartizione dei punti organico tra i Dipartimenti, si è tenuto conto di nuovi criteri: tasso di successo nelle procedure di abilitazione scientifica, i risultati della VQR per ciò che concerne l'inserimento dei prodotti di ricerca, la capacità di attrazione del singolo Dipartimento nei confronti degli studenti ed il tasso di turn-over.

Numerose le iniziative, che hanno visto coinvolta l'intera comunità accademica, mirate a ribadire e potenziare l'impegno di Unime sul fronte della cultura della legalità. Unime, in tutte le sue componenti, ha partecipato alla XXI Giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime innocenti della mafia, promossa dall'associazione Libera e che ha visto proprio Messina come sede nazionale. Diverse le iniziative dedicate alla figura del commissario Boris Giuliano, laureatosi proprio a Messina prima di diventare capo della Squadra Mobile di Palermo, a cui è stata innanzitutto intitolata un'aula presso l'Aulario universitario di via Pietro Castelli. Sempre al commissario Giuliano è stata dedicata una giornata, per ripercorrere i momenti più salienti della sua vicenda professionale.

Inoltre sono stati siglati vari accordi con istituzioni giudiziarie. Tra questi, una convenzione tra Ateneo, Ministero della Giustizia, Regione Siciliana, Tribunale di Messina e Procura della Repubblica.

Con il tribunale e la Procura di Barcellona sono state attivate due convenzioni per tirocini curriculari. Iniziative di formazione, in particolare sul fronte del contrasto ai fenomeni mafiosi e della prevenzione della corruzione, hanno visto coinvolti vertici delle

istituzioni giudiziarie e delle forze dell'ordine, tra i quali anche il Presidente dell'Anac (Autorità Nazionale Anticorruzione), Raffaele Cantone. Anche a fronte di questo impegno, un importante riconoscimento è arrivato dall'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC), la quale ha affidato ad Unime l'attività di aggiornamento dei dipendenti. L'accordo ha previsto la partecipazione, tramite la tecnologia didattica dell'e-learning, degli impiegati dell'ANBSC a 40 ore di lezioni, impartite nell'ambito del master di II livello in "amministrazione e gestione dei beni confiscati alla mafia", che nel corso di quest'anno ha visto concludere la sua I edizione e bandire la II, visti i riscontri positivi ottenuti.

Infine, nell'ambito dei provvedimenti che riguardano la prevenzione dei fenomeni corruttivi, è stato approvato il regolamento che tutela il dipendente che denuncia tali fenomeni, in applicazione delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Al riguardo, gli obiettivi strategici per il triennio 2017/2019 sono:

- prevenire e promuovere la legalità e l'integrità;**
- implementare azioni volte al miglioramento della comunicazione e della trasparenza;**
- promuovere un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione nell'erogazione dei servizi amministrativi e tecnici da parte dei docenti attraverso una piattaforma informatica di valutazione**

[\(torna all'indice\)](#)

1.5. Gli studenti al centro della comunità

E' stata realizzata la prima edizione della Cerimonia di Consegna dei Diplomi, svoltasi presso il Teatro Antico di Taormina lo scorso luglio. La presenza di 4mila persone, in un'atmosfera indimenticabile che ha riscosso l'apprezzamento dei giovani laureati e dei loro familiari, è la migliore testimonianza di come l'Università possa creare

legami forti, senso di appartenenza e orgoglio. Un momento solenne che per alcuni ha segnato la conclusione del percorso di studi, per altri, un'indimenticabile tappa dell'esperienza universitaria.

Sono stati banditi appalti e progettati interventi mirati principalmente ad una ristrutturazione degli ambienti destinati alla didattica. Tra lavori e acquisto di arredi e attrezzature, la cifra complessivamente impegnata è pari a circa 7 milioni di euro. Somme che consentiranno agli studenti di seguire le lezioni in ambienti adeguati e con l'ausilio di laboratori e attrezzature all'avanguardia.

Al riguardo, gli obiettivi strategici per il triennio 2017/2019 in materia di innovazione delle Strutture e delle Tecnologie per la didattica e la ricerca sono:

- **Modernizzare e ristrutturare gli ambienti di studio e le aule per la didattica**
- **Innovare e incrementare le strutture e le tecnologie per la ricerca**
- **Incrementare e migliorare le strutture per l'accoglienza degli studenti**
- **Innovare, ristrutturare e incrementare gli spazi dedicati alle biblioteche.**

Un'importante novità è costituita dalla riformulazione del sistema di tassazione, partita con l'introduzione del sistema ISEE-ISEEU per calcolare la fascia contributiva di appartenenza.

Sul fronte del diritto allo studio, grazie alla sinergia con l'ERSU nell'ultimo anno accademico il 100% degli aventi diritto (2.108 le domande presentate e ritenute rispondenti ai requisiti) ha ottenuto la borsa regionale legata al diritto allo studio: un numero particolarmente significativo se comparato alla media nazionale che vede, invece, beneficiari solo 3 studenti su 4, o ancor più alla media siciliana (solo 2 su 4). Un significativo investimento è stato dedicato anche agli studenti fuori sede attraverso il programma Casa Unime, grazie al quale sono stati stanziati 1,8 milioni di euro complessivi per tre anni, che verranno distribuiti ai non residenti a Messina sulla base del reddito. In particolare, già a partire dall'a.a. 2016/17, gli studenti

avranno la possibilità di ottenere fino a 2mila euro l'anno a rimborso delle spese di affitto.

Nel 2016 sono stati distribuiti altri 440mila euro attraverso "onore al merito": 300 premi per la carriera (1.000 euro ciascuno) e 70 premi di laurea (2.000 euro ciascuno) per gli studenti più meritevoli dell'Ateneo. Anche quest'anno la cerimonia di premiazione per i premi alla carriera è stata caratterizzata dalla presenza di illustri ospiti, come Ferruccio de Bortoli ed Ernesto Galli della Loggia, editorialisti de "Il Corriere della Sera". I premi di laurea, invece, sono stati assegnati contestualmente alla cerimonia di Consegna dei Diplomi, a Taormina. Trenta borse di studio, per un importo totale di 45mila euro, sono state messe a disposizione dalla Fondazione Intesa San Paolo Onlus per il secondo anno consecutivo e destinate a studenti che si trovano in condizioni di svantaggio fisico, psichico o familiare o in difficoltà economica. In coincidenza con i test teco 2015, i migliori 50 studenti che hanno partecipato alle prove hanno ottenuto borse di studio per la frequenza di un corso di lingua presso il CLAM (Centro Linguistico di Ateneo).

Per avvicinare sempre più i nostri studenti al lavoro, l'Ateneo, attraverso il Centro Orientamento e Placement, ha organizzato numerose occasioni di contatto con il mondo delle imprese. Sempre nell'ambito delle azioni mirate ad agevolare gli studenti, l'Ateneo ha inaugurato quest'anno un nuovo infopoint, a Palazzo Mariani: uno spazio informativo in cui vengono date indicazioni sul funzionamento delle strutture e dei servizi universitari, ma anche con specifiche funzioni di promozione di Unime e delle sue attività. A disposizione degli studenti, dallo scorso maggio c'è anche una testata giornalistica multiforme, UniVersoMe, che comprende una web radio, un blog e una web tv, curata dai ragazzi stessi. Per agevolare gli spostamenti degli studenti, oltre al rinnovo della convenzione con l'ATM per il trasporto sui mezzi pubblici locali, agevolazioni sono adesso disponibili anche per il servizio di traghettamento sulle navi Caronte & Tourist e per l'utilizzo dei taxi della cooperativa Jolli.

[\(torna all'indice\)](#)

Sezione 2. Performance organizzativa.

2.1. Principi Generali.

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

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

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

Gli **obiettivi operativi** sono definiti, ove possibile, con un orizzonte temporale di tre anni, dai Dirigenti insieme con i vertici delle strutture e vengono in corso d'opera tradotti dai responsabili di struttura in **azioni** il cui svolgimento è affidato al personale interno.

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

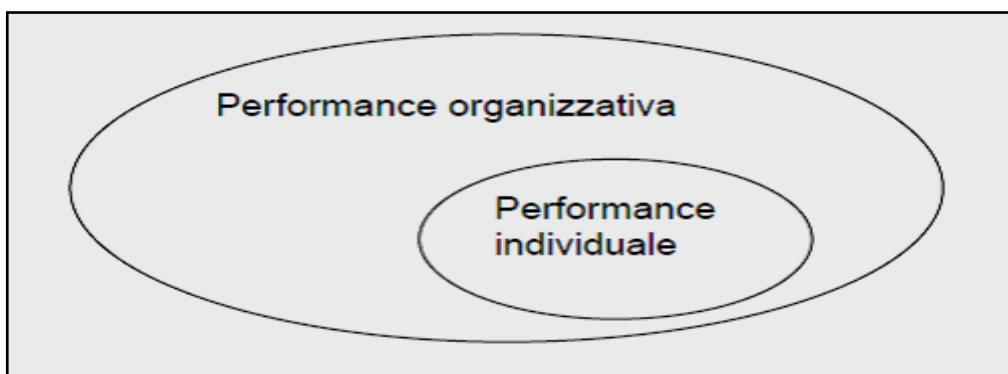
Tutti gli obiettivi operativi vengono definiti previo parere favorevole del **Nucleo di Valutazione** e riportati nel Piano Integrato della Performance.

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

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

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

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



Il vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* 2016, approvato dal consiglio d'Amministrazione il 27 novembre 2015, è lo strumento metodologico per garantire la coerenza degli strumenti operativi di rilevazione e controllo agli obiettivi del Piano.

[\(torna all'indice\)](#)

2.2. Ciclo Integrato della performance.

Il presente **Piano Integrato della Performance 2017-19** è stato elaborato nella logica indicata dalle Linee Guida ANVUR, approvate con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, tenendo conto delle indicazioni di feedback al Piano Integrato 2016-18 inviate dall'Agenzia alla nostra Università, oltre che ai sensi del D. Lgs. 150/09 e sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

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



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

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

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

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

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

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

[\(torna all'indice\)](#)

2.3. I soggetti coinvolti ed i responsabili degli obiettivi.

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

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

Tutti i **responsabili di Unità Organizzativa** e di **Staff** sono direttamente coinvolti dal Direttore Generale nei processi di individuazione degli obiettivi, effettuano proposte e hanno conoscenza degli obiettivi prima che siano inseriti nel Piano.

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

Il vigente Sistema di Misurazione Valutazione fissa i criteri di connessione tra la **performance organizzativa** e quella individuale e

quella tra **performance individuale** e premialità, così come sancito dalla contrattazione decentrata (Accordo del 27/10/2015).

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

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

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

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

- performance individuale dei dirigenti (art. 9, comma 1);
- performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa (art. 9, comma 1);
- performance individuale del personale in posizione di responsabilità di unità operativa e senza posizione di responsabilità (art. 9, comma 2).

[\(torna all'indice\)](#)

2.4 Le linee di attività e gli obiettivi strategici.

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

Di seguito si riporta la tabella con il dettaglio:

Linee e Obiettivi strategici 2017-2019
Linea strategica: Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.
<ul style="list-style-type: none">• Attuare una gestione coordinata delle attività di ricerca• Acquisire risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020 e alle risorse su bandi competitivi dell'EuropeanResearchCouncil (ERC)• Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca• Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca attraverso processi di centralizzazione sia delle strutture, che della gestione delle stesse• Attuare un censimento completo della dotazione tecnologica

<p>dell'Ateneo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti e di spin-off
<p>Linea strategica: Innovazione delle Strutture e delle Tecnologie per la didattica e la ricerca</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modernizzare e ristrutturare gli ambienti di studio e le aule per la didattica • Innovare e incrementare le strutture e le tecnologie per la ricerca • Incrementare e migliorare le strutture per l'accoglienza degli studenti • Innovare, ristrutturare e incrementare gli spazi dedicati alle biblioteche
<p>Linea strategica: Innovazione dell'organizzazione, sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi e dell'attenzione alla legalità ed alla trasparenza</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza esterna e interna • Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi • Prevenire la corruzione e promuovere la legalità e l'integrità • Implementare azioni volte al miglioramento della comunicazione e della trasparenza • Promuovere un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione nell'erogazione dei servizi amministrativi e tecnici da parte dei docenti attraverso una piattaforma informatica di valutazione
<p>Linea strategica: Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare le competenze specifiche per l'internazionalizzazione di personale Docente e Tecnico Amministrativo • Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale T/A • Favorire gli scambi internazionali tra sedi universitarie attraverso l'incremento di titoli doppi e/o congiunti con istituzioni straniere
<p>Linea strategica: Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino di utenza • Razionalizzare e migliorare la qualità dell'offerta didattica e

dei servizi per gli studenti

- Aumentare e migliorare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e per il successivo inserimento nel mondo del lavoro
- Migliorare la *custom satisfaction* nei servizi agli studenti con particolare riguardo alla valutazione espressa nei questionari dagli studenti
- Aumentare e migliorare i servizi e le dotazioni tecnologiche agli studenti con disabilità

[\(torna all'indice\)](#)

2.5. Gli obiettivi operativi.

Ciascun obiettivo è sempre tracciato, ove possibile, con un orizzonte temporale di tre anni (art. 10 DLgs 150/2009).

Tutti gli obiettivi dipendono dalle strategie generali di indirizzo d'Ateneo e sono collegati alla previsione delle risorse da impiegare.

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

Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi, che sono affidati alle Direzioni ed alle strutture subordinate fino a livello di Unità Organizzativa ed Unità di Staff.

Ai fini della **misurazione** ad ogni obiettivo operativo sono stati associati gli opportuni **indicatori**. Per ciascun indicatore sono stati definiti i valori attesi nel triennio di riferimento (target), e ricavati i valori "soglia" e "eccellenza".

Per ogni obiettivo di **tipo quantitativo** è stato individuato un indicatore misurabile e definiti i livelli "soglia", "target" ed "eccellenza" che determinano la valutazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo. L'obiettivo della struttura organizzativa si ritiene raggiunto al superamento del livello target.

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

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

Il responsabile della struttura organizzativa di primo livello (Direzione) può assegnare uno o più obiettivi alla struttura organizzativa di livello inferiore e così via fino alla struttura di livello più basso (Unità organizzativa o di staff). Ciascun obiettivo, come già precisato, può essere declinato in azioni assegnate a singole persone o gruppi di lavoro.

Obiettivi operativi trasversali, il cui raggiungimento prevede la cooperazione di più strutture anche afferenti a diverse Direzioni/Unità Speciali/ Centri o Dipartimenti possono, previa concertazione da parte degli interessati, essere assegnati computandoli in quota parte alle unità affidatarie. La responsabilità di tali obiettivi, ove non vi sia espressa previsione contraria in tabella, deve essere equamente suddivisa tra le strutture che definiranno i propri ruoli in fase di pianificazione attuativa.

Gli **obiettivi raggiunti** contribuiranno all'obiettivo complessivo secondo il **peso** assegnato.

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

Il punteggio finale viene perciò così calcolato:

PS=Punteggio struttura

P_i= punteggio i-esimo obiettivo

IR_i= importanza relativa obiettivo

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

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

Gli obiettivi sono dettagliatamente descritti negli Allegati del Piano.

[\(torna all'indice\)](#)

2.6. Gli obiettivi operativi comuni

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

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

In particolare:

Anticorruzione:

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

Qualità e Dematerializzazione:

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

Indicatori di qualità e di *out come*

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

All'interno del piano si adotta la logica: input → processi → *output* → *out come*.

Gli indicatori di *out come* prescelti sono:

□ Controllo dei costi e incremento delle risorse con avvio di percorsi progettuali per finanziamenti aggiuntivi al FFO: diminuzione della spesa corrente non legata alla didattica e alla ricerca; incremento della raccolta di fondi;

□ Innovazione dell'organizzazione: livello d'informatizzazione e di conformità al nuovo assetto normativo;

□ Internazionalizzazione e miglioramento dei risultati della Didattica e della Ricerca: riduzione degli abbandoni e incremento della produttività scientifica;

□ Sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi: Miglioramento livello di soddisfazione degli stakeholder.

