



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

**Approvata nel CdA del 02/07/2026
Validata dal NdV in data 22/06/2026**



1. Introduzione	3
1.1 Premessa	3
1.1 Analisi di contesto e posizionamento.....	4
1.2 Organizzazione e risorse.....	6
1.3 Sintesi dei principali risultati	8
 2. Performance organizzativa	 15
2.1 Rendicontazione obiettivi operativi	15
2.2 Quadro e analisi degli scostamenti.....	25
2.4 Indagini di Customer Satisfaction	31
 3. Performance individuale	 41
3.1 Risultati conseguiti dai funzionari senza responsabilità di struttura, collaboratori e operatori.....	41
3.2 Risultati conseguiti dai funzionari ed EP con responsabilità di struttura e Dirigenti	44
 Azioni di miglioramento del ciclo della performance.....	 46
Allegato “Rendicontazione obiettivi operativi”	47
Formazione	47
Ricerca.....	50
Terza Missione.....	52
Servizi agli studenti.....	57
Fattori abilitanti.....	58



EXECUTIVE SUMMARY

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2025 ha approvato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio '25-'27. Partendo dagli atti programmatici di questo Ateneo, il PIAO ha previsto e definito la programmazione dell'azione e degli obiettivi operativi che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di attuare gli obiettivi e le azioni strategiche previsti nel Piano Strategico '23-'25 e finalizzati al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli stakeholder.

Nella sezione "*Valore pubblico*" del PIAO '25-'27 sono riportati gli obiettivi strategici e gli operativi, che concorrono direttamente o indirettamente alla creazione di valore pubblico, inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato dall'Ateneo, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile.

La Relazione sulla Performance, prevista all'art. 10 c. 1 lett. b del d.lgs. 150/2009, è il documento che rendiconta, per ciascun obiettivo operativo contenuto nel PIAO, i risultati realizzati al 31 dicembre 2025. La Relazione rappresenta la fine del ciclo e si focalizza sia sulla performance organizzativa delle strutture operative che sulla performance individuale, per come previsto dal SMVP 2025, e costituisce lo strumento mediante il quale l'Università illustra ai cittadini e ai portatori di interesse (stakeholder) interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente a quello della sua redazione. Complessivamente nel 2025 l'Università ha conseguito un grado di raggiungimento della performance organizzativa pari al 98%.

Nel 2025 l'Ateneo ha continuato nel percorso iniziato negli anni passati e diversi sono gli ambiti di miglioramento.

Nel periodo di riferimento, l'Ateneo ha conseguito risultati rilevanti nelle aree strategiche di formazione, ricerca e terza missione, accompagnati da un miglioramento complessivo dei servizi agli studenti e dell'efficienza amministrativa. In particolare, si evidenziano la riduzione dell'abbandono universitario, il rafforzamento delle competenze didattiche del personale docente e l'adozione di strumenti digitali per una gestione più efficace e trasparente della ricerca. Parallelamente, sono state potenziate le attività di valorizzazione della ricerca e le collaborazioni con il sistema produttivo e il territorio, favorendo anche la nascita di iniziative imprenditoriali. Sul fronte dei servizi, l'estensione degli sportelli decentrati ha migliorato l'accessibilità e la qualità della vita studentesca.

Nel 2025 l'Ateneo è entrato nella fase di piena operatività del nuovo assetto organizzativo, consolidando i risultati del percorso di riorganizzazione avviato negli anni precedenti. Tale percorso ha permesso la razionalizzazione dei processi più complessi mediante interventi di integrazione, dematerializzazione e semplificazione, nonché la riorganizzazione dei servizi tecnico-amministrativi centrali e di quelli dipartimentali. In particolare, il complessivo modello organizzativo d'Ateneo è stato formalizzato con decreto direttoriale n° 334 del 04/07/2024 e aggiornato con decreto n° 691 del 27/12/2024. Tra le novità più impattanti sull'organizzazione, l'individuazione di due nuove figure di coordinamento (per l'ambito tecnico-amministrativo dipartimentale e per l'ambito didattico) nonché la previsione di una ulteriore funzione ai dirigenti che si sostanzia nel coordinamento delle corrispondenti attività dipartimentali inerenti all'ambito di propria competenza. Tale modello è volto a: garantire elevati standard di qualità dei servizi in tutti i Dipartimenti; definire con chiarezza le interfacce verso i servizi centrali; salvaguardare le specificità dipartimentali; facilitare il trasferimento delle best practice.

1. Introduzione

1.1 Premessa

La presente relazione, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo, a conclusione del ciclo delle performance 2025, presenta agli stakeholder interni ed esterni, in forma sintetica, i risultati raggiunti, nel corso dell'anno, dalla struttura tecnico-amministrativa.

Il presente documento è coerente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato, con parere positivo del Nucleo di Valutazione, dal Consiglio di amministrazione il 28 gennaio 2025.

In esso sono contenuti i risultati e gli scostamenti rispetto agli obiettivi di performance organizzativa di struttura previsti nella sezione performance del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione '25-'27, adottato dal Consiglio di amministrazione in data 28 gennaio 2025.

La Relazione sulla performance, unitamente ai documenti di Riesame dipartimentali, è di input al documento Rapporto di riesame 2025 redatto dal Rettore in cui si analizza lo stato di attuazione del Piano strategico di Ateneo e si individuano gli ambiti di miglioramento nelle aree strategiche (formazione, ricerca, terza missione, internazionalizzazione, servizi agli studenti) e nei fattori abilitanti (efficienza ed efficacia dell'azione tecnico amministrativa; strutture e infrastrutture; sostenibilità; inclusività, equità sociale, parità di genere; comunicazione).

La presente relazione è suddivisa in quattro sezioni.

La **prima sezione** riporta un'analisi di contesto e di posizionamento e una serie di informazioni e dati di interesse sull'organizzazione e le risorse nonché una breve sintesi dei principali risultati conseguiti in termini di outcome, utile per gli stakeholder dell'Ateneo.

La **seconda sezione** illustra in forma sintetica i relativi esiti della performance organizzativa delle strutture tecnico-amministrative, nonché gli esiti di performance sintetizzati per aree strategiche. La sezione riporta, altresì, un quadro degli scostamenti, i principali risultati rispetto al Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza '25-'27 e in termini di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché i risultati legati alle indagini di customer satisfaction.

La **terza sezione** riprende brevemente i criteri di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, del personale di Elevate Professionalità, con o senza responsabilità di struttura, e del personale di area funzionari, con o senza responsabilità di struttura, collaboratori e operatori, e riporta i dati relativi alle valutazioni in forma aggregata per categoria.

La **quarta sezione** riporta gli ambiti di miglioramento del ciclo della performance individuati nel corso del ciclo che si sta per concludere.

Il documento si completa con l'Allegato "Rendicontazione obiettivi operativi", che illustra per ciascun obiettivo operativo del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione '25-'27 le azioni realizzate, i risultati raggiunti valutati in base agli indicatori e target previsti nel suddetto Piano e lo stakeholder di riferimento.

La struttura e il contenuto del presente documento sono coerenti con le Linee guida per la Relazione annuale sulla performance - Presidenza del Consiglio dei Ministri – n. 3, novembre 2018 e le Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane dell'ANVUR del 2015. Tutti i documenti relativi al ciclo della performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione Assicurazione qualità e nella sezione Amministrazione trasparente.

1.1 Analisi di contesto e posizionamento

L'anno 2025 è stato caratterizzato da un significativo avvicendamento nella governance dell'Ateneo, con l'elezione del nuovo Rettore e l'avvio di una nuova fase di indirizzo strategico e gestionale.

Il sessennio che si è concluso è stato caratterizzato da un significativo rafforzamento della capacità attrattiva dell'Ateneo, con un incremento complessivo delle immatricolazioni pari al 26%. Tale risultato è stato reso possibile da una profonda revisione dell'offerta formativa, orientata all'innovazione e alla coerenza con i fabbisogni del sistema produttivo e dei servizi, con particolare riferimento all'area medico-sanitaria.

L'offerta formativa per l'a.a. 2025/2026 comprende 38 corsi di laurea triennale, 39 corsi di laurea magistrale (di cui 8 interamente erogati in lingua inglese), 7 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 7 master di I livello, 22 master di II livello, 12 dottorati di ricerca e 7 scuole di specializzazione. L'offerta si caratterizza per un'elevata diversificazione ed è in costante espansione, anche grazie all'introduzione di nuovi corsi di studio progettati in risposta alle esigenze del territorio, tra cui: Fisioterapia (abilitante alla professione sanitaria di fisioterapista, L/SNT2), Scienze e tecniche psicologiche (L-14), Civil Engineering for Infrastructural Regeneration (LM-23), Scritture, immagini, media digitali (LM-19), Linguaggi della comunicazione e dello spettacolo (LM-65 e LM-92), Scienze storiche e del patrimonio culturale (LM-84 e LM-89).

Attualmente sono attivi 14 Dipartimenti, cui afferiscono 867 docenti e ricercatori ripartiti su tutte le aree CUN. L'organizzazione e la gestione delle attività amministrative, finanziarie e tecniche vede invece il coinvolgimento di 638 unità di personale tecnico-amministrativo (forza lavoro effettiva).

I dati sulla occupabilità dei laureati evidenziano un posizionamento di eccellenza a livello nazionale: l'Università della Calabria risulta prima tra le grandi università italiane per crescita occupazionale a cinque anni dalla laurea. L'occupazione a un anno dal conseguimento del titolo magistrale registra un incremento del 12%, con una significativa quota di laureati che sceglie di rimanere nel Mezzogiorno e con una crescita particolarmente rilevante dell'occupazione femminile. Tali risultati confermano il ruolo dell'Ateneo quale fattore strategico di sviluppo e di mobilità sociale.