[\(torna all'indice\)](#)

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

3.1 Il processo di adozione del PTPC.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" propone nuove norme per la prevenzione e il contrasto di fenomeni di illegalità nelle pubbliche amministrazioni che si pongono in continuità con quelle fino ad oggi emanate in materia di promozione dell'integrità e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. L'articolo 1, comma 5, della legge prevede che ogni Amministrazione definisca e adotti il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di

indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il primo PTPC 2013-2015 è stato approvato nel gennaio 2014 dagli organi collegiali dell'Ateneo, su proposta del Direttore Generale Prof. Francesco De Domenico, quale Responsabile della prevenzione della corruzione, che ha presentato, prima della sua approvazione da parte degli organi collegiali dell'Ateneo, la proposta di PTPC 2013-2015 dell'Università di Messina alle componenti maggiormente rappresentative della comunità accademica: Direttori dei Dipartimenti, Responsabili dei Centri, Dirigenti, Responsabili delle Aree, Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri Autonomi al fine di una condivisione quanto più ampia e corale.

La presentazione del PTPC è stata oggetto, in data 2 agosto 2013, di una Conferenza stampa cui sono intervenuti il Prof. Pietro Navarra, Rettore dell'Università, il Prof. Antonio Saitta, Prorettore Trasparenza, legalità e processi amministrativi nonché il Prof. Francesco De Domenico, Responsabile della prevenzione della corruzione. La bozza di Piano è stata trasmessa, inoltre, con la stessa nota del 2 agosto 2013, agli stakeholders dell'Ateneo, identificati nelle Associazioni studentesche e nelle Organizzazioni sindacali e pubblicata sul sito web istituzionale dell'Università.

Il PTPC 2013-2015 è stato redatto tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, ed è stato poi aggiornato secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la delibera n. 72/2013 della CIVIT.

Preme precisare sin da subito che nel Piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione richiamato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che comprende le varie situazioni in cui "venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite", a prescindere dalla rilevanza penale.

Il successivo aggiornamento del PTPC 2015-2017, approvato dagli organi collegiali il 29 gennaio 2015, contiene aggiornamenti in merito alla gestione del rischio corruttivo ed alle misure di prevenzione utili a

ridurre le probabilità che il rischio si verifichi, contenendo specifici obiettivi operativi da declinare nel Piano delle performance (PP) nonché relativamente alle ulteriori misure adottate e da adottare.

L'edizione del Piano, 2016-2018, fa parte dello strumento operativo denominato Piano Integrato, secondo le citate linee guida dell'ANVUR, e declina le attività di prevenzione della corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali) in obiettivi di performance.

La presente edizione del Piano Integrato 2017 – 2019 aggiorna i contenuti alla luce delle attività svolte nel corso dell'anno 2016, delle disposizioni del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.

[\(torna all'indice\)](#)

3.2 L'analisi del contesto esterno

Ai sensi della Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano nazionale Anticorruzione", "l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio".

Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, a proposito dell'analisi del contesto esterno, afferma che "Si è riscontrato un indubbio sforzo da parte delle amministrazioni analizzate nel rispondere positivamente alle

indicazioni dell'Aggiornamento 2015 al PNA. È cresciuta in modo significativo la percentuale delle amministrazioni che ha effettuato l'analisi del contesto esterno. Inoltre, sembrano migliorare anche i livelli qualitativi di tale analisi. Se è vero che il 24,7% delle amministrazioni ha realizzato l'analisi del contesto esterno in un'ottica di mera compliance e, quindi, con dati poco significativi, il 19,9% ha realizzato tale analisi dando anche evidenza dell'impatto dei dati sul rischio corruttivo per la propria organizzazione. Il restante 9,1%, pur avendo utilizzato dati significativi, non li ha interpretati alla luce delle dinamiche del rischio corruttivo per la propria organizzazione”.

§§§§§

Economia e mondo del lavoro

Nel primo trimestre del 2016 l'economia italiana è cresciuta ad un ritmo lievemente superiore a quello registrato nella seconda metà dello scorso anno. L'aumento del Pil, pari allo 0,3% su base congiunturale e all'1% in termini tendenziali, si caratterizza con un crescente utilizzo di lavoro: le ore complessivamente lavorate aumentano dello 0,5% sul trimestre precedente e del 2,1% su base annua. Tale aumento coinvolge tutti i principali settori economici, ad eccezione delle costruzioni. Dal lato dell'offerta di lavoro, nel primo trimestre del 2016 l'occupazione complessiva cresce lievemente rispetto al trimestre precedente, ma con dinamiche notevolmente differenziate tra le diverse tipologie occupazionali: il consistente aumento dei dipendenti a tempo indeterminato è bilanciato dal calo dei dipendenti a termine e dalla stabilità degli indipendenti. Le tendenze più recenti, misurate dai dati mensili relativi ad aprile 2016 al netto della stagionalità, registrano un miglioramento dei livelli occupazionali, con una crescita complessiva degli occupati per il secondo mese consecutivo. Le dinamiche tendenziali manifestatesi tra il primo trimestre del 2015 ed i primi tre mesi dell'anno in corso hanno determinato una crescita complessiva di 242 mila occupati su base annua, con un contributo decisivo dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato (+341

mila), a fronte della sostanziale stabilità di quella a termine e del calo degli indipendenti, concentrato tra i collaboratori e gli autonomi senza dipendenti. L'incremento è maggiore per il lavoro a tempo parziale, soprattutto quello di tipo volontario, ma prosegue anche la risalita del tempo pieno.

Un aspetto significativo delle dinamiche recenti del mercato del lavoro è costituito dal calo, sia congiunturale sia tendenziale, degli inattivi (sia in termini assoluti sia di incidenza), mentre **il tasso di disoccupazione è invariato rispetto al trimestre precedente e diminuisce di quasi 1 punto percentuale rispetto ai primi tre mesi del 2015, con un calo tendenziale di 127 mila disoccupati di lunga durata**. Le variazioni degli stock di occupazione sottintendono significativi cambiamenti di condizione delle persone sul mercato del lavoro, misurati dai dati di flusso a distanza di dodici mesi: tra gli occupati aumentano le transizioni verso il lavoro a tempo indeterminato, in particolare per i dipendenti a termine e soprattutto per i collaboratori. Inoltre, cresce il flusso dalla disoccupazione verso l'occupazione, unicamente verso la componente a tempo indeterminato. Dal lato delle imprese si rafforzano ed estendono, in termini congiunturali e tendenziali, i segnali di crescita della domanda di lavoro, con un significativo aumento sia delle posizioni lavorative dipendenti sia delle ore lavorate per dipendente, anche per la consistente riduzione del ricorso alla Cassa integrazione. La crescita dell'occupazione tende a diffondersi progressivamente a tutti i settori di attività economica, con una maggiore intensità in quello dei servizi. Il tasso dei posti vacanti è stabile sul piano congiunturale mentre aumenta su base annua. Per quanto riguarda il costo del lavoro, continuano a diminuire gli oneri sociali, per effetto della consistente riduzione contributiva associata alle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Condizione sociale

Dal rapporto annuale ISTAT 2015 emerge che alcuni centri urbani meridionali presentano caratteristiche territoriali proprie, diverse da

quelle tracciate dallo sviluppo urbano delle città del Centro -nord e da altre città del Sud.

Il gruppo include 26 sistemi ; oltre a Messina , sono compresi quelli di Caserta , Salerno , Taranto , Brindisi , Catania , per un totale di 4,7 milioni di abitanti , con una struttura per età comparativamente meno anziana delle città del Centro -nord . In queste zone , la popolazione è quasi del tutto concentrata nelle aree urbane consolidate (il 96,2 per cento vive nei centri e quasi la metà nel comune capoluogo del sistema

locale) e il fenomeno dello sprawl urbano è molto circoscritto . I sistemi si caratterizzano per bassa dinamicità sia demografica sia rispetto alla propensione dei residenti al pendolarismo. Dal mercato del lavoro emergono segnali di criticità, con tassi di occupazione inferiori alla media, tassi di disoccupazione e precarietà superiori, soprattutto per la componente femminile . Queste città appaiono statiche e, in un contesto globale di forte competitività territoriale, incapaci di gestire le rendite di posizione maturate in passato. Le aree del Mezzogiorno si caratterizzano altresì per una consolidata condizione di svantaggio legata alle condizioni di salute, alla carenza di servizi, al disagio economico, alle significative diseguaglianze sociali e alla scarsa integrazione degli stranieri residenti.

Per questi territori però, si osserva tuttavia un alto tasso di scolarità per i giovani tra i 14 e i 18 anni.

In questi centri urbani meridionali si registrano livelli elevati di disuguaglianza dei redditi e di deprivazione materiale grave, pur in presenza di una buona condizione reddituale. La scarsa soddisfazione per la propria vita è particolarmente alta tra i più anziani .

L'integrazione degli stranieri incontra particolari difficoltà , nonostante sia sostenuta dalle associazioni che operano a sostegno degli immigrati. Questi territori sono caratterizzati, infatti, da una maggiore adesione ad associazioni sindacali e professionali rispetto ad altre forme di associazionismo. Si registra però un elevato tasso di partecipazione culturale rispetto ad altre aree del Mezzogiorno.

Riguardo ai sistemi locali delle grandi città, Messina risulta , insieme a Venezia , Trieste , Genova , Palermo , Reggio di Calabria , tra i sei sistemi

di tipo monocentrico, che hanno cioè un unico polo di attrazione lavorativa. Tali sistemi locali unipolari presentano piccole dimensioni e concentrano posti di lavoro e popolazione nel comune capoluogo (in media rispettivamente l'85 e il 77 per cento).

In merito all'importanza dei poli capoluogo di provincia dei sistemi locali delle grandi città, analizzando in termini di mobilità degli occupati considerando la capacità attrattiva del capoluogo, l'ISTAT asserisce che Messina, insieme ad altre tipologie differenti di città, come Venezia, Genova e Palermo, rappresenta un sistema locale unipolare a forte attrattività; queste caratteristiche, insieme ai dati sulla concentrazione dei posti di lavoro e popolazione, classifica Messina come città fortemente monocentrica compatibile con un modello di flusso completamente concentrato (centro-periferia).

Nel Mezzogiorno, tutte le forme di reti sociali risultano più deboli rispetto al resto del Paese, ma la diminuzione della soddisfazione per le relazioni familiari e amicali osservata tra il 2015 e il 2016 si è manifestata in maniera più marcata nelle regioni del Centro-Nord, dove la soddisfazione è storicamente più alta, con una conseguente riduzione delle differenze territoriali. La quota di popolazione molto soddisfatta per le relazioni amicali si attesta nel Mezzogiorno al 19,4%, mentre nel Nord raggiunge il 26,6%. Il divario tra Centro-Nord e Mezzogiorno si ritrova anche nell'indicatore sulla fiducia che le persone sono disposte ad accordare ai loro concittadini. Nel Mezzogiorno, solo il 16,5% della popolazione di 14 anni e più ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia, mentre nel Centro-Nord il livello sale al 21,4%. In particolare, la sostanziale stabilità nell'ultimo biennio della fiducia verso gli altri è sintesi di un cambiamento dei livelli osservati nelle varie aree del paese: i livelli di fiducia sono diminuiti nel Centro, mentre sono rimasti invariati nel Mezzogiorno. Lo svantaggio del Mezzogiorno rispetto al resto del Paese permane anche per quanto riguarda l'associazionismo, il volontariato e, più in generale, le diverse forme di partecipazione sociale. Particolarmente evidente è il diverso coinvolgimento nelle attività di volontariato e nella disponibilità a finanziare le associazioni: entrambi

gli indicatori hanno valori almeno doppi nel Nord rispetto al Mezzogiorno. Molto ampio il divario territoriale anche sulla partecipazione civica e politica, che supera il 68% nel Nord ed è prossimo a quello del Centro, mentre scende al 53,4% nel Mezzogiorno. Le regioni in cui la partecipazione è più bassa sono la Calabria e la Campania dove i valori non raggiungono il 49%. I livelli di partecipazione più elevati si riscontrano, invece, in Veneto, Toscana e Friuli-Venezia Giulia dove la partecipazione supera il 69%. Nell'ultimo anno si osserva un aumento dei divari territoriali per quanto riguarda la partecipazione sociale, che diminuisce nelle regioni del Mezzogiorno mentre aumenta leggermente nel Centro-Nord. Per quanto riguarda la soddisfazione per le relazioni familiari e amicali e le reti di solidarietà, il volontariato e il finanziamento alle associazioni le differenze di genere non sono rilevanti, mentre emergono forti differenze tra le età. La soddisfazione per le relazioni familiari è più accentuata per la fascia dai 14 ai 44 anni e, in particolare, tra i giovanissimi (14-19 anni). A partire dai 45 anni, i livelli di soddisfazione iniziano a diminuire per toccare il valore minimo tra i 55-59 anni. Nell'ultimo anno stabile il divario tra Centro-Nord e Mezzogiorno nella partecipazione civica e politica. Persone di 14 anni e più che svolgono attività di partecipazione civica e politica per ripartizione geografica. La partecipazione sociale è in generale più diffusa tra la popolazione adulta, gli occupati (in particolare, dirigenti, imprenditori e liberi professionisti) e le persone con titolo di studio elevato (laurea o superiore). Sia per la partecipazione sociale sia per quella civica e politica emergono anche forti differenze di genere, che vedono gli uomini maggiormente partecipativi. **Tra il 2015 e il 2016 le differenze di genere nella partecipazione sociale diminuiscono leggermente**, mentre quelle relative alla partecipazione civica e politica rimangono invariate. Sia per la partecipazione sociale sia per quella civica e politica emergono forti differenze rispetto all'età. La partecipazione sociale è più elevata tra i giovani in età 14-19 anni (34,2% rispetto al 9,7% della popolazione di 75 anni e più) e si mantiene sopra la media fino ai 59 anni. La partecipazione civica e

politica, invece, risulta più bassa nella fascia 14- 19 anni (45,9%) e tra gli anziani 75 anni e più (54,7%) e raggiunge il massimo nelle età centrali, tra i 45 e i 64 anni (oltre il 70%). La partecipazione sociale, civica e politica aumenta al crescere del titolo di studio: il valore più alto si registra tra i laureati (83,9%) e i diplomati (72,1%) mentre tra quanti possiedono al massimo la licenza media la quota scende al 53,3%.

In merito alla Performance individuale delle città rispetto alla pianificazione ed alla programmazione ambientale, alla trasparenza dei processi e alla partecipazione dei cittadini, l'ANVUR certifica che la performance dell'Università degli studi di Messina è la migliore d'Italia. In particolare dalla relazione dell'Anvur risulta che "Tra i grandi Atenei, l'Università degli studi di Messina è quella che ha fatto registrare il migliore risultato nazionale rispetto alla precedente rilevazione, con un +17%. Nel dettaglio, per l'indicatore del reclutamento (che misura l'impatto delle politiche di Ateneo sulla ricerca) Messina è 28° su 65 Università. Per l'indicatore complessivo che tiene presente anche il dato qualitativo e quantitativo relativo alle pubblicazioni presentate, Unime si trova davanti ad Atenei come Catania, Palermo, Roma La Sapienza, Siena e Bari. Proprio quest'ultimo dato, nel 2013, aveva invece relegato Messina all'ultimo posto.

Fenomeni criminali

La stessa determinazione n.12 suggerisce di prendere in considerazione, ai fini dell'analisi del contesto esterno, le relazioni presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.).

In particolare, dall'analisi della "Relazione del Ministro dell'interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia", relativa al II semestre 2015 emerge che il territorio della Provincia di Messina risulta crocevia di fenomeni criminali di diversa estrazione mafiosa – *cosa nostra palermitana, cosa nostra catanese e 'ndrangheta* – che, con la loro influenza hanno contribuito a creare una realtà molto eterogenea.

La ripartizione delle aree di influenza dei gruppi criminali è rimasta sostanzialmente invariata, sia nella città che nella provincia, così come le alleanze con gli schieramenti mafiosi dei territori confinanti.

In particolare, il versante tirrenico è stato scenario di un ulteriore filone dell'indagine "GOTHA V", grazie alla quale sono state colpite le nuove leve della *famiglia* barcellonese che, nel periodo di vacanza seguita agli arresti dei principali esponenti del sodalizio, avevano comunque perpetrato attività estorsive.

La *fascia jonica*, che va dalla periferia sud della città di Messina fino al confine con la provincia di Catania, rimane area di influenza delle famiglie mafiose catanesi (SANTAPAOLA, LAUDANI E CAPPELLO), per il tramite di responsabili locali.

Nella zona nebroidea, compresa tra i Monti Nebrodi e l'estrema periferia ovest del territorio messinese, confinante con quello di Palermo, sono attive le consorterie mafiose dei batanesi e dei tortoriciani.

Nel territorio compreso tra i comuni di Mistretta, Reitano, Santo Stefano di Camastra e Caronia, si registra l'influenza del mandamento mafioso di San Mauro Castelverde, della provincia di Palermo.

Con specifico riferimento al Comune di Messina operano, con influenza su distinte aree rionali, i *clan* SPARTA' e GALLI, ED I GRUPPI LO DUCA, VENTURA , MANGIALUPI, ASPRI, TRISCHITTA E CUTE'. Passando ad analizzare, più nel dettaglio, le modalità attraverso cui le menzionate organizzazioni agiscono sul territorio di Messina e provincia, si rileva come alle tipiche attività illecite, quali l'estorsione, l'usura ed il traffico di stupefacenti, le imprese mafiose abbiano affiancato **l'infiltrazione nel settore degli appalti, dell'edilizia, dei servizi, del commercio, dei rifiuti e dell'illecita acquisizione di finanziamenti pubblici**. Il tutto, esercitando un controllo del territorio che, sebbene incisivo, raramente farebbe ricorso ad azioni violente, proprio per non destare allarme sociale.

La criminalità organizzata messinese, nel suo più evoluto modus operandi, trae linfa vitale non solo dal settore degli appalti pubblici, ma anche dall'accaparramento dei finanziamenti comunitari e statali.

Con particolare riguardo a questi ultimi, è utile soffermarsi sul particolare interesse della criminalità organizzata verso l'acquisizione dei finanziamenti comunitari e statali nel comparto agricolo e zootecnico.

Nel mese di dicembre 2015, sono stati emessi provvedimenti interdittivi antimafia nei confronti di 11 imprese agricole intestate a soggetti gravitanti nel medesimo nucleo familiare o a presunti prestanome di un mafioso di elevato spessore criminale, aggiudicatarie di lotti pascolivi ricadenti all'interno dell'Ente Parco dei Nebrodi.

Per intensificare l'attività di prevenzione in tale settore, è stato sottoscritto un apposito Protocollo di Legalità tra la Prefettura di Messina, l'Ente Parco di Nebrodi, la Regione Siciliana, i Sindaci dei Comuni aderenti all'Ente Parco e l'Ente di Sviluppo Agricolo, in forza del quale vengono richieste le informazioni antimafia sulle imprese agricole richiedenti le concessioni dei pascoli, presupposto necessario per accedere ai citati contributi.

Infine, nel periodo di riferimento, conclusa l'attività ispettiva, sono emersi infiltrazioni e condizionamenti della criminalità organizzata nel Comune di Mazzarà Sant'Andrea, rendendone necessario il commissariamento.

In occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2015, il Presidente facente funzioni della Corte di appello di Messina ha attestato che il numero dei reati contro la pubblica amministrazione registra un lieve incremento rispetto all'anno precedente: la corruzione aumenta del 40%, 40 i casi di peculato, contro i 25 dell'anno precedente. È sempre rilevante, inoltre, la sopravvenienza dei reati di abuso di ufficio e omissione di atti di ufficio.

§§§§§

I dati sopra riportati - che rilevano un territorio che risente fortemente della crisi del paese, caratterizzato da un'economia statica, condizioni sociali svantaggiate e potenziale esposizione a influenze illecite - sono rilevanti ai fini della gestione del rischio di corruzione,

in quanto, come indicato dalla citata determinazione n. 12, "gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali".

Proprio per questo, l'Ateneo ha sottoscritto nel 2013 il Protocollo di legalità Carlo Alberto Dalla Chiesa, stipulato, tra gli altri, dal Ministero dell'Interno, dalla Regione Sicilia e dalle Prefetture siciliane, per partecipare ad una azione di prevenzione rivolta a garantire permanentemente il miglioramento delle condizioni di convivenza civile e di sicurezza dei cittadini nonché a favorire la collaborazione nella lotta alla criminalità. Il protocollo ha ad oggetto le procedure di gara per gli appalti pubblici di lavori e forniture di beni e servizi e dispone controlli e monitoraggi ulteriori rispetto a quelli ordinari, prevedendo l'inserimento nei bandi di gara di apposite clausole di autotutela, allo scopo di scongiurare i tentativi di turbativa d'asta.

Nel corso della riunione del 4 ottobre 2016 con i collaboratori della trasparenza, è emersa l'esigenza di costituire un apposito gruppo di lavoro per migliorare l'accessibilità e facilitare l'inserimento dei dati nella pagina *web* dedicata all'approvvigionamento di beni e servizi, "Amministrazione trasparente - Sezione Gare e contratti" del nuovo portale di Ateneo. Il gruppo di lavoro si è già riunito, proponendo una serie di modifiche sia nei tipi di contenuto che nei filtri utili agli utenti per la ricerca di informazioni nella sezione.

Per contrastare i fenomeni di evasione fiscale, sono stati altresì stipulati Protocolli di legalità con l'Agenzia delle Entrate – sezione di Messina e la Guardia di Finanza di Messina e Siracusa nonché sono stati instaurati rapporti di cooperazione informatica con l'Agenzia delle Entrate che hanno portato all'intensificazione e al potenziamento dei controlli sulla contribuzione studentesca.

Sono state incrementate, quindi, le pratiche di recupero dei crediti, sia direttamente che in collaborazione con l'U.Org. Affari Legali e sono state avviate le denunce all'Autorità Giudiziaria per i casi di gravi irregolarità nelle autocertificazioni.

[\(torna all'indice\)](#)

3.3. Contesto interno.

3.3.1. Governance e strutture

Ai sensi dell'art. 1 dello Statuto d'Ateneo: "L'Università degli studi di Messina è un'istituzione pubblica dotata di autonomia, che eredita la tradizione culturale dell'antico Studiummessanense generale e la rinnova nella ricerca scientifica e nell'insegnamento, assecondando la vocazione mediterranea ed europea della città e dell'area dello Stretto".

Gli organi di governo dell'Università sono il Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

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

Spettano al Consiglio di amministrazione le funzioni di indirizzo strategico e deliberative nonché la competenza disciplinare relativamente a professori e ai ricercatori universitari.

Il Senato Accademico formula proposte e fornisce pareri obbligatori in materia di didattica, ricerca e servizi agli studenti.

Il Direttore generale è responsabile del funzionamento degli uffici, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Università; conforma la propria attività agli obiettivi ed ai programmi degli organi di governo e vigila sulla osservanza delle direttive da essi impartite.

Per gli altri organi statuari si rinvia all'elencazione fornita dal sito web mediante il seguente link:

<http://www.unime.it/it/ateneo/organi>

La vigente offerta formativa, consultabile direttamente dal sito web istituzionale al link:

<http://www.unime.it/it/studenti>

viene realizzata attraverso le seguenti strutture didattiche:

- Corsi di Laurea
- Corsi di Laurea Magistrale
- Corsi di Laurea a ciclo unico
- Scuole di Specializzazione
- Corsi di Dottorato di ricerca
- Corsi di Master universitario

Le strutture dell'Ateneo si articolano in Amministrazione centrale, 12 Dipartimenti per lo svolgimento delle attività didattiche e scientifiche e 2 SIR (Strutture Interdipartimentali di Raccordo) con funzioni di coordinamento dell'attività didattica dei Dipartimenti afferenti. Inoltre, sussistono Centri di ricerca nonché Centri autonomi di servizio di interesse generale.

L'amministrazione centrale attualmente si articola nelle seguenti strutture:

- Rettorato
- Direzione Generale
- Dipartimento amministrativo organizzazione e gestione delle risorse umane
- Dipartimento amministrativo servizi didattici e alta formazione
- Dipartimento amministrativo organizzazione e gestione risorse finanziarie
- Dipartimento amministrativo attività negoziale e servizi generali
- Unità speciale dei Servizi tecnici
- Unità speciale Ricerca scientifica e internazionalizzazione
- Unità speciale Organi di garanzia

I 12 Dipartimenti e le 2 SIR per lo svolgimento delle attività didattiche e scientifiche sono i seguenti:

- Dipartimento di Economia
- Dipartimento di Giurisprudenza

- Dipartimento di Ingegneria
- Dipartimento di Medicina Clinica e sperimentale
- Dipartimento di Patologia Umane dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"
- Dipartimento di Scienze Biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali
- Dipartimento di Scienze Chimiche, biologiche farmaceutiche ed ambientali
- Dipartimento di Scienze Cognitive, psicologiche, pedagogiche e studi culturali
- Dipartimento di Scienze Matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra
- Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche
- Dipartimento di Scienze Veterinarie
- Dipartimento di Civiltà Antiche e moderne
- SIR Facoltà di Medicina e Chirurgia
- SIR Facoltà di Scienze e Tecnologie

I principali Centri di servizio di interesse generale sono:

- CARECI – Centro Attrazione Risorse esterne e creazione d'impresa;
- CIAM – Centro Informatico Ateneo di Messina "Attilio Villari";
- CLAM – Centro linguistico d'Ateneo Messinese;
- SBA – Sistema Bibliotecario d'Ateneo;
- CRMS – Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva;
- COP – Centro Orientamento e Placement di Ateneo;
- CERISI – Centro di Eccellenza Ricerca e innovazione strutture e infrastrutture di grandi dimensioni.

Si riporta il relativo link:

<http://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/organizzazione>

Si precisa che le strutture scientifico-didattiche e di ricerca sono state rinnovate a decorrere dal 1 ottobre 2015 in seguito all'emanazione

delle modifiche dello Statuto, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 12 gennaio 2015 e in vigore dal 27 gennaio 2015, e che le strutture amministrative sono state riorganizzate a decorrere dal 16 marzo 2015, in seguito a delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2014, e successivamente ulteriormente rimodulate con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'1 marzo 2016.

Relativamente a obiettivi, strategie e relazioni, interne ed esterne, si rinvia al Capitolo 1.

[\(torna all'indice\)](#)

3.3.2. Cultura dell'etica e della legalità

Considerando l'analisi del contesto interno da un punto di vista culturale, soprattutto in riferimento alla cultura dell'etica e della legalità, è utile considerare i dati sui procedimenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione, anche se le informazioni a disposizione risultano non di rado incomplete, non sussistendo alcun obbligo di comunicazione all'Ateneo dei provvedimenti adottati nel corso dei procedimenti giudiziari, a parte quelli per legge destinati alla parte offesa identificata, ovvero alla parte civile costituita in giudizio.

In campo penale, negli ultimi cinque anni sono pervenuti all'Ateneo atti introduttivi di 26 procedimenti riguardanti reati contro la PA, falso e truffa, di cui 3 per reati contro il patrimonio.

La fattispecie più perseguite riguardano la commissione di delitti contro la fede pubblica (libro II, titolo VII codice penale):

- falsità in sigilli o strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento (capo II), commessi da soggetti esterni all'Ateneo;
- falsità in atti (capo III), commessi da studenti, personale tecnico-amministrativo e docenti ovvero nella compilazione di autocertificazioni (soggetti esterni e interni);
- contestazioni di falso (19 procedimenti) spesso accompagnate alla contestuale contestazione di reati contro la PA riguardanti varie fattispecie di reato (peculato, corruzione, concussione, induzione

alla concussione e abuso di ufficio) commessi da personale docente e/o tecnico-amministrativo (5 procedimenti) o da esterni (1 procedimento per istigazione alla corruzione);

- 7 procedimenti per truffa aggravata (art. 640, c.2 – 640 bis c.p.) in relazione a falsità di dichiarazioni rese da studenti sul reddito o a casi di assenteismo del personale.

Dei suddetti procedimenti, 2 risultano definiti, 1 con sentenza di non luogo a procedere e l'altro con sentenza di assoluzione.

Riguardo a procedure di affidamento di contratti, risultano notificati n.12 ricorsi al TAR: 6 per l'annullamento di bandi e procedure di affidamento di appalti di lavori, 5 per appalti di servizi, 1 per appalto integrato.

Solo in 1 caso è stata pronunciata sentenza di annullamento e 1 ricorso è in attesa di essere scrutinato.

In tutti gli altri casi, il Giudice amministrativo si è pronunciato favorevolmente e non pendono appelli.

Relativamente ai procedimenti disciplinari a carico del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo degli ultimi cinque anni, la maggior parte delle contestazioni riguarda alterchi e/o discussioni con colleghi o superiori gerarchici, casi di assenteismo e mancata presentazione di certificati medici, 2 procedimenti riguardano contestazioni a dipendenti, in regime lavorativo di tempo pieno, di aver svolto altra attività lavorativa senza la preventiva autorizzazione; 1 caso concerne dichiarazioni mendaci presentate in caso di partecipazione come componente di commissione giudicatrice di selezione pubblica, 2 casi riguardano dichiarazioni mendaci rese nelle istanze di partecipazione a concorso e reiterate in occasione della presentazione della documentazione.

7 procedimenti si sono conclusi con la sanzione del licenziamento disciplinare.

[\(torna all'indice\)](#)

3.4. Oggetto e finalità

Secondo il PNA, nell'ambito delle strategie di prevenzione, gli obiettivi prioritari sono:

- ridurre le probabilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Uno dei principali strumenti di prevenzione previsti dal quadro normativo è l'adozione dei PTPC.

Secondo quanto disposto dall'art. 5 della Legge n. 190/2012, l'Università degli Studi di Messina, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta e aggiorna il PTPC dell'Università degli Studi di Messina, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il suddetto rischio.

L'aggiornamento annuale tiene conto delle normative sopravvenute, dell'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano o di nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA. Il PTPC dell'Università degli Studi di Messina sarà comunque aggiornato ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'Amministrazione o se ne ravvisi la necessità.

L'aggiornamento tiene conto, altresì, delle attività di prevenzione della corruzione svolte negli anni precedenti.

Il concetto di "corruzione" preso in considerazione dal presente documento va inteso in senso lato ossia come "comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"; si vengono pertanto a configurare situazioni rilevanti più ampie della fattispecie penalistica di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., inclusi i delitti contro la pubblica amministrazione e i malfunzionamenti a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nel presente Piano dell'Università degli Studi di Messina si definiscono inoltre procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

[\(torna all'indice\)](#)

3.5. Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Direttore Generale, è stato nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013, Responsabile della prevenzione della corruzione per l'Università degli Studi di Messina.

Il Responsabile predispone ogni anno entro il 31 gennaio il Piano dell'Università degli Studi di Messina che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

I compiti del Responsabile previsti dalla Legge n. 190/2012 e individuati dalla circolare della Funzione Pubblica n.1/2013 sono:

- ✓ elaborare la proposta di PTPC;
- ✓ proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- ✓ verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- ✓ definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- ✓ verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ✓ individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.
- ✓ [\(torna all'indice\)](#)

3.6. Identificazione dei Referenti e altri attori coinvolti

Il legislatore ha inteso concentrare in un unico soggetto, il Responsabile, le iniziative e le responsabilità del sistema di

prevenzione della corruzione. Tuttavia questo intento deve confrontarsi con l'oggettiva complessità delle organizzazioni, spesso articolate in più centri di responsabilità o dislocate su estesi territori.

In questo senso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1 del 25.01.13, ha riconosciuto al Responsabile la facoltà di individuare dei Referenti che collaborino all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e declinati nel piano triennale di prevenzione.

I Referenti sono soggetti proattivi che fungono da punti di riferimento per la collazione delle informazioni e il monitoraggio delle attività anticorruzione. Uno degli impegni primari loro assegnati si rinviene nell'assolvimento dei compiti di comunicazione/informazione al Responsabile sia ai fini dell'aggiornamento del PTPC sia della tempestiva informazione in merito a rischi incombenti.