Sul versante dei servizi agli studenti e del diritto allo studio, l'Ateneo si colloca ai vertici delle classifiche nazionali, avendo conseguito per due anni consecutivi il primo posto nella classifica Censis per tali ambiti. In tutto il periodo considerato è stata garantita la copertura integrale delle borse di studio per gli studenti idonei, unitamente al potenziamento della residenzialità universitaria fino a 2.500 posti letto, valore che pone l'Università della Calabria al primo posto in Italia per disponibilità di alloggi studenteschi.

L'Unical non è cresciuta solo nella didattica. Infatti, grandi passi sono stati fatti anche nel campo della ricerca e dell'innovazione. Prosegue con successo il progetto STAR (Southern Europe Thomas Backscattering Source for Applied Research), che ha ricevuto finanziamenti importanti e ha contribuito a consolidare la posizione della struttura come infrastruttura di ricerca strategica nel Piano Nazionale Infrastrutture di Ricerca (PNRI).

L'Ateneo ha consolidato la collaborazione con imprese e la promozione di spin-off e brevetti rafforzando il proprio ruolo come motore di innovazione e trasferimento tecnologico sul territorio.

L'Università ha registrato miglioramenti significativi nei ranking internazionali, con scalate notevoli. L'Ateneo è presente in tutti e tre i principali ranking che classificano le migliori università al mondo: QS, THE

e ARWU.

Nel 2025 ha guadagnato 28 posizioni, passando dal 375^{mo} al 347^{mo} posto, della Qs World University Ranking Europe e 100 posizioni nel ranking di Shanghai, passando dalla 801^a alla 701^a, con risultati particolarmente buoni in Computer Science & Engineering (151–200 nel mondo) e Physics (301–400). Nel Times Higher Education (THE) World University Rankings by Subject 2026 compare in sette aree disciplinari, con Computer Science come settore di punta per la qualità della ricerca. Secondo il CWUR 2025, l'Unical è 779^a al mondo e rientra tra le 66 università italiane nella Global 2000.

Le scalate nei ranking e le collaborazioni internazionali (oltre al programma Rientro dei Cervelli) indicano un impegno concreto nella ricerca che rafforza il posizionamento globale dell'istituzione.

1.2 Organizzazione e risorse

La complessiva architettura organizzativa dell'Università della Calabria, funzionale al perseguimento delle proprie finalità, è così articolata:

- 14 Dipartimenti, che costituiscono le configurazioni organizzative fondamentali (didattiche e scientifiche) finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione, all'interno dei quali operano due strutture tecnico-amministrative: l'Area Servizi tecnico-amministrativi che ha dipendenza gerarchica dal Direttore generale e dipendenza funzionale/di servizio dal/dalla Direttore/trice di Dipartimento e il (Macro) Settore Servizi didattica e studenti che ha dipendenza gerarchica dal/dalla Dirigente della Direzione Didattica e servizi agli studenti e dipendenza funzionale/di servizio dal/dalla Direttore/trice di Dipartimento;
- l'Amministrazione e i servizi centrali composta da 6 Direzioni, 1 Macro Area, 3 Aree e dalle strutture di staff alla Direzione generale e al Rettorato;
- Centri comuni di servizio (Centro Sanitario e Centro Linguistico d'Ateneo);
- 1 Sistema Museale (Museo di Storia Naturale della Calabria e Orto Botanico, Museo dell'Ambiente – RiMuseum, Museo di Archeologia).

Dal punto di vista di un puro indicatore quantitativo dell'organico, si segnala che le strutture dirigenziali presentano un dimensionamento medio di 47 unità di personale (la struttura più piccola contempla 27 unità di personale, la più grande 117).

La Macro Area e le Aree hanno una dotazione media di 21 unità di personale (min 11, max 32).

Le strutture di staff alla Direzione Generale e al Rettorato hanno una dotazione media di 6 unità di personale, i Centri di 12 mentre le aree tecnico-amministrative dei Dipartimenti di 15 (min 9, max 24).

La struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo è impostata su tre livelli organizzativi:

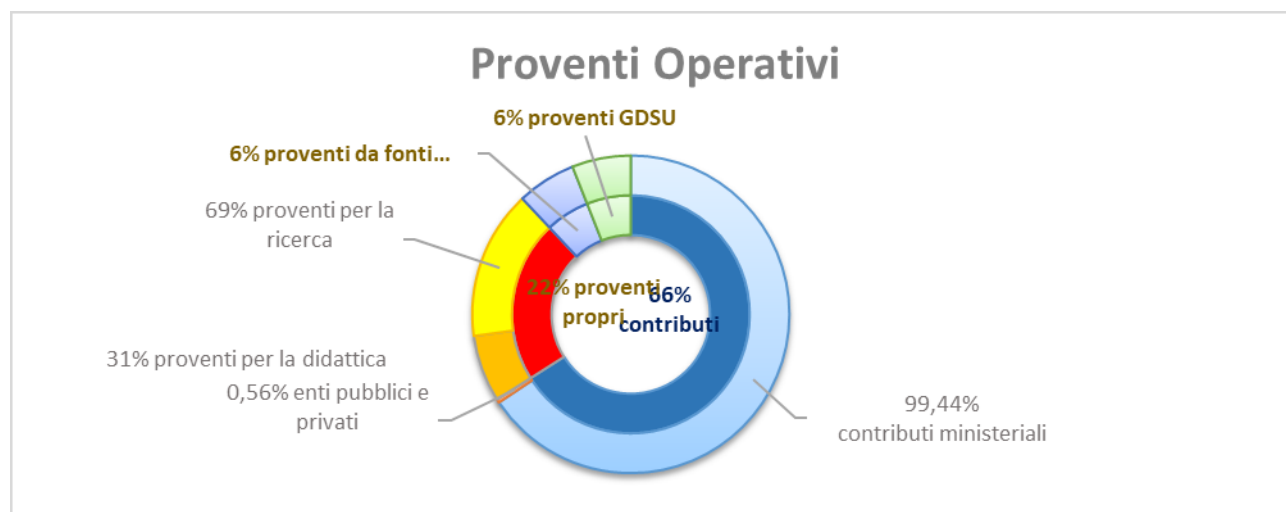
- 1) il primo livello organizzativo (Direzioni, Aree in line alla Direzione Generale, Sistema Bibliotecario d'Ateneo, Servizi in staff alla Direzione Generale e al Rettorato) il/la cui Coordinatore/trice riporta direttamente al Direttore generale;
- 2) il secondo livello organizzativo (Aree e Servizi delle Direzioni e delle (Macro) Aree, Poli del Sistema Bibliotecario d'Ateneo) il/la cui Coordinatore/trice riporta al/alla Dirigente o al/alla Coordinatore/trice della Struttura;
- 3) il terzo livello organizzativo è rappresentato dai Settori il/la cui Coordinatore/trice riporta ai/alle Coordinatori/trici d'Area o del Servizio o del Polo o della Direzione.

L'organico dell'ultimo biennio è riportato di seguito:

	Personale al 31 dicembre 2024				Personale al 31 dicembre 2025			
	AMMINISTRAZIONE E CENTRI	DIPARTIMENTI	BIBLIOTECHE	TOT	AMMINISTRAZIONE E CENTRI	DIPARTIMENTI	BIBLIOTECHE	TOT
DIR	5			5	5			5
EP	15	2		17	18	2		20
D	160	63	12	235	155	68	11	234
C	206	120	11	337	204	120	11	335
B	34	13		47	19	8		27
CEL	15			15	17			17
	435	198	23	656	418	198	22	638

Unitamente agli spazi per uffici, l'Ateneo è dotato di laboratori e infrastrutture di ricerca all'avanguardia nelle aree delle tecnologie abilitanti, quali le tecnologie dei materiali e il monitoraggio ambientale. Oltre ai laboratori che si estendono su una superficie di mq 30.473, l'Ateneo dispone di ambienti di studio e aule per la didattica che occupano una superficie di mq 28.929 (attualmente utilizzate n. 207 per mq 23.420), aree di studio biblioteche per mq 12.012 e un Polo Tecnologico per mq 5.871.

In termini di risorse finanziarie, i proventi operativi registrati nell'anno 2025, rappresentati nel grafico sottostante, sono pari a 288 milioni di euro, con un incremento di 22 milioni di euro rispetto all'anno 2024, e derivano per il 66% da contributi (ministeriali 99,44%, enti pubblici e privati 0,56%), per il 22% da proventi propri e 6% da fonti diverse e il 6% per i proventi per DSU (Diritto allo Studio Universitario).



La gran parte dei contributi ministeriali è costituita dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) pari a € 125.137.327 con un incremento di € 4.092.602 rispetto all'anno 2024.

Il valore totale dello Stato Patrimoniale 2025 registra un incremento di € 37.507.446 rispetto all'esercizio 2024, passando da € 658.253.493 a € 695.760.940. Tale variazione è dovuta prevalentemente all'incremento del Patrimonio Netto che passa da € 175.359.583 a € 191.617.982. Le Immobilizzazioni si sono incrementate nel 2025 rispetto al 2024, per un importo di € 10.467.134. Oltre il 61,52% delle immobilizzazioni è costituito dalla voce Terreni e fabbricati.