Gli incarichi di referenti, già conferiti negli anni precedenti, per il 2017, in considerazione del nuovo assetto sono:

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

Come indicato dal PNA, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione opera in stretta connessione con i Dirigenti e l'Ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD) per il presidio dei processi e il monitoraggio delle azioni disciplinari. L'UPD, inoltre, verifica ed emana pareri sull'applicazione del Codice di comportamento di cui propone l'aggiornamento e provvede alle comunicazioni obbligatorie all'autorità giudiziaria. Il Responsabile si avvale, inoltre, dell'Unità

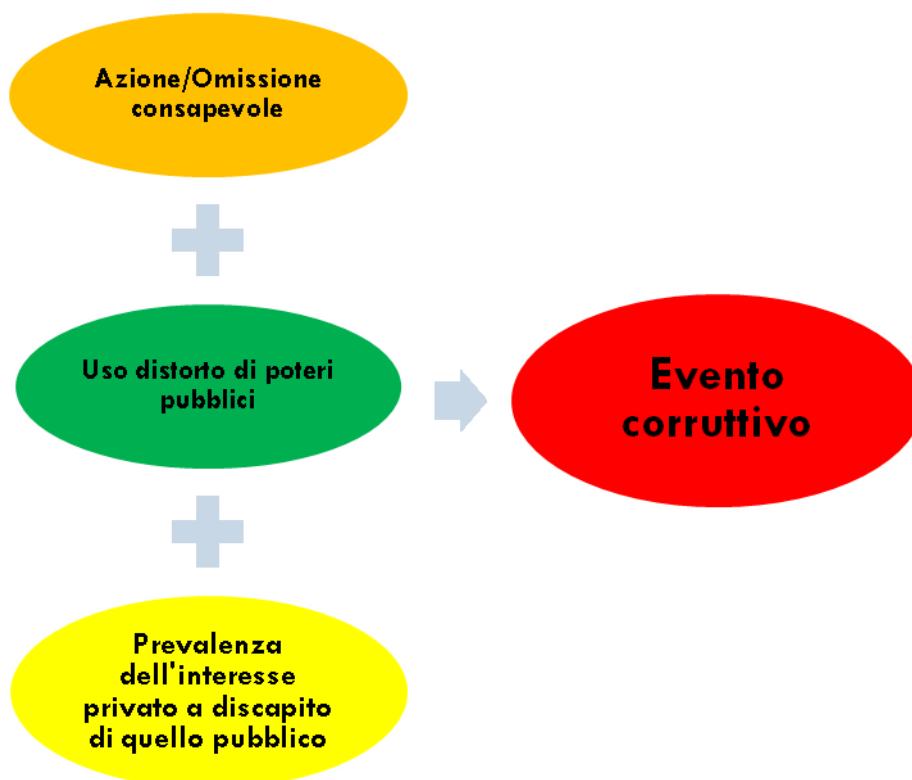
Organizzativa Formazione e Sviluppo delle risorse umane dell'Ateneo per l'individuazione delle soluzioni formative più efficaci in relazione alle risultanze del PP e delle segnalazioni dei Referenti Anticorruzione e dei Referenti della Trasparenza.

È stata, inoltre, nominata una "Task force per la trasparenza e la gestione del rischio corruttivo" composta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, dai Dirigenti e da altri funzionari responsabili di strutture.

[\(torna all'indice\)](#)

3.7. Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione

In linea di principio, ogni azione o omissione consapevole che fa un uso distorto di pubblici poteri per favorire interessi privati genera un evento corruttivo:



Pertanto, oltre alle attività strettamente individuate dalla legge che si sostanziano in attività amministrative di supporto ai compiti istituzionali, sono state individuate le attività connesse alla realtà specifica dell'Università, ritenute potenzialmente più esposte o sensibili al "rischio corruzione", nell'ambito dell'espletamento delle attività istituzionali primarie, ovvero la didattica e la ricerca. Di conseguenza, anche l'ambito soggettivo di applicazione del PTPC è stato esteso, oltre che al personale tecnico-amministrativo anche al personale docente e agli studenti.

L'attività d'analisi dei rischi di corruzione nei processi dell'Ateneo è stata portata avanti come da programma, secondo il metodo che sarà descritto nei successivi paragrafi, e sarà conclusa nel corso del 2017. La tabella, che di seguito si riporta, sarà di riferimento per tutte quelle strutture e quei Dipartimenti per i quali tale attività non è stata ancora avviata o è in fase di completamento.

ATTIVITA' DIDATTICHE E DI RICERCA
DOCENTI

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Procedure di ammissione a corsi a numero chiuso o programmato (corsi di laurea, specializzazione, dottorati, master, assegni di ricerca, corsi di perfezionamento post lauream, etc.).	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare candidati.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Esami di profitto e attestazioni di frequenza.	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare studenti.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Assegnazione e discussione di tesi di laurea, di specializzazione e dottorato.	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare studenti.	BASSO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Procedure di carriera (convalida attività formative).	Alterare atti e procedure o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare studenti.	MEDIO
Dipartimenti e altre strutture didattiche e di ricerca	Procedure selettive e concorsuali in genere (procedure valutative per ricercatori, abilitazioni nazionali, chiamate, attribuzione di compiti didattici, borse di studio, tirocini formativi e stages, etc.).	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare candidati.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture didattiche e di ricerca	Affidamento incarichi esterni.	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare candidati.	ALTO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Assolvimento degli obblighi didattici.	Alterare atti e procedure per sottrarsi agli obblighi ed ai doveri d'ufficio.	MEDIO
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Attribuzione di appalti per servizi e forniture.	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare i concorrenti.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Gestione di brevetti, dati e informazioni coperte da diritto d'autore o comunque riservati.	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire terzi.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Svolgimento attività di ricerca.	Plagio e appropriazione indebita di dati e risultati scientifici.	MEDIO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Formazione di team o gruppi di ricerca (partecipazione a PRIN, FIRB, PON, POR, attività in conto terzi).	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare la partecipazione.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Ripartizione di proventi ed altre utilità derivanti da attività svolte in conto terzi.	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare gli aventi diritto.	MEDIO
Dipartimenti e altre strutture di ricerca	Gestione spese e rimborsi di missione e altre anticipazioni.	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare gli aventi diritto.	MEDIO
Dipartimenti e altre strutture didattiche e di ricerca	Tutte	Appropriazione o utilizzo delle strutture e di materiali dell'Ateneo per interessi personali o di terzi.	MEDIO

STUDENTI

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Procedure di ammissione a corsi a numero chiuso o programmato (corsi di laurea, specializzazione, dottorati, Masters, assegni di ricerca, corsi di perfezionamento post lauream, etc.)	Presentazione di dichiarazioni e attestazioni non veritiere. Acquisizione di informazioni riservate, alterazione di atti valutazioni.	ALTO
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Esami di profitto e attestazioni di frequenza	Presentazione di dichiarazioni e attestazioni non veritiere. Acquisizione di informazioni riservate, alterazione o richiesta di alterazione di atti e valutazioni.	MEDIO
Dipartimenti e altre strutture didattiche	Assegnazione, compilazione e discussione di tesi di laurea, di specializzazione e dottorato	Presentazione di dichiarazioni e attestazioni non veritiere. Acquisizione di informazioni riservate, alterazione o	ALTO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
		richiesta di alterazione di atti e valutazioni.	
Direzione servizi didattici, ricerca e alta formazione – Area segreterie e servizi agli studenti	Iscrizioni e attestazioni contribuzione studentesca	Presentazione di dichiarazioni e attestazioni non veritiere.	ALTO
Tutte	Tutte	Appropriazione o utilizzo delle strutture e dei materiali dell'Ateneo per interessi personali o di terzi.	MEDIO

ATTIVITA' AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

DOCENTI / PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimento amministrativo Organizzazione e gestione risorse finanziarie Dipartimenti e Centri autonomi	Pagamenti a favore di società, imprese ed altri soggetti.	Alterazione importi e tempistiche. atti, e	MEDIO
Dipartimento amministrativo Organizzazione e gestione risorse finanziarie Dipartimento amministrativo Organizzazione e gestione risorse umane Dipartimenti e Centri autonomi	Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e soggetti esterni.	Alterazione importi e tempistiche. atti, e	MEDIO
Dipartimenti e Centri autonomi Servizio autonomo di prevenzione e protezione	Gestione rifiuti ed applicazione normativa D. lgs. n.81/2008	Alterare valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti. atti e	BASSO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimento amministrativo Organizzazione e gestione risorse finanziarie - Economo	Gestione economica cassa	Alterare atti o omettere verifiche e atti dovuti.	ALTO
Direzione Generale Unità organizzativa Controllo di gestione e reporting	Processo di valutazione personale	Alterare indicatori e/o obiettivi per modificare esito valutazione e incentivo.	ALTO
Dipartimento amministrativo Servizi didattici, ricerca e alta formazione CIAM	Procedure selettive e concorsuali	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare candidati.	ALTO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimento amministrativo Servizi didattici, ricerca e alta formazione CIAM	Compensi e benefici (borse di studio, compensi di collaborazione (150 ore), compensi tutorato, esoneri contribuzione)- procedure di rilascio certificazioni	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare studenti.	MEDIO
Dipartimento amministrativo Servizi didattici, ricerca e alta formazione CIAM	Procedure di registrazione di atti relativi alla carriera (registrazione esami, controllo flussi informatici, procedure di annullamento atti).	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare studenti.	ALTO
Dipartimenti e Centri autonomi	Stipula convenzioni di ricerca	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare concorrenti o contraenti.	BASSO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Dipartimenti e Centri autonomi	Stipula convenzioni in conto terzi	Diffondere informazioni riservate, alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare concorrenti o contraenti.	ALTO
Organi di governo	Partecipazione e costituzione di organismi di diritto pubblico e privato	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare la partecipazione e/o la costituzione.	MEDIO
Organi di governo	Nomina rappresentanti negli organismi di diritto pubblico e privato	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare terzi.	MEDIO
Organi di governo	Accettazione atti di liberalità, legati e eredità	Alterare atti e valutazioni o omettere verifiche e atti dovuti per favorire o penalizzare terzi.	BASSO

Struttura che presiede il processo	Attività a rischio	Tipologia del rischio	Grado di rischio
Tutte	Tutte	Appropriazione o utilizzo delle strutture e dei materiali dell'Ateneo per interessi personali o di terzi.	MEDIO

[\(torna all'indice\)](#)

3.8. La gestione del rischio: il metodo e i risultati

La complessa attività di gestione del rischio è stata condotta in linea con le indicazioni contenute nel PNA e con i successivi chiarimenti offerti dall'aggiornamento dello stesso Piano (Determinazione A.N.A.C n.12/2015) e dal PNA 2016, facendo propri i principi che guidano l'attività di risk management (UNI ISO 31000:2010).

La gestione del rischio, pertanto, è divenuta per la Nostra Università attività sistematica e strutturata, rappresentando una parte integrante dei processi dell'organizzazione e favorendone il miglioramento continuo in quanto trasparente, inclusiva e dinamica.

Il processo di gestione del rischio, al fine di migliorare e ottimizzare la strategia complessa di prevenzione, si è, quindi, articolato in diverse fasi:

1. Mappatura dei processi e Valutazione del rischio;
2. Trattamento del rischio;
3. Attività di Audit.

[\(torna all'indice\)](#)

3.8.1. La mappatura dei processi e la valutazione del rischio: il metodo

A seguito della riorganizzazione amministrativa, che ha interessato, ad inizio 2015, tutte le strutture dell'Ateneo, è stata istituita l'Unità operativa *Risk Controller*, all'interno dell'Unità organizzativa *Controllo di Gestione e Reporting* della Direzione Generale.

A partire da Marzo 2015 è stata, pertanto, pianificata l'attività di mappatura dei processi organizzativi al fine di individuare e valutare il rischio corruttivo e il relativo trattamento in tutte le strutture dell'Ateneo (Dipartimenti amministrativi, Centri e Dipartimenti universitari/ex Facoltà).

Tale attività di mappatura, considerata la dimensione organizzativa dell'Amministrazione e le tipologie delle strutture interessate, è stata pianificata nell'arco di tre anni secondo il cronoprogramma pubblicato nel P.I. 2016 -18, a cui si rinvia.

Il processo di autoanalisi organizzativa e di gestione del rischio è stato avviato tenuto conto dello specifico contesto interno ed esterno, anche a seguito dell'acquisizione di informazioni e dati riguardanti i procedimenti disciplinari che hanno interessato il personale negli ultimi 5 anni, i procedimenti penali, quelli inerenti alla responsabilità contabile – amministrativa e i ricorsi al TAR per procedure di affidamento contratti, così come comunicati dall'Unità *Affari Legali e Contenzioso* dell'Ateneo, ed, infine, i casi trattati in seno alla Commissione di Garanzia prevista dal Codice di Comportamento.

In accordo a quanto sin qui detto, sono state adottate, per la mappatura dei processi amministrativi e per la conseguente individuazione di misure di prevenzione esistenti e/o "ulteriori", metodologie e strumenti di lavoro in adesione alle politiche di *risk management*.

In primis occorre ribadire che l'analisi è stata condotta partendo dalla distinzione tra il concetto di "processo" e quello di "procedimento amministrativo". Secondo quanto evidenziato nell'aggiornamento al PNA, il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed, in quanto tale, è stato individuato tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio.

Proprio al fine di rendere omogenea la dimensione della rilevazione dei processi, e completa la loro descrizione e rappresentazione, è stato ideato uno strumento di supporto (SCHEMA MAPPATURA PROCESSI) che

consente di sintetizzare le descrizioni e le informazioni necessarie relative ai singoli processi e ai relativi rischi, attraverso l'individuazione di elementi quali:

- individuazione del personale responsabile e delle strutture organizzative che intervengono;
- indicazione dell'origine del processo (input) e del risultato atteso (output);
- indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato (le fasi, i tempi, le interrelazioni con Unità/risorse esterne ed interne all'Ateneo);
- individuazione dei rischi correlati alle singole fasi del processo;
- identificazione delle misure esistenti (per singolo rischio individuato);
- pesatura del singolo rischio attraverso il metodo F.M.E.A. con specificazione dell'indice di priorità.

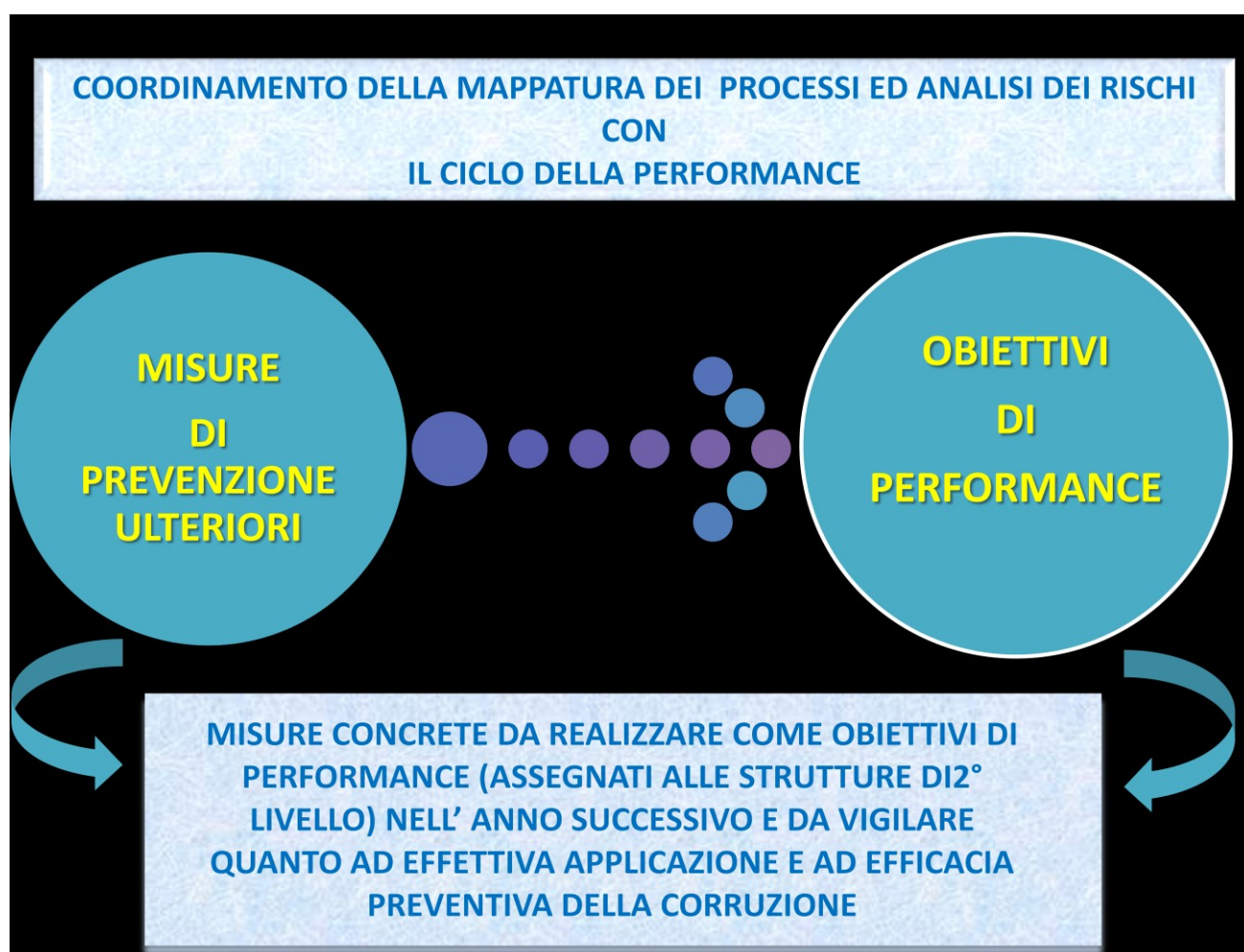
Nell'ottica di garantire l'accuratezza e l'esaustività della mappatura dei processi, perché poi ne possano derivare adeguate misure di prevenzione e un efficace sistema di controllo e di monitoraggio, è stato ritenuto imprescindibile **un approccio di condivisione, confronto e dialogo continuo con le strutture interessate.**

Considerando che l'analisi dei processi richiede una valutazione approfondita delle azioni e delle dinamiche interne allo svolgimento delle funzioni amministrative delle varie strutture, la rilevazione deve vedere necessariamente coinvolti i responsabili delle strutture organizzative principali e le unità operative nel loro complesso. In tal modo emergeranno più facilmente e più dettagliatamente quei rischi connessi ai processi *in fieri* e, nel contempo, si riuscirà meglio ad esplicitare la correlazione con le misure di prevenzione già esistenti. La scheda mappatura si è rivelata, a tal proposito, un utile strumento, essendo riuscita, nell'applicazione pratica nel corso del 2015 e del 2016, a sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni pregnanti per ciascun processo, attraverso una partecipazione attiva che ha portato alla condivisa definizione degli interventi organizzativi volti a prevenire i rischi enucleati.

Prima dell'avvio della mappatura nelle singole strutture si è proceduto, pertanto, all'individuazione di **Gruppi di lavoro**, nominati dal RPCT in accordo con il Direttore/Dirigente/Presidente della singola struttura. Ciascun gruppo è stato coinvolto attivamente nella disamina dei processi e nella esplicitazione delle misure di prevenzione e del loro sistema di monitoraggio, contribuendo all'individuazione di misure "ulteriori" concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

Ciò ha consentito una piena condivisione degli obiettivi e la più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti, poiché le misure di prevenzione della corruzione "ulteriori" sono state poi tradotte in obiettivi assegnati alle Unità e ai loro Dirigenti.

Sono stati, in tal modo, garantiti l'integrazione e il coordinamento con gli obiettivi di **Performance** (come di seguito raffigurato), anche in aderenza alla delibera n. 103/2015 dell'ANVUR che ha approvato le *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali*.



Così facendo il coinvolgimento dei dipendenti è stato assicurato, tanto tramite la partecipazione al processo di gestione del rischio con l'obbligo di osservare le misure di prevenzione delineate, tanto con il rimando al perseguimento degli specifici obiettivi di performance.

L'attività di mappatura si è sviluppata, pertanto, alla luce di quanto sin qui descritto, attraverso una prima fase di c.d. "Identificazione dei Processi" ed una successiva "Descrizione dei Processi", a seguito di riunioni programmate con il gruppo di lavoro ed altri referenti all'uopo

coinvolti e con un l'utilizzo di brainstorming per giungere alla compilazione delle schede mappatura.

Grazie alla strutturazione di tale scheda, l'identificazione delle singole fasi del processo ha consentito il riconoscimento, nell'ambito della stessa scheda, degli eventi rischiosi, delle correlate misure di prevenzione esistenti (di seguito meglio specificate) e una conclusiva ponderazione dei rischi con il metodo FMEA, con la conseguente valutazione del diverso indice di priorità.

La ***Failure modes and effects analysis*** (F.M.E.A.), in quanto metodologia utilizzata per analizzare le modalità di guasto o di difetto di un processo, prodotto o sistema e le loro conseguenze, si presta come utilissimo strumento per l'analisi dei possibili casi di corruzione e ai loro effetti sui processi e sull'organizzazione dell'Ateneo.

Per tutte le combinazioni modo di rischio/effetto si valutano tre fattori:

- P = probabilità di accadimento
- G = gravità dell'effetto
- R = possibilità di rilevamento da parte dei controlli

Ad ognuno dei tre fattori viene assegnato un punteggio da 1 a 5, in cui:

per le voci "P" e "G", 1 rappresenta la condizione di minimo rischio e 5 quella di massimo rischio;

per la voce "R", 1 rappresenta la massima possibilità di rilevamento e 5 la minima.

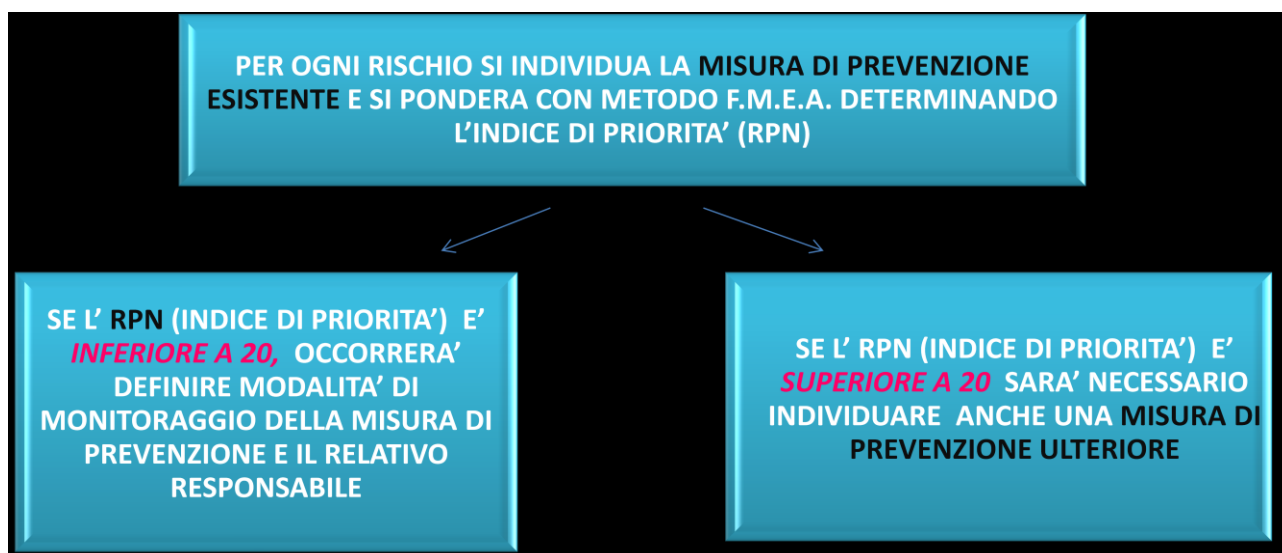
L'analisi, sopra descritta, permette di individuare le attività più critiche mediante l'Indice di Priorità del Rischio denominato **RPN**, calcolato come il prodotto dei fattori P, G, R: $RPN = P \times G \times N$

La classifica risultante porterà a definire le priorità d'intervento sulla base dell'entità dell'indice RPN.

[\(torna all'indice\)](#)

3.8.2. Trattamento del rischio: il metodo

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



Tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure sono avvenute con il più ampio coinvolgimento dei soggetti a cui spetta la responsabilità della loro implementazione. L'attenzione alle cause dell'evento corruttivo ha consentito, poi, di individuare le migliori modalità per prevenirlo creando i presupposti per la progettazione delle misure di prevenzione più idonee.

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

- **SCHEDA DI MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ESISTENTI**
- **SCHEDA DELLE MISURE ULTERIORI**

La SCHEDA DI MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ESISTENTI contiene un rinvio agli specifici rischi dei processi ed alle correlate misure di prevenzione esistenti, e ne individua:

- modalità di monitoraggio;
- tempistica;
- responsabile;
- modalità di verifica del monitoraggio attuato.

La creazione della Commissione per gli audit interni dei processi amministrativi nel 2016 ha consentito al RPCT di dotarsi di un valido strumento di controllo e di monitoraggio sistematico dell'effettiva attuazione di tali misure, così come esplicitate in seno al P.I. 2016-

2019, attraverso meccanismi di comunicazione e reporting interni descritti nei paragrafi successivi.

LA SCHEDA DELLE MISURE ULTERIORI consente, invece, di identificare specificatamente gli interventi organizzativi volti a ridurre o eliminare il rischio esistente laddove il "valore" individuato supera la soglia limite riconosciuta dal metodo adottato (F.M.E.A.).

Tale scheda dà contezza della procedura di attuazione delle stesse misure, indicando tanto i tempi di adozione della misura, quanto il responsabile e le modalità di verifica dell'attuazione da parte del RPCT.

Tale processo di identificazione, da parte del gruppo di lavoro preposto, è stato teso, da un lato alla completezza e al massimo rigore nella analisi, dall'altro a garantire requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi, valutando puntualmente:

- efficacia nella mitigazione delle cause del rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

In tal modo è stato programmato un sistema di trattamento del rischio attraverso l'adozione di misure concrete, sostenibili e verificabili che, una volta adottate, sono adeguatamente monitorate attraverso il sistema di valutazione della Performance.

Nel corso del 2015 e del 2016 l'applicazione del metodo e degli strumenti qui descritti ha dato ottimi risultati; oltre a dare corpo al complesso sistema della mappatura dei processi, ha contribuito al miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

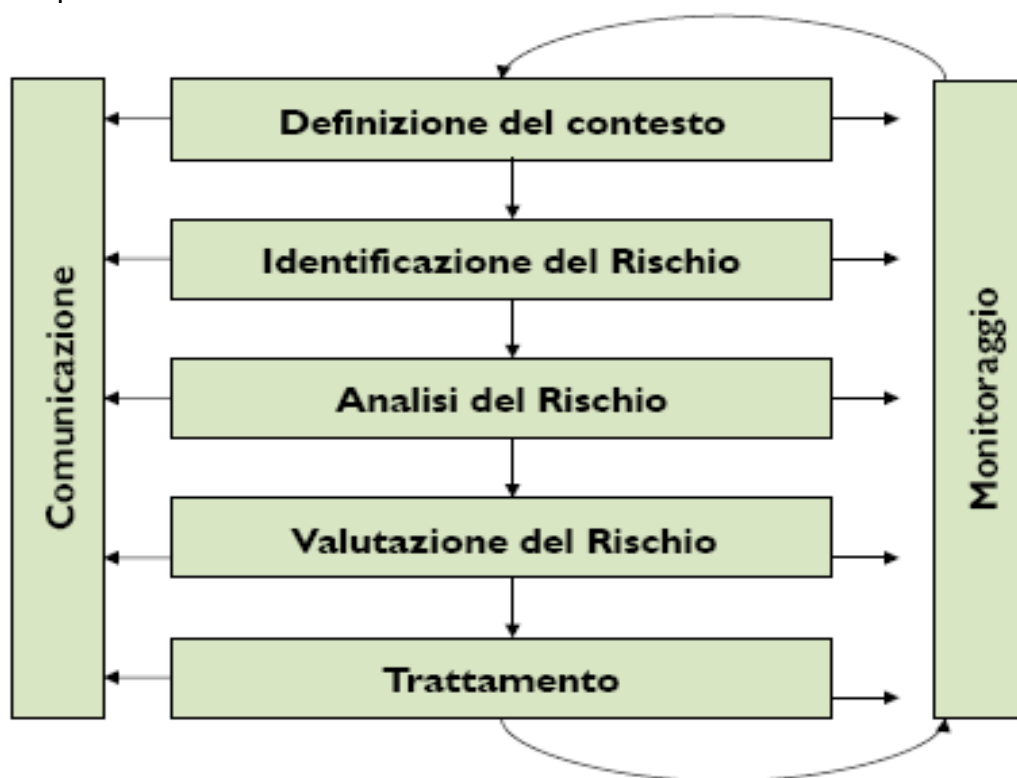
La gestione del rischio ha creato e protetto valore, favorendo il miglioramento dell'organizzazione e la crescita culturale del personale dell'Amministrazione direttamente coinvolto nell'attività qui descritta.

Tale finalità educativa è volta non soltanto a garantire efficienza e legalità all'agire pubblico, ma consente anche di favorire un risveglio etico nelle coscienze dei pubblici dipendenti, unito a quell'onore per il "servizio" reso, così come costituzionalmente sancito.

[\(torna all'indice\)](#)

3.8.3. Attività di Audit

La gestione del rischio, secondo i principi di *risk management*, più volte citati e sotto richiamati in un grafico, non può prescindere da un'efficace ed efficiente azione di monitoraggio per l'attuazione delle misure di contenimento dei rischi. Tale attività consente al RPCT di controllare lo stato di attuazione degli adempimenti previsti, valutando se e quali interventi correttivi adottare.



Fonte: ISO 31000:2009 «Gestione del rischio»

E' emersa, pertanto, la necessità di strutturare in modo organico un Sistema di Audit dei processi e delle misure di prevenzione interno all'Ateneo.

Nel primo semestre del 2016, si è affidato, quindi, il presidio del sistema di controllo interno ad un organo terzo, quale una "**Commissione per gli audit interni dei processi amministrativi**", articolata in due sottocommissioni e nominata dal Direttore Generale.

Detta Commissione ha fatto propri i risultati e i metodi di gestione del rischio di corruzione, così come esplicitati nel Piano Integrato 2016-

18, e ha avviato un monitoraggio sulla efficace e corretta gestione delle azioni di risposta ai rischi attivate in base alle priorità emerse.

La Sottocommissione per il "Controllo delle attività di prevenzione della corruzione" ha elaborato proprie modalità operative redigendo una "Procedura di Audit", condivisa con il RPCT e l'Unità Organizzativa Controllo di Gestione e Reporting, ed un programma annuale.

Per ogni controllo svolto, nel corso del 2015, la stessa ha prodotto Report/Rilievi/Piano dell'Audit garantendo una puntuale rendicontazione dei risultati al RPCT.

[\(torna all'indice\)](#)

3.8.4. I Risultati

RESOCONTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE ESISTENTI ED ULTERIORI PUBBLICATE NEL P.I. 2016 -2018

Nel corso del 2015 si è avviata l'attività di mappatura presso le strutture dell'Ateneo e nel PI 2016-2017 sono stati pubblicati i primi risultati – a cui si rinvia - riguardanti:

- Centro Attrazione Risorse Esterne e Creazione d'Impresa (C.A.R.E.C.I.);
- Dipartimento di Veterinaria (Dipartimento c.d. "tipo");
- Dipartimento *Attività Negoziale, Patrimonio e Servizi Generali (Unità Affidamento di Beni e Servizi) ora Attività Negoziale e Servizi Generali.*

Sono stati, per tali Centri/Dipartimenti, dettagliati rischi e misure esistenti e progettate misure ulteriori (con RPN superiore a 20) divenute obiettivi di Performance per l'anno 2016.

Per il monitoraggio delle misure esistenti pubblicate si rinvia ai risultati della Commissione di Audit così come descritti nel paragrafo 3.10.

Per quanto attiene alle misure ulteriori, essendo il resoconto finale degli obiettivi della Performance previsto a febbraio 2017, in tale sede

si potrà dar conto solo di un resoconto parziale così come offerto dalla Piattaforma con la quale viene gestita la performance.

La tabella, riportata nell'allegato n.1 "**Resoconto Misure Ulteriori 2016**", riprende struttura, rischi e misure da adottare e dà contezza di questo primo resoconto parziale.

Del resoconto totale si darà conto nella relazione finale della Performance Anno 2016, approvata dagli organi deputati e adeguatamente pubblicata sul sito di Ateneo.

I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DI MAPPATURA ED ANALISI DEL RISCHIO SVOLTA NEL 2016

Durante il 2016, sulla base del cronoprogramma, col quale nel PI 2016-17 è stata pianificata l'attività di mappatura ed analisi per gli anni 2016 e 2017, sono stati definiti rischi e relative misure per le strutture di seguito elencate.