Il risultato d'esercizio 2025 mostra un incremento di € 956.588 rispetto all'anno 2024, per come riportato nella tabella sottostante che pone a confronto i valori dei proventi, costi e risultati d'esercizio nei due ultimi esercizi.

	2025	2024	Delta
A. Proventi Operativi	287.538.950,48	265.381.364,15	22.157.586,33
B. Costi operativi	265.101.240,06	243.993.775,12	21.107.464,94
A-B	22.437.710,42	21.387.589,03	1.050.121,39
Proventi e oneri finanziari	-378.405,16	-432.318,29	53.913,13
Proventi e oneri straordinari	1.969.007,09	1.673.657,02	295.350,07
Imposte	7.769.913,38	7.327.117,71	442.795,67
R. Risultato d'esercizio	16.258.398,97	15.301.810,05	956.588,92

1.3 Sintesi dei principali risultati

Nei paragrafi successivi si analizzano i risultati conseguiti nel 2025 in ambito gestionale, con riferimento agli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa di struttura.

Performance istituzionale

La performance istituzionale fa riferimento all'Ateneo nel suo complesso ed esprime la capacità dello stesso di raggiungere gli obiettivi strategici che si è prefissato. Tale capacità è riferita anche alla possibilità di influire sul contesto di riferimento attraverso la creazione di valore pubblico. I 20 obiettivi strategici del Piano strategico '23-'25, adottato con delibera del Consiglio di amministrazione del 25 ottobre 2022 e aggiornato con delibera del Consiglio di amministrazione del 26 marzo 2024, sono orientati alla creazione e alla crescita di valore pubblico inteso come livello di benessere sociale, economico, ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato dall'Ateneo.

Nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione '25-'27 nella sezione Valore pubblico per ciascuna macro area del piano strategico (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Servizi agli studenti e Fattori Abilitanti) sono stati individuati un set di indicatori che concorrono direttamente o indirettamente alla creazione di Valore pubblico. Per ciascuno dei suddetti indicatori, per come previsto nel SMVP 2025, è stato calcolato il tasso di raggiungimento indicatore (TRI) e per ciascun obiettivo strategico, il tasso di raggiungimento obiettivo (TRO) come media dei vari TRI associati allo stesso. Per ciascuna macroarea, infine, è stato calcolato l'indice di performance di macroarea (IPM) come media dei vari TRO associati alla macroarea.

I risultati nella performance istituzionale sono riportati sinteticamente nella tabella sottostante e verranno riassunti analiticamente nel Rapporto di riesame 2025, documento a cura del Rettore.

Obiettivo strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione di valore pubblico	TRI	TRO
FORMAZIONE					
F.1	F.1-I.1	Migrazione studentesca relativa a immatricolazioni su LT e LMCU	DIRETTO	100%	97%
	F.1-I.2	Percentuale di studenti che ritengono di utilizzare, nella propria professione, in maniera elevata le competenze acquisite con la LM o LMCU	DIRETTO	94,72%	
F.2	F.2-I.1*	Percentuale di studenti iscritti entro la durata normale dei CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU	INDIRETTO	100%	100%
	F.2-I.2*	Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che abbiano conseguito almeno 12 CFU	INDIRETTO	100%	
F.3	F.3-I.1	Percentuale di laureandi pienamente soddisfatti della didattica	INDIRETTO	100%	70,67%
	F.3-I.2	Numero di studenti che hanno sostenuto un esame relativo a un insegnamento inserito nell'offerta formativa come Insegnamento trasversale di Ateneo	INDIRETTO	65,33%	
	F.3-I.3	Numero di studenti che partecipano a percorsi di eccellenza	DIRETTO	57,33%	
	F.3-I.4	Numero di iniziative del Teaching and Learning Center	INDIRETTO	60%	
F.4	F.4-I.1	Tasso di occupazione dei laureati LM o LMCU, ad 1 anno	DIRETTO	100%	100%
	F.4-I.2	Realizzazione di un sistema per il monitoraggio delle convenzioni e dei tirocini	INDIRETTO	100%	
RICERCA					
	R.1-I.1	Numero di progetti finanziati/numero di progetti presentati	DIRETTO	100%	
	R.1-I.2	Numero di pubblicazioni nel triennio con coautori stranieri	INDIRETTO	100%	



Obiettivo strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione di valore pubblico	TRI	TRO
R.1	R.1-I.3*	Numero di prodotti scientifici nel triennio, definiti dall'art.4 comma 1 lett.a del DM MUR n.589/2018, pubblicate su riviste in Q1 o Fascia A	INDIRETTO	100%	100%
	R.1-I.4	Numero di studiosi chiamati per chiara fama o con chiamata diretta nel triennio precedente	DIRETTO	100%	
R.2	R.2-I.1	Totale degli acquisti riferibili ad attrezzature scientifiche (media triennio)	DIRETTO	100%	85,05%
	R.2-I.2	Percentuale di laboratori accreditati coinvolti in progetti di ricerca finanziati	INDIRETTO	68,67%	
	R.2-I.3	Metri quadri di laboratori di ricerca riqualificati o destinati	INDIRETTO	86,49%	
R.3	R.3-I.1	Proporzione di dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero	DIRETTO	99,10%	99,70%
	R.3-I.2	Percentuale di dottorandi beneficiari di borsa nell'ultimo ciclo attivato	DIRETTO	100%	
	R.3-I.3*	Percentuale di dottori di ricerca che hanno frequentato attività didattiche trasversali	DIRETTO	100%	
TERZA MISSIONE					
TM.1	TM.1-I.1	Proventi da brevetti (media triennio)	INDIRETTO	100%	90,44%
	TM.1-I.2	Numero di persone coinvolte nei percorsi di formazione per la promozione della cultura d'impresa (media triennio)	DIRETTO	61,77%	
	TM.1-I.3	Numero aziende o di spin-off coinvolte in programmi di affiancamento o incubazione (media triennio)	DIRETTO	100%	
	TM.1-I.4*	Proventi da ricerche commissionate	INDIRETTO	100%	
TM.2	TM.2-I.1*	Numero complessivo di iniziative di Public Engagement con finalità educative, culturali e di sviluppo della società (media triennio)	INDIRETTO	100%	100%
	TM.2-I.2N	Numero di iniziative di Public Engagement con finalità educative, culturali e di sviluppo della società che coinvolgono scuole e/o soggetti educativi assimilabili (media triennio)	INDIRETTO	100%	
TM.3	TM.3-I.1	Numero di iscritti alle laureee sanitarie	DIRETTO	100%	100%
	TM.3-I.2	Numero docenti Unical che svolgono attività assistenziale nel sistema sanitario regionale	DIRETTO	100%	
	TM.3-I.3	Valore delle strumentazioni medico-scientifiche condivise con il sistema sanitario	DIRETTO	100%	
TM.4	TM.4-I.1	Numero career day e recruiting day	INDIRETTO	100%	100%
	TM.4-I.2	Numero di eventi formativi e informativi organizzati	INDIRETTO	100%	
	TM.4-I.3	Rapporto tra laureati coinvolti in processi di reclutamento tramite programmi di Ateneo rispetto al totale dei laureati nell'anno accademico precedente	DIRETTO	100%	
INTERNAZIONALIZZAZIONE					
I.1	I.1-I.1	Proporzione di studenti iscritti al primo anno (LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	DIRETTO	56,44%	100%
	I.1-I.2	Numero di studenti di scambio in entrata coinvolti in tutti i programmi di mobilità internazionale	DIRETTO	85,23%	
	I.1-I.3*	Numero di studiosi visiting	DIRETTO	100%	
I.2	I.2-I.1*	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	INDIRETTO	93,55%	98%
	I.2-I.2	Numero di studenti in uscita nell'ambito di programmi di mobilità	DIRETTO	100%	
	I.2-I.3*	Percentuale di docenti che fruiscono di periodi di mobilità all'estero	DIRETTO	100%	