AMMINISTRAZIONE

D. A. Attività Negoziale e Servizi Generali

Unità Speciale dei Servizi Tecnici

D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane

Direzione Generale

CENTRI

C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo

Centro Informatico dell'Ateneo di Messina 'A. Villari' (CIAM)

S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo

Il dettaglio di tali misure è riportato in allegato al presente PI:

**All. n. 2 (Monitoraggio Misure di Prevenzione Esistenti;
All. n. 3 (Misure di Prevenzione Ulteriori).**

Dall'attività di analisi sin qui condotta, per l'**area di rischio dei "contratti pubblici"** (che comprende "affidamento di lavori, servizi e forniture" e le fasi successive di esecuzione del contratto), risulta auspicabile un processo di standardizzazione, alla luce della recente normativa (D.Lgs n. 50/16) ed in linea con i risultati (rischi e misure di prevenzione) emersi presso i *Dipartimenti Universitari*, il *Dipartimento attività negoziale e servizi generali* e il *C.A.R.E.C.I.*

Nel corso del 2017 l'attività di mappatura ed analisi dei rischi coinvolgerà le strutture come da tabella di seguito riportata:

		ANNO 2017	
		1° SEMESTRE	2° SEMESTRE
STRUTTURE INTERESSATE			
DIPARTIMENTI AMMINISTRATIVI, UNITA' SPECIALI E CENTRI AUTONOMI	DIPARTIMENTO SERVIZI DIDATTICI RICERCA E ALTA FORMAZIONE		
	DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE		
	C.L.A.M. CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0		
	RETTORATO		
	UNITA' SPECIALE RICERCA SCIENTIFICA E INTERNAZIONALIZZAZIONE		

DIPARTIMENTI UNIVERSITARI

Per l'attività di rilevazione dei rischi corruzione e per l'identificazione delle misure di prevenzione nei Dipartimenti Universitari la strategia adottata, a partire da Aprile 2015, può essere così semplificata:

- **FASE 1:** SCELTA DI UN DIPARTIMENTO "TIPO" PER LA MAPPATURA DEI PROCESSI
- **FASE 2:** ELABORAZIONE DI UNA "PROMPT LIST"
- **FASE 3:** VERIFICA E AGGIORNAMENTO DEI PROCESSI MAPPATI IN ALTRI DIPARTIMENTI DELL'ATENEO

Lo strumento della *prompt list*, quale elenco dettagliato di eventi rischiosi standard per ogni singola fase dei processi amministrativi interni ai Dipartimenti, è nato dall'attenta e puntuale attività svolta per l'identificazione dei rischi (attraverso brainstorming, analisi dei flussi di processo e tavoli di confronto con i gruppi di lavoro) condotta all'interno del Dipartimento "tipo" di Scienze Veterinarie.

La tecnica utilizzata della *prompt list* ha, quindi, semplificato il processo di identificazione dei rischi e delle misure di prevenzione presso i Dipartimenti, successivamente mappati, di *Economia, Giurisprudenza e Civiltà Antiche e Moderne*, facilitando l'individuazione di misure di prevenzione esistenti ed ulteriori.

Particolare attenzione è stata, poi, posta ai processi di chiamata dei docenti/ricercatori. Tali processi sono stati stralciati dalla *prompt list* ed oggetto di analisi in tavoli di lavoro, ancora in corso, con i Direttori di Dipartimento.

I risultati ottenuti, nel complesso, da questa attività di analisi dei processi, condotta presso i quattro Dipartimenti citati, sono stati successivamente comparati e messi a sistema al fine di avviare un processo di **standardizzazione delle misure di prevenzione** relative ai rischi comuni.

La condivisione del lavoro svolto e dei risultati raggiunti con il RPCT e con gli Organi di Governo consentirà di elaborare, nel 2017, misure di prevenzione standard lasciando spazio a eventuali profili di rischi caratterizzanti contesti operativi peculiari.

Nel PI viene, ad oggi, pertanto, pubblicato il monitoraggio delle misure esistenti nei tre Dipartimenti mappati nel 2016. Per quanto concerne le misure ulteriori, per i rischi sopra soglia, si attende di completare l'analisi nei Dipartimenti restanti, in modo da consentire un quadro d'insieme coerente e condiviso.

Si veda, a tal proposito [l'allegato n. 4](#) "**Monitoraggio Misure di Prevenzione Esistenti - Dip. Universitari**" al presente Piano.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

3.9.1. Rotazione del personale.

Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa generale a carattere preventivo finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Secondo il P.N.A. 2016 la rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

La rotazione si distingue in ordinaria e straordinaria.

Rotazione straordinaria: rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Da attuare obbligatoriamente.

Rotazione ordinaria: da attuare dopo aver valutato limiti soggettivi e oggettivi.

Limiti soggettivi. La misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Pertanto, occorre tutelare i dipendenti con riferimento agli aspetti: personali (diritto alla sede per cure parentali); sindacali; di formazione e qualificazione professionale. Pertanto il PNA 2016 consiglia di effettuare "preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi".

Limiti oggettivi. La rotazione non può implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Le qualifiche professionali possono essere fungibili o infungibili (per es. per particolari qualifiche professionali). La rotazione può essere prevista per le qualifiche fungibili e in questo caso il limite è costituito dalle attitudini e capacità professionali del singolo.

Rotazione della dirigenza.

Si premette che nell'Università di Messina, come in tutti gli Atenei, per disposizione di legge, il Direttore Generale ha un incarico a tempo determinato, che lo Statuto stabilisce della durata di tre anni.

Anche i tre Dirigenti in servizio a tempo indeterminato, assunti in seguito a pubblici concorsi, sono di recente nomina, e non hanno superato i cinque anni di permanenza nell'incarico.

In generale, una decisa influenza sulla rotazione della dirigenza avrà l'effettiva adozione del decreto legislativo di attuazione di quanto disposto dall'art. 11 della l. 124/2015, che prevede la costituzione di ruoli unici per la dirigenza e soprattutto modalità di affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso un "interpello" al quale possono rispondere tutti i dirigenti appartenenti ai ruoli. Tutto questo, in prospettiva, potrà favorire la rotazione dei dirigenti fino a rendere probabilmente ininfluyente l'elemento della limitata disponibilità di dirigenti nelle amministrazioni di piccole e medie dimensioni, potendo queste contare su un mercato delle professionalità dirigenziali reso più ampio.

Per la rotazione del personale non Dirigente questo Ateneo, dal 16 marzo 2015, ha attuato la riorganizzazione delle strutture, articolando l'amministrazione in "Dipartimenti Amministrativi", "Unità Organizzative", "Unità Operative", "Unità speciali", "Segreterie generali", "Segreterie tecniche", "Segreterie" e "Unità di Staff". Ad un anno dall'entrata in vigore è stato verificato l'impatto del nuovo assetto con riferimento alla funzionalità, all'efficienza e alla qualità

dei servizi amministrativi. Pertanto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 marzo 2016 sono state approvate le modifiche dell'assetto organizzativo dell'amministrazione e il nuovo "organigramma delle strutture amministrative dell'Ateneo 2016" che sostituisce il precedente.

La riorganizzazione ha comportato la redistribuzione funzionale delle responsabilità secondo principi di efficacia, efficienza e trasparenza, tramite la riduzione del numero delle strutture e la compressione della piramide gerarchica ed ha determinato la rotazione di parecchie unità di personale, anche nei settori a rischio.

Ciò premesso, considerata la necessità di programmare, per il futuro, ulteriori misure di rotazione, in coerenza con in PNA si fissano i seguenti criteri:

- individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione, tenendo conto delle aree di rischio (reclutamento personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari);
- periodicità della rotazione e sua programmazione pluriennale;
- rotazione del personale in servizio da maggior tempo nell'ufficio;
- informativa alle organizzazioni sindacali;
- gradualità della rotazione;
- monitoraggio riguardo all'attuazione delle misure di rotazione previste e al loro coordinamento con le misure di formazione;
- applicazione di misure alternative alla rotazione, in caso di impossibilità ad effettuare la rotazione, per motivi oggettivi o soggettivi.

Le misure alternative sono:

- articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche, in modo da incrementare i controlli reciproci;

- trasparenza interna e condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario.

Pertanto, per l'anno 2017 si prevede di effettuare una ricognizione per individuare, nei settori a rischio, le unità di personale da sottoporre a rotazione redigendo degli elenchi dei dipendenti che svolgono la stessa attività da più di sette anni.

Successivamente, si potranno programmare opportuni interventi pluriennali di rotazione, formazione, affiancamento, o altre misure alternative, al fine di inserire la predetta programmazione nel Piano 2018, previa informativa delle organizzazioni sindacali.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.2. Organi di indirizzo politico.

Prosegue la pubblicazione di documenti, dati, dichiarazioni e informazioni, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 33/2013, dei componenti degli organi di indirizzo politico, individuati nel Rettore, Prorettore Vicario, Coordinatore del Collegio dei Prorettori, componenti del Consiglio di Amministrazione (che svolge funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale, nonché di vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività), dei componenti del Senato Accademico, dei Direttori dei Dipartimenti, dei Dirigenti e dei Presidenti dei Centri di servizio dell'Ateneo, in applicazione dell'interpretazione della delibera n.144/2014 del 7 ottobre 2014 dell'ANAC.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.3. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.

Ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013, vengono pubblicate sul sito web istituzionale le dichiarazioni dei Dirigenti,

Direttori di Dipartimento e Presidenti dei Centri, di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, rese all'atto del conferimento dell'incarico nonché, relativamente alle cause di incompatibilità, periodicamente nel corso del rapporto.

Per l'anno 2017 si prevede di potenziare i controlli sulle cause di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi seguendo il metodo suggerito dalle linee guida dell'ANAC (in consultazione) aventi ad oggetto il procedimento di accertamento delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Le predette linee guida infatti stabiliscono che:

“Si ritiene, pertanto, necessario indicare alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni che contengano l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

A quel punto sarà onere dell'amministrazione conferente, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità. In questo modo risulterà meno complicato accertare l'elemento psicologico del dolo o della colpa lieve in capo all'organo conferente, chiamato ad accertare se, in base agli incarichi riportati nell'elenco prodotto, quello che si vuole affidare sia o meno inconferibile o sia con quelli incompatibile. Ne consegue che anche il compito del RPC nell'ambito del procedimento sanzionatorio sarà più agevole, potendosi, ad esempio, concludere per la responsabilità dell'organo conferente ogni volta che l'incarico dichiarato nullo sia stato conferito nonostante dalla elencazione prodotta fossero emersi elementi che, adeguatamente accertati, evidenziavano cause di inconferibilità o di incompatibilità”.

A tale scopo, per ottenere dagli interessati delle dichiarazioni che contengano “l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti”, nel 2016 è stato predisposto un apposito modello di dichiarazione, che è stato

inviato a tutti i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento e i Presidenti dei Centri, con note protocollate in data 16/9/2016, 7/11/2016 e 20/10/2016.

Le dichiarazioni prodotte con il nuovo modello permetteranno, nel 2017, di effettuare il controllo incrociato degli incarichi dichiarati con quelli riportati nel curriculum dell'interessato.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.4. Svolgimento di attività extraistituzionali e controlli sull'attività successiva alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Il 29 aprile 2016, con decreto Rettorale n. 988, è stato emanato il Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale docente universitario. Il regolamento prevede, all'art. 4, le attività assolutamente incompatibili con lo status di docente, all'art. 5 le attività compatibili, senza necessità di autorizzazione, all'art. 6 le attività compatibili previa comunicazione all'amministrazione e all'art. 7 le attività compatibili previa apposita autorizzazione. Il regolamento disciplina inoltre la procedura per il rilascio dell'autorizzazione.

Sono state predisposte clausole standard da inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici degli affidamenti relativamente alla condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, l'art. 53, comma 16-ter del D. Lgs. n.165/2001 dispone l'esclusione per tre anni dalle procedure di affidamento nei confronti di ditte e imprese che hanno attribuito incarichi in violazione del divieto e l'obbligatorietà dell'azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti di ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei suddetti divieti.

3.9.5. Iniziative in materia di conflitto di interessi in ambito di concorsi, realizzazioni di lavori, acquisizioni di beni e servizi ed erogazioni di contributi, sussidi, borse di studio.

Al fine di garantire maggiormente il rispetto delle regole di astensione, è stata emanata la Circolare n. 43/2014 – “Direttive in materia di conflitto di interessi” che ha richiamato le disposizioni della legge n.190/2012 che hanno introdotto l’art. 6-bis all’interno della legge sul procedimento amministrativo, n. 241/1990, nonché le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dell’Università degli Studi di Messina, con la finalità di focalizzare l’attenzione sull’obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e sui comportamenti da seguire nel caso in cui sussista un conflitto “anche potenziale”.

Nel corso dell’anno 2016 sono stati effettuati dei controlli a campione, attraverso la distribuzione di appositi questionari - aventi ad oggetto quesiti relativi alla correttezza ed alla legittimità dei procedimenti e dei comportamenti tenuti dai componenti delle Commissioni giudicatrici e dai responsabili dei procedimenti – da far compilare ai partecipanti, non vincitori, delle procedure di acquisizioni di beni e servizi.

Inoltre sono stati effettuati dei controlli su tutte le procedure concorsuali per il reclutamento di personale tecnico e amministrativo, attraverso l’invio di appositi questionari a tutti i componenti delle commissioni giudicatrici e ai candidati non vincitori.

Per il 2017 si prevede di effettuare analoghi controlli.

[\(torna all’indice\)](#)

3.9.6. Protocolli di legalità.

Relativamente alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, l’Università di Messina ha stipulato fin dall’anno 2000 con la Prefettura di Messina un apposito “Protocollo di legalità per il monitoraggio degli appalti pubblici” relativi a lavori, forniture e servizi. L’Università trasmette tempestivamente i bandi di gara, comunica i dati identificativi delle ditte partecipanti, inserisce nei

bandi di gara un espresso riferimento alla sottoposizione dell'appalto alle attività di monitoraggio previste dal Protocollo. Nel mese di Agosto 2013, inoltre, contestualmente alla presentazione della proposta di PTPC, il nostro Ateneo ha aderito al "Protocollo di legalità Carlo Alberto Dalla Chiesa", stipulato, tra gli altri, dal Ministero dell'Interno, dalla Regione Sicilia e dalle Prefetture siciliane, per partecipare ad una azione di prevenzione rivolta a garantire permanentemente il miglioramento delle condizioni di convivenza civile e di sicurezza dei cittadini nonché a favorire la collaborazione nella lotta alla criminalità. Il protocollo ha ad oggetto le procedure di gara per gli appalti pubblici di lavori e dispone controlli e monitoraggi ulteriori rispetto a quelli ordinari e prevede l'inserimento nei bandi di gara di apposite clausole di autotutela, allo scopo di scongiurare i tentativi di turbativa d'asta.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.7. Codice di comportamento dell'Università degli studi di Messina.

Il D.P.R. 16. aprile 2013, n.62, ha emanato in attuazione della legge n.190/2012 il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che indica i doveri di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare. Con circolare prot. n. 32759 del 12 giugno 2013 n.35/2013, il Codice di comportamento è stato diffuso a tutti gli uffici e ai Dipartimenti Universitari ed è stato previsto l'inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, della consulenze e dei servizi di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice. Inoltre, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, è stata disposta la consegna e la sottoscrizione ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di copia del codice di comportamento. Il Codice è stato anche diffuso per e-mail a tutto il personale. Sono state adottate, contestualmente all'approvazione del presente aggiornamento al PTPC,

le integrazioni al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che hanno ottenuto parere positivo da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo in data 22 gennaio 2014. La proposta di Codice di comportamento dell'Ateneo è stata pubblicata sul sito contestualmente ad un apposito avviso per la consultazione degli stakeholders (Organizzazioni 31 sindacali, Associazioni studentesche, Associazioni dei consumatori e degli utenti e altre associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi). Il Codice di comportamento dell'Ateneo aderisce ad una bozza, predisposta dal Convegno permanente dei Direttori amministrativi e Dirigenti delle Università Italiane (CODAU) al fine di garantire uniformità di procedure e sanzioni all'interno del sistema universitario. L'UPD ha il compito di proporre l'aggiornamento del Codice di comportamento e di esprimere pareri in merito alla sua applicazione. Il Codice è pubblicato all'Albo Ufficiale e nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web ed è inviato tramite posta elettronica a tutti i lavoratori dell'Ateneo.

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.8. Tutela del segnalante (wistleblower).

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare l'esistenza di comportamenti che possano eventualmente integrare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione ed illegalità, ferma restando la responsabilità correlata alle ipotesi di calunnia e diffamazione. A tal proposito, si rammenta che l'art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art.1, comma 51, della Legge n. 190/2012, prevede la tutela del dipendente che segnala tali fatti all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al superiore gerarchico. Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse al Responsabile le informative concernenti: i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti; i rapporti preparati dai referenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni

con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore; le notizie relative all'effettiva attuazione dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Nel 2016, con decreto rettorale n. 2013 del 3 ottobre 2016, è stato emanato il Regolamento inerente alla tutela del dipendente che segnala illeciti.