Obiettivo strategico	KPI	Nome indicatore	Contributo alla creazione di valore pubblico	TRI	TRO
SERVIZI AGLI STUDENTI					
S.1	S.1-I.1	Proporzione di studenti beneficiari di borsa di studio rispetto agli studenti idonei	DIRETTO	100%	100%
	S.1-I.2	Proporzione di studenti idonei beneficiari cui l'alloggio è assegnato entro il 31 ottobre sul totale dei beneficiari aventi diritto	INDIRETTO	100%	
S.2	S.2-I.1	Numero di alloggi disponibili	DIRETTO	95,04%	65,01%
	S.2-I.2	Realizzazione del primo Collegio dell'Università della Calabria	DIRETTO	0%	
	S.2-I.3	Numero di iniziative di socialità	INDIRETTO	100%	
FATTORI ABILITANTI					
FA.1	FA.1-I.1	Percentuale di PTA con 30 ore di formazione in almeno 2 corsi del piano formativo di Ateneo	INDIRETTO	100%	100%
	FA.1-I.2a	Grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi per Docenti e PTA	INDIRETTO	100%	
	FA.1-I.2b	Grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi per Studenti	INDIRETTO	100%	
FA.2	FA.2-I.1N	Velocità nominale media pro-capite della WI-FI di Ateneo	DIRETTO	87,06%	78%
	FA.2-I.2	Percentuale di strutture verificate rispetto all'indice di sicurezza e di vulnerabilità sismica	DIRETTO	48,94%	
	FA.2-I.3 a	Rapporto tra energia elettrica prodotta dall'Ateneo con fonti rinnovabili e consumo elettrico totale nell'ultimo triennio	DIRETTO	100%	
	FA.2-I.3b	Rapporto tra energia termica prodotta dall'Ateneo con fonti rinnovabili e consumo termico totale nell'ultimo triennio	DIRETTO	51,52%	
	FA.2-I.4N	Livello di attuazione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGS) di Ateneo	INDIRETTO	100%	
FA.3	FA.3-I.1	Numero di iniziative pubbliche sul tema della sostenibilità	INDIRETTO	49,07%	59,93%
	FA.3-I.2	Metri quadrati del Campus riqualificati ad aree a verde e attrezzature per impianti sportivi	DIRETTO	72,64%	
	FA.3-I.3	Percentuale di utenti dell'Ateneo aderenti a forme di mobilità sostenibile	DIRETTO	100%	
	FA.3-I.4	Percentuale di utenti dell'Ateneo che partecipano all'indagine sulla mobilità sostenibile	INDIRETTO	18%	
FA.4	FA.4-I.1	Percentuale di studenti con disabilità coinvolti nelle iniziative sportive	DIRETTO	100%	50%
	FA.4-I.2	Grado di attuazione delle azioni del Gender Equality Plan per gli anni di riferimento (GEP)	INDIRETTO	0%	
FA.5	FA.5-I.1	Punteggio Censis comunicazione "social" rapportato al punteggio massimo sostenibile	INDIRETTO	0%	0%
	FA.5-I.2	Punteggio Censis comunicazione "esperienza utente" rapportato al punteggio massimo sostenibile	INDIRETTO	0%	
	FA.5-I.3	Grado di efficienza della comunicazione percepita dagli immatricolati	INDIRETTO	0%	
	FA.5-I.4	Sistema di feedback interni	INDIRETTO	0%	
*(l'asterico) indica che il KPI è declinato anche a livello dipartimentale					

Performance organizzativa

Per l'attuazione degli obiettivi e delle azioni previsti nel Piano Strategico '23-'25, le strutture accademiche e quelle operative cooperano in modo sinergico.

La **performance organizzativa delle strutture accademiche** fa riferimento ai singoli Dipartimenti ed esprime la capacità degli stessi al raggiungimento di determinati obiettivi strategici mediante le proprie iniziative accademiche, da intraprendere nelle macroaree in cui i Dipartimenti primariamente operano:

formazione, ricerca, terza missione e internazionalizzazione. Con i Piani strategici dipartimentali 2023-2025 sono state definite le “*modalità*” con cui le strutture accademiche vanno effettivamente ad attuare la programmazione strategica, inserendosi nella programmazione attuativa per come prescritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2025, e garantendo altresì il collegamento di quest’ultima con le politiche di qualità dell’Ateneo. Al fine di determinare il contributo che tali iniziative forniscono alla realizzazione dei corrispettivi obiettivi strategici di Ateneo, queste sono state associate ad un gruppo di 9 indicatori ereditati dal Piano Strategico di Ateneo e relativizzati a livello dei singoli Dipartimenti. Gli indicatori dipartimentali sono valorizzati, nella tabella riportata sopra, con un asterisco e concorrono al raggiungimento dell’indicatore a livello di Ateneo. I valori al 31/12/2025 dei 9 indicatori dipartimentali, il tasso di raggiungimento a livello di singolo dipartimento nonché il quadro complessivo dello stato di attuazione del Piano strategico dipartimentale è rappresentato per ciascun dipartimento nel Rapporto di Riesame, documento previsto dal Metis - Sistema di Assicurazione della Qualità, aggiornato in data 29/02/2024 - e dal SMVP 2025, che riporta per ciascun dipartimento anche i tassi di raggiungimento (TRI) dei 9 indicatori strategici e l’indice di performance (IPM) per ciascuna delle suddette aree.

I 14 Rapporti di riesame 2025, approvati nel Senato Accademico del 26 marzo 2026 e nel Consiglio di Amministrazione del 02 aprile 2026, sono disponibili sul portale di Ateneo nella sezione dedicata all’Assicurazione della qualità ([link](#)).

La **performance organizzativa delle strutture operative** riguarda la sola componente tecnico-amministrativa e fa riferimento a tutte le strutture operative dell’Ateneo (a questo livello, la componente tecnico amministrativa di un singolo Dipartimento è considerata una struttura operativa). Gli obiettivi organizzativi di struttura sono stati individuati a partire dagli obiettivi e dalle relative azioni strategiche definiti nel Piano strategico ’23-’25.

Oltre a quella strategica sono state considerate anche altre dimensioni, tra cui in particolare:

- la tensione al miglioramento continuo, come circolo virtuoso di buone pratiche di programmazione, implementazione, valutazione e interventi di miglioramento. Utili spunti derivano al riguardo dai periodici incontri di monitoraggio (coordinamento tra Direttrice Generale e Dirigenti e tra Presidio della Qualità e Referenti della Qualità), nonché dai feedback derivanti dal confronto con il Nucleo di Valutazione;
- l’ascolto degli utenti, principalmente tramite l’indagine Good Pratiche, rilevazione di customer satisfaction sui servizi, quale strumento consolidato per il miglioramento continuo, per rilevare annualmente l’opinione di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo al fine di individuare interventi correttivi da tradurre in obiettivi.

Dall’analisi dei contenuti del PIAO 2025-’27, in particolare l’”Allegato Mappa degli obiettivi di performance organizzativa”, si evince il collegamento con la mission, con gli obiettivi strategici e con le priorità politiche. Risulta chiaramente esplicitato il *cascading* degli obiettivi: partendo dagli obiettivi strategici di Ateneo sono stati individuati 34 obiettivi operativi, corredati di indicatori di performance e di target di raggiungimento. In fase di programmazione, per ciascun obiettivo operativo sono state associate specifiche azioni descrivendo ex ante come potenziare un sistema o rendere più fruibile un servizio. Gli obiettivi operativi sono espressamente definiti allo scopo di contribuire al conseguimento degli obiettivi strategici.

La coerenza degli obiettivi operativi rispetto a quelli strategici, tesa alla creazione di Valore Pubblico, è resa esplicita anche attraverso la classificazione degli obiettivi operativi rispetto alle seguenti dimensioni:

- Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi;
- Supporto al miglioramento dell’accessibilità/Pari opportunità/Equilibrio di genere/sviluppo sostenibile;
- Supporto al miglioramento della qualità dei servizi.

Tale classificazione è resa evidente nella Tabella sottostante in cui per ogni obiettivo viene indicata la classificazione, nonché la diretta derivazione dall'obiettivo strategico.

OB. STR.	Titolo obiettivo operativo	Semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi	Supporto al miglioramento dell'accessibilità/Pari opportunità/ equilibrio di genere/sviluppo sostenibile	Supporto al miglioramento della qualità dei servizi
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	✓		✓
F.2	Supporto nella ripresa degli studi dopo un periodo di interruzione			✓
F.1	Corsi/seminari/workshop per docenti in materia di didattica innovativa e lingua inglese			✓
R.1	Potenziamento servizi supporto progettazione e rendicontazione progetti	✓		
R.2	Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi			✓
R.3	Reingegnerizzazione processi dottorati	✓		✓
TM.1	Valorizzazione dei risultati della ricerca			✓
TM.1	Formazione su innovazione e trasferimento tecnologico			✓
TM.2	Realizzazione convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche			✓
TM.2	Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement			✓
TM.3	Ampliamento dell'offerta formativa delle Scuole di Specializzazione			✓
S.2	Potenziamento accoglienza degli studenti e sportello diffuso nelle residenze			✓
FA.1	Accordi Quadro di Ateneo per beni e servizi	✓		
FA.1	Revisione del sistema di gestione e verifica del conflitto di interessi			✓
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento			✓
FA.1	Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti (sospesi di entrata/uscita)			✓
FA.1	Conversione RFID	✓		
FA.1	Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS)	✓		
FA.1	Formazione per il personale tecnico-amministrativo			✓
FA.1	Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	✓		
FA.1	Attivazione di un modello di analisi dei dati economici-finanziari relativi ai costi del personale (What if analysis)	✓		
FA.2	Incremento numero posti alloggio – Area Residenzialità			✓
FA.2	Socialità di Ateneo			✓
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			✓
FA.2	Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità		✓	
FA.2	Gestione del parco tecnologico IT			✓
FA.2	Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi		✓	
FA.2	Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica		✓	
FA.2	Miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università			✓
FA.2	Diffusione Servizi PA digitale			✓
FA.2	Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo			✓

FA.3	Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità		✓	
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line		✓	
FA.5	Studio e implementazione di strumenti digitali per il potenziamento della fruizione di servizi, risorse ed eventi SBA Unical		✓	

La classificazione ha facilitato l'associazione degli stakeholder interni ed esterni all'Amministrazione ovvero ai soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa per come esplicitato nell'Allegato "Rendicontazione obiettivi operativi".

La puntuale descrizione dei risultati ottenuti dalla struttura tecnico amministrativa è riportata nell'Allegato "Rendicontazione obiettivi operativi"; qui si vogliono solo esplicitare i principali risultati in termini di outcome prodotto, privilegiando quelli che possono essere facilmente comprensibili anche da soggetti esterni all'organizzazione.

Per quanto riguarda le aree strategiche (formazione, ricerca, terza missione) si segnala:

- la riduzione significativa dell'abbandono universitario, con un incremento del numero dei laureati e il rafforzamento del supporto personalizzato agli studenti;
- sono stati attivati percorsi di formazione linguistica e seminari su didattica innovativa e tecnologie emergenti (inclusa l'intelligenza artificiale), con il coinvolgimento di circa 60 docenti, che ha portato al miglioramento della qualità dell'insegnamento e al rafforzamento delle competenze didattiche e linguistiche del personale docente;
- è stato implementato un sistema digitale per la gestione e il monitoraggio dei progetti di ricerca, con 465 progetti caricati, superando il target previsto. L'outcome prodotto è rappresentato da una maggiore capacità di partecipazione a bandi competitivi e una migliore tracciabilità e trasparenza delle attività di ricerca;
- nell'ambito del processo di reingegnerizzazione dei dottorati, sono stati approvati tutti i piani formativi individuali e aggiornato il catalogo delle attività formative consentendo una maggiore qualità e coerenza dei percorsi di dottorato e un rafforzamento della trasparenza e della strutturazione dell'offerta formativa avanzata;
- sono state rafforzate in modo significativo le attività di valorizzazione della ricerca e di collegamento con il sistema produttivo. In particolare, sono stati valutati 14 risultati di ricerca con potenziale brevettuale, attivate 38 collaborazioni con imprese e supportati 19 team imprenditoriali, che hanno condotto alla costituzione di 2 spin-off accademici;
- con la realizzazione di 38 attività di comunicazione e l'attivazione di 50 collaborazioni con enti del territorio, sono state rafforzate le relazioni con il territorio;
- sono state attivate 10 scuole di specializzazione (di cui 5 nuove) ed è stato introdotto un sistema digitale per il monitoraggio delle attività formative, con un miglioramento della qualità della formazione medica, il rafforzamento del sistema sanitario territoriale e la maggiore trasparenza nei percorsi di specializzazione.

Per quanto riguarda l'area strategica Servizi agli studenti:

- sono stati attivati sportelli decentrati nei quartieri universitari, con conseguente riduzione dei tempi di attesa e miglioramento della gestione delle problematiche abitative, portando ad una maggiore accessibilità ai servizi, al miglioramento della qualità della vita studentesca, al rafforzamento dell'inclusione e del supporto sociale.

Per quanto riguarda i fattori abilitanti individuati nel Piano strategico d'Ateneo '23-'25 (efficacia ed efficienza azione tecnico amministrativa; strutture e infrastrutture; sostenibilità; inclusività, equità sociale,

parità di genere; comunicazione) si evidenzia:

- sono stati raggiunti tutti i target relativi alla gestione contabile e agli accordi quadro, consentendo una maggiore efficienza dei processi amministrativi;
- è stato inoltre rafforzato il sistema di formazione del personale tecnico-amministrativo con un numero ore medie di formazione per dipendente pari a 69;
- sono stati avviati interventi: - per l'ampliamento della residenzialità studentesca, la creazione di spazi inclusivi, il potenziamento del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; - per favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità, al fine di migliorare le condizioni di studio e lavoro; - per rafforzare l'inclusione e l'aumento della sicurezza negli ambienti universitari.

2. Performance organizzativa

2.1 Rendicontazione obiettivi operativi

La performance organizzativa è stata misurata rispetto al grado di raggiungimento dei target definiti per gli obiettivi operativi del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione '25-'27 ed è stata monitorata dal Direttore Generale, dai Dirigenti, dai Responsabili di struttura.

I risultati delle strutture sono riportati in forma sintetica nella tabella sottostante.

CODICE	STRUTTURA	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
COM	Comunicazione	100%
AVV	Avvocatura	100%
SPC	Servizio Programmazione e Controllo	100%
CR	Centro Residenziale	100%
DT	Direzione Tecnica	100%
DRU	Direzione Risorse Umane	100%
DF	Direzione Finanziaria	100%
AG/AN	Affari Generali/ Attività Negoziale	100%
DDSS	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	98%
PL	Post Laurea	98%
ASIT	Area Servizi Informatici e tecnologici	90%
SBA	Sistema Bibliotecario di Ateneo	94%
ARIIS	Area Ricerca Innovazione e impatto Sociale	98%
CLA	Centro Linguistico di Ateneo	98%
ALTRI	Sistema Museale/Teatri/Centri	100%
DIP	Dipartimenti	97%
Performance complessiva		98%

Per analizzare la percentuale di risultato raggiunta da ciascuna struttura vengono di seguito rappresentati i risultati conseguiti (TRO - Tasso di raggiungimento) per ciascun obiettivo operativo, ponderati in base al peso assegnato dal PIAO agli obiettivi stessi, con evidenza delle eventuali altre strutture coinvolte (le capofila sono individuate con un asterisco). La performance delle strutture dipartimentali è basata su specifici indicatori e su sette obiettivi riportati nella tabella sottostante:

OB.STR.	Obiettivo operativo dipartimentale
R.2	Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi
FA.1	Accordi quadro di beni e servizi
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento
FA.1	Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti (sospesi di entrata/uscita)
FA.2	Sicurezza ed estensione dei servizi di rete wired e wifi
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
FA.3	Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità



SERVIZIO COMUNICAZIONE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.2	Supporto alla ripresa degli studi dopo un periodo di interruzione	100%	90%	90%	SPC - DS*
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	

AVVOCATURA					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	90%	90%	DF*-DT-DRU-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.2	Supporto alla ripresa degli studi dopo un periodo di interruzione	100%	20%	20%	DS*- COM
R.3	Reingegnerizzazione processi dottorati	100%	20%	20%	ARIIS*
FA.1	Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS)	N	20%	20%	DS*
FA.1	Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	N	20%	20%	DRU*- ASIT
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI/DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	10%	10%	CR-DRU-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	



CENTRO RESIDENZIALE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
S.2	Potenziamento accoglienza degli studenti e sportello diffuso nelle residenze	100%	70%	70%	
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Diffusione dei Servizi PA Digitale	100%	5%	5%	DF-DS-PL-ASIT*
FA.2	Miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università	100%	10%	10%	DT*
FA.4	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-DRU-DS-PL-ASIT*- SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	

DIREZIONE TECNICA E PATRIMONIO IMMOBILIARE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
S.2	Potenziamento accoglienza e servizi residenziali per docenti, ricercatori e dottorandi	100%	5%	5%	CR*-ASIT
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Incremento numero posti alloggio - Area Residenzialità	100%	10%	10%	
FA.2	Socialità di Ateneo	100%	5%	5%	AGAN*
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	30%	30%	COM-AVV-SPC-CR-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone-con disabilità	100%	30%	30%	DS
FA.2	Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi	100%	10%	10%	ASIT*-DIP
FA.2	Miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università	100%	5%	5%	CR
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	



DIREZIONE RISORSE UMANE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.3	Corsi/seminari/workshop per i docenti dell'Università della Calabria in materia di didattica innovativa e lingua inglese	100%	5%	5%	DF-PL*-CLA
TM.3	Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione	100%	5%	5%	AGAN-DS*-ASIT
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.1	Formazione per il personale tecnico-amministrativo	100%	20%	20%	
FA.1	Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	N	30%	30%	SPC-ASIT
FA.1	Attivazione di un modello di analisi dei dati economici-finanziari relativi ai costi del personale (What if analysis)	100%	20%	20%	DF
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM - AVV- SPC-CR-DT*-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-C5R-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	

DIREZIONE FINANZIARIA					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.3	Corsi/seminari/workshop per i docenti dell'Università della Calabria in materia di didattica innovativa e lingua inglese	100%	5%	5%	DRU-PL*-CLA
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	40%	40%	AVV-DT-DRU-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.1	Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti (sospesi di entrata/uscita)	100%	30%	30%	DIP
FA.1	Attivazione di un modello di analisi dei dati economici-finanziari relativi ai costi del personale (What if analysis)	100%	10%	10%	DRU
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM - AVV- SPC-CR-DT*-DRU-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Diffusione dei Servizi PA Digitale	100%	5%	5%	CR-DS-PL-ASIT*
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	



AFFARI GENERALI/ATTIVITA' NEGOZIALE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
TM.3	Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione	100%	5%	5%	DRU-DS*-ASIT
FA.1	Accordi Quadro di Ateneo per beni e servizi	100%	30%	30%	DIP
FA.1	Revisione del sistema di gestione e verifica del conflitto di interessi	N	20%	20%	
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*- DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Socialità di Ateneo	100%	30%	30%	DT
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-DS-PL-ASIT -SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	5%	3%	PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA
F.2	Supporto alla ripresa degli studi dopo un periodo di interruzione	100%	40%	40%	COM-SPC
TM.3	Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione	100%	10%	10%	DRU-AGAN-ASIT
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.1	Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS)	N	10%	10%	SPC
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone-con disabilità	100%	10%	10%	DT*
FA.2	Diffusione dei Servizi PA	100%	5%	5%	CR-DF-PL-ASIT*
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-CR-DRU-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	98%	



AREA TEACHING AND LEARNING E POST LAUREA					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	5%	3%	DS-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA
F.3	Corsi/seminari/workshop per i docenti dell'Università della Calabria in materia di didattica innovativa e lingua inglese	100%	70%	70%	DRU-DF-CLA
FA1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SPI-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA2	Diffusione dei Servizi PA	100%	5%	5%	CR-DF-DS-ASIT*
FA5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC- CR-DRU-DS-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
Risultato struttura (IPS)			100%	98%	

SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	5%	3%	DS-PL-ASIT*-ARIIS-CLA
TM.2	Realizzazione di un convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche	75%	15%	11%	
TM.2	Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement	100%	5%	5%	ARIIS*-SIMU/CENTRI/TEATRI
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.1	Conversione RFID	100%	20%	20%	
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	10%	10%	SPC-CR- DRU-DS-PL-ASIT*-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.5	Studio e implementazione di strumenti digitali per il potenziamento della fruizione di servizi, risorse ed eventi SBA Unical	100%	30%	30%	
Risultato struttura (IPS)			100%	94%	



AREA SERVIZI INFORMATICI E TECNOLOGICI					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	10%	5%	DS-PL-SBA-ARIIS-CLA
TM.3	Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione	100%	5%	5%	DRU-AGAN-DS*
S.2	Potenziamento accoglienza degli studenti e sportello diffuso nelle residenze	100%	5%	5%	CR*-DT
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.1	Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	N	5%	5%	SPC-DRU*
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Gestione del parco tecnologico IT	90%	10%	9%	
FA.2	Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi	100%	10%	10%	DT-DIP
FA.2	Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica	84%	10%	8%	
FA.2	Diffusione dei Servizi PA Digitale	100%	10%	10%	CR-DF-DS-PL
FA.2	Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo	60%	5%	3%	
FA.3	Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità	100%	10%	10%	DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-CR-DRU-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
Risultato struttura (IPS)			100%	90%	

SIMU					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
TM.2	Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement	100%	70%	70%	SBA-ARIIS*
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-CLA-ARIIS-DIP
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	15%	15%	SPC-CR-DRU-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA
Risultato struttura (IPS)			100%	100%	



CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	5%	3%	DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA
F.3	Corsi/seminari/workshop per i docenti dell'Università della Calabria in materia di didattica innovativa e lingua inglese	100%	75%	75%	DRU-DF-PL*-CLA
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-CR- DRU-DS-PL-ASIT*-SBA- ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	98%	

AREA RICERCA INNOVAZIONE E IMPATTO SOCIALE					
OB.STR.	Obiettivo operativo	TRO	PESO	TRO PESATO	Strutture coinvolte (l'asterisco identifica i soggetti capofila)
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto	50%	5%	3%	DS-PL-SBA-ARIIS-CLA
R.1	Potenziamento servizi supporto progettazione e rendicontazione progetti	100%	20%	20%	
R.2	Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi	N	5%	5%	DIP
R.3	Reingegnerizzazione processi dottorati	100%	20%	20%	SPC
TM.1	Valorizzazione dei risultati della ricerca	100%	10%	10%	
TM.1	Formazione su innovazione e trasferimento tecnologico	100%	10%	10%	
TM.2	Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement	100%	10%	10%	SBA-SIMU/CENTRI/TEATRI
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	100%	5%	5%	AVV-DT-DRU-DF*-AGAN-DS-PL-ASIT-SBA-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	10%	10%	COM-AVV-SPC-CR-DT*-DRU-DF-AGAN-DS-PL-ASIT-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI-DIP
FA.5	Soluzioni smart per sportelli on-line	100%	5%	5%	SPC-CR-DRU-DS-PL-ASIT*-SBA-ARIIS-CLA-SIMU/CENTRI/TEATRI
Risultato struttura (IPS)			100%	98%	

DIPARTIMENTI															
DIPARTIMENTI	Obiettivo operativo	D01-CTC	D02-DeMaCS	D03-DESF	D04-DFSSN	D05-DIAm	D06-DIBEST	D07-DICES	D08-DIMEG	D09-DIMES	D10-DINCI	D11-DISCAG	D12-DISPES	D13-DISU	D14-FISICA
R.2	Vetrina laboratori di ricerca	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
FA.1	Accordi quadro di Ateneo per beni e servizi	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
FA.1	Riduzione gg medi di pagamento	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
FA.1	Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti (sospesi di entrata/uscita)	20%	20%	20%	0%	0%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
FA.2	Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wi-fi	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
FA.2	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
FA.3	Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - % STRUTTURA		100 %	100%	100%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, nella quale sono stati ricondotti gli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ateneo, come rappresentato nelle tabelle precedenti, si riporta di seguito la distribuzione degli 34 obiettivi operativi per area (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Servizi agli studenti, Fattori abilitanti), con la corrispondente % di raggiungimento della performance nell'ambito della medesima.

Aree	n. obiettivi operativi	n. obiettivi neutralizzati*	n. obiettivi con TRO <100%	n. obiettivi con TRO =100%	Performance per area in %
Formazione	3		1	2	83,33%
Ricerca	3	1		2	100%
Terza Missione	5		1	4	95%
Servizi agli studenti	1			1	100%
Fattori abilitanti	22	3	3	16	96,53%
Totale	34	4	5	25	

*Obiettivi che a causa di fattori esogeni/endogeni non possono essere raggiunti totalmente o parzialmente. L'obiettivo neutralizzato si considera raggiunto al 100%.

Nell'Allegato Rendicontazione obiettivi operativi, per ogni obiettivo operativo del Piano, vengono riportati:

- per l'indicatore di riferimento, il valore di fine periodo al 31/12/2025, ovvero il risultato raggiunto. L'indicatore dipartimentale è individuato con le sigle "DIP";
- il tasso di raggiungimento, calcolato nel rispetto del SMVP 2025, mediante la formula "risultato

–baseline/target – baseline”, per risultati compresi tra la baseline e il target, ponendo a zero i casi in cui il risultato <baseline e al 100% i casi in cui il risultato >= target;

- la struttura capofila (C) aggregata per ambito referente dell’obiettivo (cella in colore grigio);
- la/e struttura/e partecipante (P) che concorre/concorrono con la capofila al raggiungimento dell’obiettivo, con relativo peso.

Per tutti gli obiettivi i responsabili, nel rendicontare lo stato di attuazione al 31/12/2025, hanno presentato, lo stato di realizzazione dell’obiettivo in termini di outcome e i benefici che si ritiene che gli stakeholder di riferimento (individuati in fase di programmazione) abbiano conseguito in virtù dei risultati raggiunti, nonché la fonte del dato.

La fase di rendicontazione ha tenuto conto del monitoraggio infrannuale avviato nel periodo settembre/ottobre 2025 mediante il sistema di performance management.

2.2 Quadro e analisi degli scostamenti

Nella seguente tabella si riportano sinteticamente i soli obiettivi che, in fase di rendicontazione, hanno registrato uno scostamento rispetto al target prefissato nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 23'-25 e sono stati neutralizzati, in quanto il loro raggiungimento è stato condizionato da fattori esogeni e/o endogeni.

Ob. Str.	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore target 2025	Valore di fine periodo 31/12/2025
F.1	Nuovi sistemi per la didattica e servizi a supporto	IND.1 Stato di avanzamento del progetto Sistema per la gestione della programmazione didattica IND.2 Stato di avanzamento del progetto Sistema del percorso linguistico CLA IND.3 Stato di avanzamento del progetto Sistema gestionale del SBA	IND.1/2/3 Avvio del progetto: mappatura delle funzionalità; implementazione delle configurazioni del sistema	IND.1=100% IND.2=0% IND.3=50% TRO=50%
R.2	Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi	Percentuale di laboratori che hanno aderito alla carta dei servizi di Ateneo	20%	Neutralizzato
TM.2	Realizzazione di un convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche	Stato di avanzamento dell'obiettivo	Organizzazione e realizzazione dell'evento	75%
FA.1	Revisione del Sistema di Gestione e verifica del Conflitto di interessi	Sottoscrizione di un protocollo di intesa con l'Agenzia delle Entrate (SI/NO)	SI	Neutralizzato
FA.1	Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle CPDS	% piano di lavoro (numero attività svolte sul totale delle attività previste)	Erogazione della formazione=100%	Neutralizzato
FA.1	Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	Stato di avanzamento delle attività	Integrazione con SMVP	Neutralizzato
FA.2	Gestione del parco tecnologico IT	IND.1 Censimento dei sistemi informativi di Ateneo IND.2 Censimento delle postazioni di lavoro IND.3 Inventario delle attrezzature e delle tecnologie	IND.1 Censimento dei sistemi informativi IND.2 Messa in linea di un sistema per il censimento delle attrezzature dedicate alle postazioni di lavoro; censimento del 25% delle postazioni di lavoro del personale afferente alla direzione generale IND.3 Studio di un modello di inventario delle attrezzature e delle tecnologie	IND.1=70% IND.2=75% IND.3=100% TRO=90%
FA.2	Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica	IND.1 Realizzazione sistema di Identity Management (IDM) IND.2 Realizzazione sistema di provisioning automatico per Microsoft Office 365 e Google Workspace for Education IND.3 Verifica della realizzabilità ed eventuale realizzazione di un sistema	IND.1 Realizzazione del sistema di Identity Management (IDM) IND.2 Completamento del sistema di provisioning	IND.1= 20% IND.2=100% IND.3=100% IND.4=100% IND.5=100% TRO=84%



Ob. Str.	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore target 2025	Valore di fine periodo 31/12/2025
		NAC in ateneo IND.4 Erogazione corso sulla sicurezza al personale AIIT IND.5 Attivazione NOC/SOC in Unical	automatico Office 365 per gli studenti e per i dipendenti e realizzazione del sistema di provisioning per Google Workspace for Education per i dipendenti IND.3 Realizzazione di una implementazione di test del sistema NAC IND.4 Erogazione corso sulla sicurezza al personale AIIT IND.5 Proposta agli organi competenti di policy e regolamenti sicurezza informatica di Ateneo	
FA.2	Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo	Avanzamento progetto	Completamento VOIP Polifunzionale	60%

È opportuno fare delle precisazioni utili a comprendere al meglio le neutralizzazioni.