Il regolamento definisce l'ambito di applicazione, le modalità di segnalazione, la gestione della segnalazione, le forme di tutela del whistleblower, e riporta in allegato un modulo per la segnalazione delle condotte illecite.

Il regolamento è pubblicato sul sito web istituzionale, sia nella sezione "Regolamenti" che nella sezione "Amministrazione trasparente/altri contenuti".

[\(torna all'indice\)](#)

3.9.9. Formazione.

Grande attenzione è posta sia dalla legge n.190/2012 che dal Piano nazionale anticorruzione in merito alla formazione del personale, soprattutto di quello che opera in ambiti considerati più a rischio di un utilizzo distorto dei pubblici poteri.

Per l'anno 2016 il personale dell'Ateneo ha partecipato alle seguenti attività formative anticorruzione:

TITOLO	DESTINATARI	N. PARTEC .	DATA
SEMINARIO "LEGALITA', MERITO E RUOLO DELL'UNIVERSITA'"	Tutto il Personale T/A	224	21/03/2016

CORSO DI FORMAZIONE "IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.Lgs. 18 aprile 2016 n.50)" I edizione	Dirigenti e Personale T/A impiegati in strutture che svolgono procedimenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, Personale direttamente coinvolto nel processo di prevenzione della corruzione	47	10/06/2016
INCONTRO FORMATIVO/INFORMATIVO SU "IL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2016/2018 - PIANO DELLA PERFORMANCE, PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO DELLA TRASPARENZA"	Dirigenti e tutto Personale T/A		15/06/2016
CORSO DI FORMAZIONE "IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.Lgs. 18 aprile 2016 n.50)" II edizione	Dirigenti e Personale T/A impiegati in strutture che svolgono procedimenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi	45	20/07/2016
INCONTRO ESPLICATIVO DAL TITOLO "GLI STRUMENTI D'ACQUISTO CONSIP, CON PARTICOLARE FOCUS SUI LAVORI DI MANUTENZIONE E GLI ACQUISTI INFORMATICI"	Dirigenti e Personale T/A impiegati in strutture che svolgono procedimenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi		10/10/2016

Inoltre, sempre nell'anno 2016, diverse unità di personale hanno partecipato ai seguenti corsi e attività formative organizzati da altri enti:

TITOLO	ENTE EROGATORE	DESTINATARI	N. PART EC.	DATA
CORSO DI FORMAZIONE "LE PROCEDURE DI ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI_ ELEMENTI GENERALI PER UNA CORRETTA GESTIONE PRATICA"	IMT- Scuola Alti Studi Lucca e FORMEL Srl	Personale del Dip.amm. Attività Negoziale e Servizi Generali	3	Inizio 13/04/2016- Fine 21/06/2016 Durata: 40 ore

GESTIONE E TRASPARENZA DEI DATI INFORMATICI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (OPEN DATA)	Università di Catania - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	Personale del CIAM	3	Inizio 27/05/2016 - Fine 09/09/2016 Durata: 60 ore
SEMINARIO "IL MERCATO ELETTRONICO DELLA PA: UN OBBLIGO PER LE AMMINISTRAZIONI, UN'OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE, UN VANTAGGIO PER TUTTI"	CONSIP presso Camera di Commercio di Messina	Personale del Dip.amm. Attività Negoziale e Servizi Generali	5	06/07/2016
"TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE NELLE UNIVERSITA"	Progetto Procedamus	Personale della Direzione Generale direttamente coinvolto nei processi di prevenzione della corruzione	2	18/10/2016, 19/10/2016
"SECONDA GIORNATA NAZIONALE DI INCONTRO CON I RESPONSABILI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"	ANAC	Direttore Generale (Responsabile per la Prevenzione della corruzione)	1	24/05/2016

La formazione per la prevenzione e la repressione dei fenomeni corruttivi per l'anno 2017, pianificata in linea con i criteri previsti dalla Legge 190/2012, contempla, innanzitutto, la presentazione del Piano Integrato della Performance 2017-2019. Come per lo scorso anno, tale evento, rivolto a tutto il personale T/A, sarà finalizzato ad analizzare e condividere i contenuti del presente Piano e, contestualmente, con un approccio sistemico, ad approfondire le problematiche e le strategie connesse alla prevenzione della corruzione, al rispetto della trasparenza e allo sviluppo della performance organizzativa. Nell'ambito dell'evento, al fine di promuovere la condivisione di una "Cultura del rischio" e, insieme, di una "Cultura della valutazione", verranno, in particolare, approfondite le tematiche attinenti il ciclo integrato della performance 2017, gli sviluppi normativi nel contrasto alla corruzione, il Codice di

comportamento e la responsabilità disciplinare, il rapporto tra l'analisi del rischio e gli obiettivi per la performance e la trasparenza.

Inoltre, i Dirigenti e il Personale T/A, con particolare attenzione al personale che opera in settori a più elevato rischio corruzione, verranno coinvolti in specifiche iniziative formative che rientrano in un percorso di perfezionamento e aggiornamento professionale - a.a. 2016-2017 dal titolo «Prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata di tipo mafioso e della corruzione politico-amministrativa», promosso e sviluppato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche del nostro Ateneo.

In particolare le iniziative proposte contempleranno i seguenti ambiti:
La contrattazione pubblica e gli appalti: le infiltrazioni mafiose negli appalti.

I segnali e gli indicatori del rischio corruzione nelle amministrazioni pubbliche.

La trasparenza nell'ente pubblico e dell'attività amministrativa.

Codici etici e formazione della cultura della legalità nell'attività politico-amministrativa. Teoria e tecniche di prevenzione situazionale della corruzione.

Riconoscimento e prevenzione delle attività potenzialmente connesse con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo (in linea con gli obblighi formativi previsti dall'art 8 del Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015).

Infine, la formazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione e delle figure che partecipano attivamente nel processo di prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi, verrà realizzata anche attraverso la partecipazione ad eventi e corsi specialistici organizzati all'esterno dell'Ateneo.

[\(torna all'indice\)](#)

3.10. Monitoraggio, controllo e Audit delle attività anticorruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, può:

- richiedere in qualsiasi momento ai responsabili di procedimento, anche su segnalazione del responsabile di ciascuna struttura, informazioni in merito ai termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza nonché adeguata motivazione scritta in merito alle circostanze di fatto e alle ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- verificare in ogni momento e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il Piano Integrato 2016–2018 aveva evidenziato la necessità di strutturare in modo organico un Sistema di Audit dei processi e delle misure di prevenzione in quanto la gestione del rischio non può prescindere da un'efficace ed efficiente azione di controllo per l'attuazione delle misure di contenimento dei rischi che consente al RPC di controllare costantemente lo stato di attuazione degli adempimenti previsti, valutando se e quali interventi correttivi adottare.

Pertanto, in esecuzione di quanto previsto e programmato nel Piano integrato 2016, con decreto del Direttore Generale n. 596 del 14 marzo 2016 è stata costituita una Commissione per gli Audit interni dei processi amministrativi.

La Commissione è composta da un Presidente, con compiti di direzione, impulso e coordinamento della complessiva attività di Audit

interno, e da due distinte sottocommissioni, una per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione e l'altra per il controllo degli adempimenti di trasparenza ed è presieduta dal Dott. Pietro Nuccio, Dirigente Dipartimento organizzazione e gestione delle risorse umane in servizio presso l'Ateneo.

La sottocommissione per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione, utilizzando i metodi di gestione del rischio di corruzione, così come esplicitati nel Piano, svolge il monitoraggio della efficace e corretta gestione delle azioni di risposta ai rischi, attivate in base alle priorità emerse, secondo modalità operative precisate in apposita Procedura di Audit.

La Commissione, dopo la nomina, in data 29 aprile 2016, ha elaborato la Procedura di Audit interni, finalizzati al controllo delle attività di prevenzione della corruzione svolte nell'ambito delle aree di rischio individuate presso Centri/Dipartimenti dell'Università degli Studi di Messina.

Sia il decreto di nomina della Commissione sia il documento recante la procedura di Audit sono stati pubblicati sul sito web istituzionale nella sezione "amministrazione trasparente/dati ulteriori".

Infine, nel termine fissato del 30 novembre, la Commissione ha presentato al RPC una relazione sull'attività svolta.

Si riporta una sintesi della relazione.

La Commissione per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione ha analizzato i processi delle seguenti strutture: CARECI, Dipartimento di Scienze Veterinarie, Dipartimento amministrativo Attività negoziale e servizi generali.

Sono stati esaminati 26 processi e 75 rischi.

Le criticità riscontrate riguardano:

CARECI.

Processo procedure acquisti: carenza nelle procedure negoziate della clausola di *pantouflage* e del patto di integrità.

Processo procedure attivazione spin-off: carenza dell'attestazione di assenza di conflitto di interessi dei proponenti e dichiarazione di regolare andamento degli spin-off.

Processo rendicontazione finanziamenti: misura non applicata.

Processo procedure acquisizione risorse umane: rischio non evidenziato espressamente.

Dipartimento di Scienze Veterinarie.

Processo procedure acquisti: non sono presenti determine a contrarre, non sono rilevabili evidenze del trattamento del rischio, non è rilevabile l'assenza di incompatibilità. Nel bando di gara mancano evidenze delle verifiche a campione e manca la sottoscrizione del verbale di gara, l'indicazione dei criteri di valutazione è parziale, come parziali le verifiche Durc, casellario giudiziale, agenzia delle entrate e CCIAA. Non risulta nominato per l'anno 2015 il referente per la trasparenza.

Processo procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando. Risulta assente l'indagine di mercato.

Processo cottimo fiduciario. Carenza di apposita attestazione di assenza del prodotto su MEPA.

Dipartimento amministrativo attività negoziale e servizi generali.

Processo affidamento di beni e servizi mediante procedura aperta e procedure in economia. Carenza della dichiarazione di assenza della causa interdittiva di cui all'art. 35 del D.L. 90/2014. Nell'affidamento di servizi, procedura in economia, non è presente la dichiarazione di pantouflage.

Tutte le criticità riscontrate sono state attenzionate ai Responsabili dei processi i quali si sono impegnati a pianificare misure opportune per la loro risoluzione.

[\(torna all'indice\)](#)

Sezione 4. Comunicazione e trasparenza.

4.1. Introduzione.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è uno degli adempimenti derivanti dal Decreto Legislativo 150/2009. Il principio di trasparenza nell'attività amministrativa è stato ulteriormente ribadito e specificato da successivi provvedimenti legislativi, la legge anticorruzione n. 190/2012, il decreto legislativo n. 33/2013, che ha

riordinato gli obblighi di trasparenza in attuazione dell'art. 1, comma 35 della legge 190/2012 ed, in ultimo, il decreto legislativo n. 97/2016 che ha modificato il precedente decreto legislativo n. 33/2013.

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

L'Ateneo pubblica sul proprio sito web istituzionale le informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e maggiormente dettagliate nelle linee guida stabilite dall'ANAC, attualmente in consultazione, con in allegato l'aggiornamento della tabella di cui alla Deliberazione n.50/2012.

Le informazioni e i dati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente". L'Ateneo, a Novembre 2016, ha aggiornato e rinnovato il portale web. Le due principali novità del sito, progettato dal CIAM in collaborazione con l'Unità Organizzativa Comunicazione Strategica, riguardano la piattaforma tecnologica e l'organizzazione dei contenuti. Diventa più facile la fase di caricamento dei dati e questo consentirà alle strutture di Ateneo di gestire gli spazi in piena autonomia. Il nuovo contenitore ha, altresì, una maggiore flessibilità nell'ospitare file audiovisivi, divenuti oggi una componente essenziale dei siti web. Grande attenzione anche al tema dell'accessibilità e dell'usabilità, che rispondono pienamente ai requisiti previsti dalle normative in vigore. Per la comunità accademica, invece, il riferimento principale diventa Unime Informa, un blog che raccoglie tutte le notizie riguardanti l'attività di Unime e che presto assumerà una forma ancora più articolata. Il lavoro di implementazione dei contenuti è attualmente in corso.

Amministrazione trasparente è sempre raggiungibile a partire dalla home page del sito di Ateneo, come illustrato nello screenshot sotto riportato:

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

LOG IN | WEBMAIL | RUBRICA | DIPARTIMENTI

Personale | Enti e Imprese | Media

ATENE0 | RICERCA | INTERNATIONAL

Futuri Studenti | Studenti | Laureati | Alumni

Unime ti apre le porte: fino al 30 dicembre puoi ancora iscriverti o immatricolarti

UNIME Informa

Notizie

Venerdì 25 Paolo Mieli ospite dell'Ateneo

Tavola rotonda sulla prevenzione sismica

Fondazione "Prof. A. Imbesi": Cerimonia di consegna delle Borse di Studio

Agenda

06 Dic: Sospensione servizi informatici per migrazione server

30 Nov: Seminario "Il Destination Management e Marketing: il caso Sicilia"

29 Nov: Seminario su "Migrazione e asilo politico"

Unime è anche

A.O.U. | CLAM | CERS | CIAM | CUR UNIME

Albo on-line | Accessibilità | **Amministrazione trasparente** | Contatti

Posta Elettronica Certificata | Atti di Notifica | Dati di monitoraggio

Organizzazione | Bandi e Concorsi | Elenco siti tematici

URP | Gare e Appalti | Note Legali

Rassegna Stampa | Ufficio Diversamente Abili | Privacy

Comunicati Stampa | Uffici Stampa

Dal 2016 il Programma triennale per la trasparenza e integrità, predisposto a cura dal Responsabile della trasparenza, è una sezione del Piano Integrato, e tiene conto degli aggiornamenti normativi, delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, delle linee guida dell'ANVUR per la gestione integrata del ciclo della Performance delle Università statali italiane e delle osservazioni e dei contributi offerti dai soggetti coinvolti (dirigenti e responsabili, task force, stakeholder). Il Piano fa riferimento agli obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo.

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

[\(torna all'indice\)](#)

4.2. Elenco dei dati pubblicati e da pubblicare.

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

La precedente edizione del presente Piano, il Piano Integrato 2016 - 2018, presentava, in allegato, un elenco dettagliato in forma tabellare dei dati pubblicati e dei dati da pubblicare sul sito web istituzionale, con l'indicazione della struttura responsabile e della tempistica di pubblicazione e/o aggiornamento.

Nella presente edizione del Piano l'elenco è stato aggiornato alla luce delle nuove disposizioni del decreto legislativo 97/2016 nonché delle indicazioni delle linee guida dell'ANAC.

L'elenco indica, per ogni obbligo di pubblicazione, le strutture e i soggetti responsabili delle quattro fasi: individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione (vedi la allegata tabella 3).

Inoltre, con finalità di progressivo miglioramento delle attività per la trasparenza, i singoli obblighi di pubblicazione presenti nell'elenco dal 2017 diventano obiettivi operativi di *performance* per la struttura e pertanto sono riportati anche nella tabella 1 (obiettivi di *performance*). La distribuzione degli obblighi di trasparenza per obiettivi determina una maggiore consapevolezza della struttura e aggiunge un ulteriore controllo, quello del Sistema di Misurazione e

Valutazione della performance, ai controlli già previsti per la trasparenza (descritti nel paragrafo che segue).

[\(torna all'indice\)](#)

4.3. Soggetti coinvolti, Referenti e gruppi di lavoro.

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

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

Il coordinamento e il controllo delle attività è effettuato, oltre che dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, Direttore Generale, Prof. Francesco De Domenico, dalla struttura di Staff presso la Direzione generale Unità Operativa "Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione" e, dal 2016, dal "Gruppo di lavoro per la trasparenza". Inoltre, dal 2016, è stata istituita una commissione di Audit per il controllo e la verifica della completezza e della regolarità degli adempimenti di trasparenza.

RASA. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante.

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

Referenti per la trasparenza. Gli incarichi di Referenti per la trasparenza, già conferiti negli anni precedenti, per il 2017 sono conferiti ai seguenti soggetti:

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

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

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

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

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

La struttura svolge funzioni di supporto amministrativo per il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, Direttore Generale, Prof. Francesco De Domenico, e si relaziona con

tutte le strutture dell'Ateneo per favorire e uniformare l'attività di raccolta, elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati.

Gruppo di lavoro per la trasparenza.

Il gruppo di lavoro è composto da tutti i collaboratori per la trasparenza, dal responsabile dell'Unità di Staff della Direzione Generale "normativa istituzionale, trasparenza e anticorruzione", dal responsabile della Segreteria tecnica Infrastrutture ICT e rete di Ateneo e dal responsabile dell'unità operativa Servizi di rete, e si riunisce per esaminare gli aspetti pratici e tecnici connessi alla pubblicazione dei dati e gli aggiornamenti legislativi e regolamentari sulla trasparenza.