Nella tabella sottostante per gli obiettivi viene indicata la natura delle neutralizzazioni. A seguire un breve dettaglio delle cause.

OBIETTIVI	NATURA SCOSTAMENTO		
	Eventi non oggettivamente prevedibili in fase di programmazione	Mancata considerazione di vincoli che hanno condizionato la realizzazione delle azioni programmate	Inadeguata stima delle risorse necessarie (in termini di forza lavoro) per la realizzazione delle azioni
Nuovi sistemi per la didattica e servizi a supporto	√		
Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi	√		
Realizzazione di un convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche			√
Revisione del Sistema di Gestione e verifica del Conflitto di interessi		√	
Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle CPDS	√		
Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane	√		
Gestione del parco tecnologico IT	√		
Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica			√
Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo	√		

Nuovi sistemi per la didattica e servizi a supporto. L'obiettivo è stato realizzato al 50%. Nel progetto Sistema Bibliotecario di Ateneo, l'aggiornamento e la redazione della documentazione necessaria per la gara d'appalto hanno comportato una revisione delle figure coinvolte, determinando un conseguente slittamento dei tempi e delle attività di progetto. Inoltre, il progetto relativo al sistema a supporto del CLA è stato annullato a causa dei ritardi nelle fasi di test e rilascio, connessi al ruolo dell'Ateneo come early

adopter, rendendo necessaria una riprogrammazione complessiva.

Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi. L'obiettivo non è stato avviato in quanto nell'ultima parte dell'anno, la nuova Governance, insediatasi nel novembre 2025, ha definito una strategia rinnovata per la gestione dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca, includendo i processi di certificazione e accreditamento dei servizi. La definizione operativa di tale strategia (roadmap) rappresenta una condizione preliminare per la costruzione del catalogo dei servizi competitivi, nonché per la predisposizione del Piano di Comunicazione e delle Linee Guida di Ateneo. Inoltre, l'aggiornamento delle informazioni sui laboratori, reso particolarmente complesso dall'elevato numero di attrezzature acquisite tramite PNRR, ha ulteriormente inciso sulle tempistiche. L'obiettivo è stato neutralizzato.

Realizzazione di un convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche. L'obiettivo è stato realizzato al 75%. Sono state definite la tematica del convegno, individuati i relatori, assegnati gli ambiti di intervento e stabiliti periodo e sede dell'evento. Il completamento delle attività è stato tuttavia interrotto a causa di un'imprevista accelerazione degli adempimenti connessi alla partecipazione del Sistema Bibliotecario d'Ateneo a tre rilevanti progetti finanziati (PNRR e altri enti). La gestione di tali iniziative, caratterizzate da elevata complessità operativa e significativa produzione documentale, ha richiesto una riallocazione prioritaria delle risorse, incidendo sulla conclusione dell'obiettivo.

Revisione del Sistema di Gestione e verifica del Conflitto di interessi. L'obiettivo, avviato nei tempi previsti dal PIAO 2025, non è stato portato a termine poiché, solo al termine dell'iter istruttorio, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che la convenzione avrebbe consentito l'accesso esclusivamente a dati anagrafici e reddituali per finalità di verifica delle autocertificazioni degli studenti, non coerenti con quelli necessari al raggiungimento dell'obiettivo. In particolare, non è stato possibile ottenere le informazioni relative al personale cessato e a eventuali incarichi successivi presso operatori economici. Il mancato raggiungimento è, pertanto, riconducibile alla mancata preventiva informativa da parte dell'Agenzia delle Entrate circa i limiti dei dati accessibili. L'obiettivo è stato neutralizzato.

Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle CPDS. Nel corso del 2025 sono state realizzate le attività propedeutiche all'obiettivo, tra cui la ricognizione dei componenti delle CPDS, l'analisi dei fabbisogni formativi e la pianificazione della seconda edizione del corso (la prima edizione si è tenuta a dicembre 2024). Tuttavia, l'erogazione — inizialmente prevista entro l'anno — è stata posticipata al 2026, in quanto si è ritenuto opportuno attendere il cambio di Governance e la ricostituzione del Presidio di Qualità di Ateneo, avvenute a novembre 2025, al fine di riallineare i contenuti formativi alla nuova organizzazione e garantirne piena coerenza ed efficacia. L'obiettivo è stato neutralizzato.

Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane. L'obiettivo non è stato pienamente raggiunto a causa della tempistica legata alla nomina del nuovo Direttore Generale, avvenuta a fine 2025 con presa di servizio nel febbraio 2026, che ha comportato l'approvazione tardiva del SMVP. Nel corso del 2025 sono state comunque sviluppate le attività propedeutiche, in particolare l'adozione di un sistema integrato di gestione per competenze e la definizione dei profili di ruolo. Tuttavia, il completamento dell'integrazione delle competenze nel sistema di valutazione non è stato possibile nei tempi previsti, in quanto avrebbe richiesto un adeguato momento di confronto con il Direttore Generale, insediatosi a febbraio 2026. L'obiettivo è stato neutralizzato.

Gestione del parco tecnologico IT. L'obiettivo non è stato pienamente raggiunto (90%) nei tempi previsti, pur essendo state realizzate tutte le principali attività propedeutiche. In particolare, è stata costruita una solida base informativa attraverso lo sviluppo di strumenti per il censimento e la gestione dei sistemi informativi, delle postazioni di lavoro e delle attrezzature, con specifica attenzione agli aspetti di sicurezza (anche in coerenza con la normativa NIS2). È stato inoltre predisposto un modello organico di pianificazione

e gestione del ciclo di vita delle tecnologie, basato su benchmark nazionali e internazionali. Tuttavia, la complessità delle attività di raccolta, integrazione e aggiornamento dei dati, nonché l'ampiezza e l'eterogeneità del patrimonio tecnologico da censire, non hanno consentito di completare integralmente l'obiettivo entro le tempistiche previste.

Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica. L'obiettivo risulta parzialmente conseguito (84%), con alcune attività completate (formazione specialistica in sicurezza informatica, sistemi di provisioning e installazione di un ambiente di test NAC) e altre non ultimate nei tempi previsti. In particolare, non è stato possibile completare il sistema di Identity Management né finalizzare l'adozione di policy e regolamenti in materia di sicurezza, sebbene siano state svolte le necessarie analisi e predisposte le bozze documentali. Il ritardo è riconducibile in particolare al sottodimensionamento dell'organico e alla riduzione delle risorse disponibili nel corso dell'anno, che hanno inciso sull'allineamento al cronoprogramma.

Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo. L'obiettivo risulta parzialmente conseguito (60%). Il mancato raggiungimento dell'obiettivo nel 2025 è stato determinato dai ritardi nella fornitura degli apparati fisici di interfaccia con i flussi esterni e le centrali esistenti.

2.3 Trasparenza e prevenzione della corruzione

In ottemperanza ai contenuti della normativa vigente (cfr. L. n. 190/2012 e d.lgs. n. 33/2013) e degli atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (in particolare il PNA 2019 e l'aggiornamento 2022), l'Università della Calabria ha proseguito, anche per l'anno 2025, nel consolidamento del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa, riconoscendo nel risk management il fulcro del processo di gestione del rischio corruttivo.

Il livello di attuazione delle misure si è mantenuto in linea con le precedenti annualità, beneficiando di un elemento qualificante: il rapporto di continuità dell'azione amministrativa assicurato dal Dirigente Generale, dott. Alfredo Mesiano. In qualità di dirigente di ruolo e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il dott. Mesiano ha garantito il presidio complessivo del sistema e il coordinamento delle attività di monitoraggio e aggiornamento. Tale assetto, fondato su una costante sinergia con i Dirigenti d'Area, ha favorito un efficace coordinamento operativo e una gestione unitaria dei processi di prevenzione.

Come già evidenziato nei precedenti strumenti programmatici, le quattordici misure generali anticorruzione risultano pienamente attuate. Tuttavia, nell'ottica di un miglioramento continuo, l'Amministrazione ha proseguito nel percorso di integrazione con misure specifiche, mirate alla progressiva riduzione del rischio nei processi ritenuti maggiormente esposti.

Tra le azioni di rilievo intraprese nel 2025, tratti dalla Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativamente all'anno 2025, pubblicata sul Portale UniCal nella [Sezione Amministrazione Trasparente PAT](#), si segnalano:

- Rotazione degli Operatori Economici: sono state implementate specifiche azioni organizzative per assicurare l'effettiva applicazione del principio di rotazione negli affidamenti. In questo contesto, l'Area Appalti ha svolto un ruolo di supporto cruciale per i RUP, garantendo un flusso informativo costante sugli operatori già affidatari per categoria merceologica, riducendo così il rischio di consolidamento di posizioni privilegiate.
- Trasparenza Amministrativa: è stata dedicata costante attenzione al presidio del Portale per l'Amministrazione Trasparente d'Ateneo (PAT). Il RPCT è intervenuto tempestivamente per rimuovere le criticità emerse durante i monitoraggi, assicurando un incremento qualitativo in termini di completezza e tempestività dei dati pubblicati.