Il gruppo di lavoro si è riunito, nel corso del 2016, due volte, il 1 giugno 2016 e il 4 ottobre 2016.

Commissione per gli Audit interni dei processi amministrativi.

La Commissione è composta da un presidente, con compiti di direzione, impulso e coordinamento della complessiva attività di Audit interno, e da due distinte sottocommissioni, una per il controllo delle attività di prevenzione della corruzione e l'altra per il controllo degli adempimenti di trasparenza. (la Commissione è descritta al paragrafo 4.8.)

[\(torna all'indice\)](#)

4.4. Modalità di inserimento nel Portale integrato di Ateneo.

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

Nell'anno 2016, in Novembre, come già detto nel paragrafo introduttivo, è stato rinnovato il Portale integrato d'Ateneo.

Nell'anno 2017 e seguenti si prevede di completare il processo già avviato di trasferimento dei dati già pubblicati nel vecchio sito e di introdurre nuove informazioni, nuove modalità di pubblicazione e ulteriori sistemi automatizzati per estrarre i dati da pubblicare.

A tal fine verranno effettuate ulteriori riunioni del gruppo di lavoro dei collaboratori per la trasparenza.

Nelle riunioni si progetterà come dare attuazione a quanto previsto dagli artt. 9 e 9-bis del dlgs n. 33/2013, come modificato dal dlgs n. 97/2016, in merito alla possibilità di sostituire la pubblicazione in amministrazione trasparente con un collegamento ipertestuale alla sezione del sito in cui sono presenti i relativi dati, informazioni o documenti (link interni) e alla possibilità di adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati all'amministrazione titolare di una delle banche dati elencata nell'allegato B al dlgs 97/2016, nei limiti dei dati effettivamente contenuti nelle predette banche dati (link esterni).

[\(torna all'indice\)](#)

4.5. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

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

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

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

accesso documentale ai sensi della legge n. 241/90;

accesso civico connesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;

accesso civico generalizzato a tutti i dati e documenti.

Pertanto nel 2017 si prevede di predisporre ed emanare il predetto regolamento.

Nelle more dell'approvazione, le richieste di accesso civico e di accesso civico generalizzato possono essere indirizzate al Responsabile della trasparenza dell'Università di Messina, Prof. Francesco De Domenico, Direttore Generale dell'Ateneo.

Le richieste possono essere spedite per posta, consegnate a mano oppure inviate tramite posta elettronica certificata.

Il titolare del potere sostitutivo, in caso di mancata risposta, è il Rettore dell'Ateneo.

Indirizzo di recapito della corrispondenza istituzionale: Università degli Studi di Messina Direzione generale – Settore gestione documentale Piazza Pugliatti, 1 - 98122 Messina.

Consegna documenti brevi manupresso il Servizio Protocollo (Piazza Pugliatti 1 – piano terra).

Email protocollo@unime.it

Pec: protocollo@pec.unime.it

[\(torna all'indice\)](#)

4.6. Pubblicazione ulteriore di dati

Nel corso dell'anno 2016, si è continuata l'attività di comunicazione e diffusione degli atti generali dell'Ateneo, accessibili alla consultazione sia per gli utenti esterni e in generale per tutta la collettività, con particolare riguardo alle delibere degli organi collegiali, ai

regolamenti, e alle circolari del Direttore Generale attraverso il sito web istituzionale.

In particolare si è proceduto a pubblicare le delibere relative agli anni 2012 e 2013 e alla creazione e successiva pubblicazione di due tipi di indici generali, per seduta e per argomenti che agevolerà la lettura e la ricerca rapida delle delibere anche ignorando la data della seduta di trattazione.

L'inserimento degli ordini del giorno del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, relativi al 2012 e al 2013, ha riguardato circa 250 file pdf, l'inserimento delle delibere, ed eventuali allegati, del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione sempre relativi al 2012 e 2013, ha riguardato circa 2.500 file pdf.

Inoltre, tutti ordini del giorno, gli indici e le delibere degli anni 2014 e 2015, già pubblicati sul sito web, sono stati riconvertiti in uno dei formati (formato aperto) previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale e pubblicati sul sito web istituzionale.

Nell'anno 2017 si continuerà ad incrementare la pubblicazione, in formato aperto, degli ordini del giorno, degli indici e di tutte le deliberazioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Nel 2016, nella sezione amministrazione trasparente/dati ulteriori sono stati pubblicati i seguenti dati: DURC dell'Università degli studi di Messina; Commissione di Audit per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e relativi piani di Audit; Decreto di nomina dei Collaboratori per la trasparenza; Disposizioni normative sulla trasparenza e testi del PNA; Regolamento inerente alla tutela del dipendente che segnala illeciti; Presentazione divulgativa del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Prof. Francesco de Domenico dal titolo "Trasparenza e buona amministrazione".

Si prevede, per il 2017, di individuare dati ulteriori da pubblicare selezionando le informazioni che possono maggiormente interessare gli utenti interni e esterni.

Nel corso dell'anno 2016, in luglio, a seguito dell'ultima rimodulazione organizzativa, è stata ultimata la ricognizione di procedimenti/affari/attività di Ateneo, definiti secondo le regole, dettate a livello nazionale, dal progetto di formazione-intervento "Procedamus" e la mappatura dei servizi erogati dall'Ateneo, utili per l'elaborazione della Carta dei Servizi.

La suddetta ricognizione è stata effettuata a costo zero grazie ad un sistema condiviso, basato sulla piattaforma Google Spreadsheet.

I risultati della ricognizione, consistenti in fogli di lavoro riportanti, per tutti i procedimenti/affari/attività dell'Ateneo, le informazioni previste nell'art. 35 del dlgs 33/2013, sono stati pubblicati nella sezione "amministrazione trasparente/attività e procedimenti/tipologie di procedimenti".

La metodologia impiegata dall'Ateneo per il raggiungimento di tali risultati è stata ritenuta una "*best practice*" degna di nota a livello nazionale, tale da meritare l'attenzione da parte di ForumPA, leader nelle soluzioni innovative nella Pubblica Amministrazione che ne ha pubblicato un resoconto nella rivista "I cantieri digitali".

Nell'anno 2017 si prevede di realizzare un sistema di aggiornamento continuo dei dati rilevati, con un modulo *software* all'interno del sito *web* di Ateneo che consenta la modifica, in ogni momento, dei dati presenti, da parte dei dirigenti/direttori/presidenti delle strutture. La base di dati aggiornati risulta indispensabile anche per l'implementazione del sistema di *workflow* documentale in corso di realizzazione da parte del CIAM.

Si prevede inoltre la prossima pubblicazione della Carta dei Servizi e del relativo regolamento, che entreranno in vigore il 1° gennaio 2017, e la relativa gestione centralizzata, tramite modulo *software* all'interno del sito *web* di Ateneo, dei dati relativi ai servizi erogati nonché di un sistema di smistamento automatizzato dei *feedback* provenienti dall'utenza, indispensabile per il monitoraggio del rispetto degli *standard* previsti e per il corretto trattamento del reclamo.

[\(torna all'indice\)](#)

4.7. Ulteriori attività di trasparenza e comunicazione.

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

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

Per fare ciò l'Unità provvede ad implementare e aggiornare il sito *web* anche con l'utilizzo dei *social network* attraverso l'aggiornamento dei contenuti del sito apportando migliorie e pubblicando numerose *news* giornaliere sia in *home page* che nelle *site area* dedicate e relative ad eventi, attività, borse di studio, bandi ed altre notizie utili a ciascuno dei soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività dell'Ateneo.

Gli utenti mensili messi a conoscenza delle varie iniziative e servizi che offre l'Università di Messina sono circa 450.000.

E' stato creato, inoltre, un portale multilingue in collaborazione con il Ciam e con il Clam per facilitare l'acquisizione di informazioni agli studenti stranieri che intendono frequentare l'Ateneo peloritano.

Per valorizzare le attività e i servizi dell'Ateneo, in particolare, sono stati realizzati numerosi prodotti multimediali che sono stati messi a disposizione delle testate giornalistiche (giornali, radio, televisioni, *webtv* e testate on line).

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

Nel corso dell'anno 2016 l'URP ha presidiato con successo e *feedback* molto positivi i canali dello Sportello (Laboratorio d'ascolto), delle *e-mailed* il canale telefonico. In particolare, dal 1° Gennaio 2016 al 17 Ottobre 2016 l'Urp ha ricevuto n. 2945 e-mail e inoltrato n. 2461 *e-mail*, con *feedback* estremamente positivi sulla tempestività, chiarezza dei contenuti e gentilezza.

Nel 2016, inoltre, è stata realizzata la pagina dedicata all'Urp nel nuovo portale d'Ateneo.

Per il 2017 si prevede il costante aggiornamento delle informazioni contenute nella suddetta pagina dell'URP, attività, questa, che richiede una interazione continua con tutte le strutture dell'Ateneo e l'avvio delle attività inserite nella Carta dei Servizi. Si prevede inoltre la realizzazione di rapporti trimestrali di monitoraggio dei canali d'ascolto (*e-mail, telefono, front-office*).

[\(torna all'indice\)](#)

4.8. Monitoraggio e Audit per la trasparenza.

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

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

La sottocommissione per il controllo degli adempimenti di trasparenza ha svolto, nel corso del 2016 una attività di verifica, anche tramite controlli sul campo e acquisizione della documentazione, tenendo conto delle previsioni contenute nella tabella 3 del Piano Integrato e delle indicazioni sugli adempimenti di trasparenza diffuse con note circolari del Direttore Generale, secondo modalità operative precisate in apposita Procedura di Audit definita cura della stessa sottocommissione.

Infine, nel termine fissato del 30 novembre, la Commissione ha presentato al RPC una relazione sull'attività svolta.

La Relazione illustra le attività svolte nel corso dell'anno 2016.

Si premette che la Commissione ha provveduto ad analizzare quattro sezioni del sito d'Ateneo – Amministrazione trasparente: Consulenti e collaboratori; Società partecipate; Bandi di gara e contratti; Bilanci.

Per ogni singola sezione la Commissione ha preliminarmente approfondito i contenuti degli obblighi di legge. L'attività di controllo non ha riguardato soltanto gli aspetti strettamente connessi all'avvenuta pubblicazione; particolare attenzione è stata posta, infatti, alla verifica della completezza, della chiarezza, dell'accuratezza e dell'accessibilità delle informazioni.

Gli esiti degli Audit effettuati sono stati registrati in specifici "rapporti di verifica" all'interno dei quali la Commissione ha reso note le conclusioni dell'analisi realizzata, rilevando le criticità riscontrate attraverso l'ausilio di specifiche tabelle di Rating e proponendo misure correttive e soluzioni, avendo come obiettivo principale la ricerca costante del miglioramento del livello di trasparenza del nostro Ateneo.

Si riportano le misure correttive e le soluzioni proposte.

Sezione Consulenti e collaboratori.

Misure correttive:

- predisporre modelli omogenei di curricula;
- individuare campi obbligatori nella compilazione dei dati, per una maggiore omogeneità nella pubblicazione;
- inserire gli allegati sotto forma di "files parlanti" ovvero nominati in maniera tale da consentire un immediato riconoscimento del contenuto.

Soluzioni operative:

- concentrazione della responsabilità del rispetto degli obblighi nella figura del Responsabile del procedimento;
- conferimento degli incarichi di collaborazione e consulenza mediante la procedura informatica UGov, che ha appositi campi per le informazioni necessarie ai fini della trasparenza. Questo permetterebbe l'invio automatico dei dati al Dipartimento della Funzione Pubblica e l'estrazione di un elenco visibile al pubblico

in cui sono contenuti tutti i contratti. Si propone l'adozione di tale soluzione con direttiva del Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

- adozione di tre distinte cartelle di repertorio "contratti" nel sistema di protocollazione interno Titulus: contratti personale esterno, contratti personale interno, contratti per lavori, servizi e forniture.

Sezione Società partecipate.

Nell'ambito della suddetta sezione non si sono riscontrate particolari criticità.

Sezione Bandi di gara e contratti.

Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 97/2016 e dal nuovo Codice degli appalti, decreto legislativo n. 50/2016 impongono nuovi obblighi di pubblicazione concernenti i contratti di lavori, forniture e servizi e prevedono un notevole incremento sia del numero che della tipologia delle informazioni da rendere pubbliche per favorire la trasparenza.

Proposte di miglioramento.

- Possibilità di ricerca dei dati attraverso i seguenti filtri:
 - 1) lavori – servizi – forniture;
 - 2) in corso – scadute;
 - 3) gare di importo <€ 40.000 – gare di importo >= € 40.000;
 - 4) struttura proponente;
 - 5) CIG;
 - 6) Aggiudicatario.
- Creare un elenco di fornitori d'Ateneo.

Tutte le proposte sono state oggetto di discussione durante due incontri, avvenuti presso il Ciam, tra il Responsabile Segreteria tecnica Infrastrutture ICT e rete di Ateneo, che si occupa dello sviluppo del sito web, e funzionari del D.A. attività negoziale e servizi generali, dell'Unità speciale dei servizi tecnici e del CARECI.

Il gruppo ha proposto modifiche e miglioramenti della sezione che saranno sviluppate nei prossimi mesi.

Sezione Bilanci.

Si è verificato che sono correttamente presentati i dati aggiornati all'anno 2016 (bilancio preventivo e consuntivo 2015 e relativi allegati).

[\(torna all'indice\)](#)

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

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

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

Metodologicamente distinguiamo, come da vigente SMVP 2016:

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

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

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

La valutazione individuale del **personale Responsabile di Unità Organizzativa** e dei **Segretari Amministrativi di Dipartimento** è effettuata dal Dirigente, dal Presidente del centro Autonomo o dal Direttore di Dipartimento universitario e si compone di due risultanti:

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

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

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

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

La valutazione del **Direttore Generale** è operata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore.

La valutazione dei Dirigenti, dei Responsabili di U.Org. e di Staff e dei Segretari Amministrativi:

La valutazione delle prestazioni dei dirigenti, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, del personale di categoria EP e dei responsabili di Unità organizzativa e di staff a ogni livello e dei Segretari Amministrativi dei Centri e dei Dipartimenti, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2016, sarà attuata sulla base dei seguenti **pesi**:

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

- livello di raggiungimento dei target stabiliti per l'U.O. di pertinenza, o per l'insieme delle Direzioni di pertinenza per la posizione apicale (Direttore Generale):
Peso 40/100 (70/100 in assenza di obiettivi individuali);
- raggiungimento di obiettivi individuali specifici eventualmente assegnati dal

dirigente di livello superiore o dal CDA nel caso del Direttore Generale:
Peso 30/100.

Comportamento: **peso complessivo 30/100**, di cui:

- efficienza, efficacia ed economicità di gestione: Peso 8/100
- area innovazione: Peso 5/100
- area integrazione: Peso 5/100
- area semplificazione e orientamento all'utenza: Peso 5/100
- area gestione del personale: Peso 7/100

La valutazione del personale:

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

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

La valutazione del personale non responsabile di unità organizzativa verrà effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. di appartenenza e della valutazione di competenze e comportamenti, per le diverse categorie secondo i seguenti pesi:

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

Premialità:

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

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

Di recente il **nuovo Regolamento P.E.O. 2016** lega l'indicatore della qualità delle prestazioni individuali ai fini della progressione orizzontale del personale alle **fasce di premialità** della Performance di cui al SMVP di Ateneo.

Ai fini del computo del punteggio relativo per la progressione orizzontale viene considerata la fascia di premialità in cui ricade il punteggio di performance individuale conseguito dal dipendente ed i punteggi di performance individuale con cifre decimali vengono approssimati per eccesso all'unità superiore.

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

[\(torna all'indice\)](#)

Allegati:

Budget 2017 per obiettivo strategico;

Budget 2017 per struttura;

28 schede di obiettivi operativi, ripartiti per le 28 strutture dell'Ateneo;

28 schede di adempimenti di trasparenza, ripartiti per le 28 strutture dell'Ateneo;

4 Allegati anticorruzione:

All1 –Resoconto misure ulteriori 2016

All 2 – monitoraggio misure di prevenzione esistenti

All 3 Misure di prevenzione ulteriori

All 4 Monitoraggio misure di prevenzione esistenti – Dipartimenti
Universitari.