Per rafforzare ulteriormente il sistema, sono stati individuati i seguenti obiettivi prioritari:

1. Rafforzamento dei presidi organizzativi per la rotazione. Si rende opportuno assicurare il costante aggiornamento dell'allegato recante le categorie merceologiche al regolamento degli acquisti sottosoglia;
2. Digitalizzazione. Avvio di uno studio di fattibilità per l'adozione di soluzioni digitali dedicate alla gestione automatizzata della rotazione degli operatori;
3. Monitoraggio procedimentale. Previsione di azioni strutturate per il monitoraggio sistematico dei tempi procedimentali, al fine di garantire una maggiore efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Nel corso del 2024, con effetti sull'annualità 2025, le Strutture dell'Amministrazione Centrale sono state coinvolte nell'aggiornamento e nella revisione della mappatura dei processi d'Ateneo, attività ritenuta imprescindibile ai fini della corretta individuazione e gestione dei rischi corruttivi. In continuità con l'attività svolta negli esercizi precedenti dalla Direzione Affari Generali e Attività Negoziale (DAGAN), dalla Direzione Tecnica e Patrimonio Immobiliare (DTPI) e dall'Area Teaching and Learning e Post-Laurea (ATLPL), anche la Direzione Finanziaria ha proceduto all'aggiornamento della propria mappatura. Tale percorso di revisione organica, sebbene abbia già interessato i principali settori amministrativi, ha visto il rinvio degli interventi relativi ai Dipartimenti a successive azioni programmate.

In coerenza con quanto previsto dall'aggiornamento 2022 al PNA e dalla successiva delibera ANAC n. 497/2024, è stata riservata una particolare attenzione all'area dei contratti pubblici, con specifico riguardo alla gestione delle risorse PNRR/PNC. Tale impegno si è tradotto in un approfondimento delle fasi procedurali dell'attività negoziale e nell'avvio di analisi volte all'individuazione dei rischi specifici, propedeutiche alla definizione di misure mirate di mitigazione.

In questo ambito, e in linea con l'obiettivo di cui all'art. 2 del D.Lgs. 36/2023, è stata condotta una verifica a campione sugli affidamenti diretti di importo compreso tra € 130.000 e € 140.000, focalizzandosi in particolare sugli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L'azione è stata finalizzata a rafforzare i presidi di integrità e trasparenza, recependo le raccomandazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in relazione all'attuazione dei progetti PNRR.

Ulteriori interventi di rilievo hanno riguardato la revisione del Codice di comportamento, finalizzata all'adeguamento alle recenti modifiche normative. In tale ambito, è stata condotta la procedura partecipativa per l'adozione del nuovo testo mediante consultazione pubblica aperta agli stakeholder interni ed esterni; a tale fase seguirà l'adozione del definitivo provvedimento formale.

La formazione, sebbene obbligatorio, è stata seguita dal 90% del personale in servizio. All'esito del questionario di gradimento, somministrato al termine dell'intervento formativo, è risultato che la maggior parte dei discenti ha apprezzato lo stesso da un punto di vista dei contenuti didattici e della e della trasferibilità lavorativa dei medesimi contenuti.

Con riferimento alla trasparenza amministrativa, l'Università della Calabria ha confermato un livello complessivamente adeguato di adempimento degli obblighi di pubblicazione, garantendo il costante aggiornamento delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente". In tale ambito, anche in relazione al processo di attestazione annuale, è stato condotto un rigoroso monitoraggio di secondo livello che ha interessato le seguenti sottosezioni di primo livello: Consulenti e collaboratori; Personale; Bandi di concorso; Bandi di gara e contratti; Bilanci; Informazioni ambientali; Altri contenuti. A seguito di tale attività di verifica, il RPCT ha promosso l'adozione delle necessarie azioni correttive, assicurando il progressivo miglioramento della qualità, della completezza e della tempestività dei dati pubblicati.

2.4 Indagini di Customer Satisfaction

Nel corso del 2025, l'Università della Calabria ha condotto la rilevazione della soddisfazione per i servizi offerti, attraverso l'indagine sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice, relativa ai servizi erogati nello stesso anno. L'indagine GP, avviata nel primo quadrimestre dell'anno in corso, è stata completata nei tempi utili per il monitoraggio finale del Piano Strategico 2023–2025, con scadenza al 31/12/2025, consentendo il calcolo degli indicatori strategici associati all'obiettivo *“Efficienza ed Efficacia dell’Azione amministrativa”* (vedi paragrafo 1.4 Sintesi dei principali risultati).

I dati raccolti sull'efficacia percepita dei servizi sono stati confrontati con quelli degli anni precedenti, restituendo un quadro di indagine per macro-categorie di servizi per i seguenti gruppi di stakeholder:

- Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA),
- Personale Tecnico-Amministrativo (PTA),
- Studenti, suddivisi tra primo anno (STUD I) e anni successivi (STUD II).

La tabella seguente fornisce una panoramica del valore medio del giudizio espresso dai suddetti stakeholder interni dell'Università della Calabria, relativamente agli anni dal 2022 al 2025, in risposta alla domanda: *“In riferimento al servizio [...], si ritiene complessivamente soddisfatto/a?”* (scala di valutazione: da 1 = per nulla soddisfatto/a a 6 = molto soddisfatto/a).

Efficacia percepita Rilevazioni Università della Calabria per gli anni 2022 – 2023 – 2024 - 2025					
Macro-categoria	Stakeholder	Valore Ateneo			
		2022	2023	2024	2025
Amministrazione e gestione del personale	DDA	4,57	4,47	4,30	4,52
	PTA	3,81	4,13	4,20	4,25
Approvvigionamento e servizi logistici	DDA	3,85	3,68	3,91	4,09
	PTA	3,73	3,76	4,02	4,09
Contabilità	PTA	4,15	4,53	4,48	4,43
Servizi informatici	DDA	4,48	4,13	4,43	4,51
	PTA	4,02	4,16	4,22	4,30
Servizi informativi	STU I	4,04	3,91	4,39	4,27
	STU II	3,62	3,57	3,74	3,98
Didattica	DDA	4,72	4,49	4,71	4,80
Ricerca	DDA	4,11	3,71	3,85	4,07
Biblioteche	DDA	4,35	4,3	4,41	4,41
	STU I	4,69	5,06	4,84	4,86
	STU II	4,37	3,53	3,62	4,72
Servizi generali, infrastrutture e logistica	STU I	4,15	4,22	4,44	4,40
	STU II	3,68	3,73	3,92	4,18
Segreteria	STU I	3,94	3,97	3,99	4,17
	STU II	3,51	3,21	3,63	3,90
Diritto allo studio	STU I	4,22	4,12	4,27	4,42
	STU II	3,75	4,55	4,58	4,21
Orientamento	STU I	3,81	3,96	4,24	4,23
Job Placement	STU II	3,3	3,75	4,20	3,59
Internazionalizzazione	STU II	3,14	3,38	3,13	3,86

Analizzando i dati emerge come per il personale docente (DDA), le valutazioni abbiano superato la flessione del 2023, consolidando un trend di crescita nel 2025. La didattica si conferma il punto di forza,

raggiungendo il picco di 4,80 nell'ultima rilevazione. I servizi informatici mostrano un recupero significativo arrivando a 4,51, così come l'amministrazione e gestione del personale che, dopo il calo del 2024 (4,30), risale a 4,52. Anche il servizio ricerca, pur essendo sceso in passato, mostra segnali di ripresa attestandosi a 4,07 nel 2025.

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) continua a mostrare una percezione tendenzialmente crescente o stabile. È evidente il miglioramento costante nell'approvvigionamento e servizi logistici (passato da 3,73 nel 2022 a 4,09 nel 2025) e nei servizi informatici, che raggiungono quota 4,30. La contabilità, pur con una lievissima flessione rispetto al picco del 2023, si mantiene su livelli elevati (4,43).

Per quanto riguarda gli studenti, i dati del 2025 delineano evoluzioni interessanti:

- **Studenti del primo anno (STU I):** Esprimono giudizi stabilmente positivi, con la segreteria in crescita costante fino a 4,17 e il diritto allo studio che tocca il valore di 4,42. Le biblioteche si confermano un'eccellenza con un punteggio di 4,86.
- **Studenti degli anni successivi (STU II):** Mostrano i segnali di miglioramento più marcati nel 2025. L'internazionalizzazione compie un balzo notevole, passando dal 3,13 del 2024 a 3,86. Anche i servizi bibliotecari vedono un recupero eccezionale, salendo a 4,72 e colmando quasi totalmente il divario con le matricole. La segreteria raggiunge il suo massimo storico nel quadriennio con 3,90. Unica nota discordante riguarda il job placement, che dopo la crescita del 2024, subisce una nuova contrazione scendendo a 3,59.

Complessivamente, i dati del 2025 suggeriscono un miglioramento diffuso nelle valutazioni degli studenti senior (STU II) con innalzamento della qualità percepita lungo tutto il percorso accademico

Per un'analisi critica delle valutazioni sopra riportate sull'efficacia percepita nei servizi universitari, è importante tenere conto del tasso di risposta registrato nelle rilevazioni in quanto incide sull'affidabilità dei risultati. Di seguito il tasso di risposte ricevute dal 2022 al 2025 per le diverse categorie di stakeholder.

Numero di risposte ricevute su numero utenti invitati								
Anno GP	DDA	%	PTA	%	STU I	%	STU II	%
2025	522 su 1262	41,36%	360 su 648	55,56%	331 su 5706	5,80%	1040 su 19022	5,47%
2024	332 su 1490	22,28%	243 su 657	36,99%	98 su 5.162	1,90%	245 su 15.771	1,55%
2023	245 su 1425	17%	185 su 612	30%	114 su 5294	2%	394 su 15467	3%
2022	398 su 1298	31%	170 su 611	28%	399 su 4715	8%	814 su 15701	5%

I dati mostrano una significativa evoluzione nei tassi di partecipazione tra le diverse categorie di stakeholder. Per quanto riguarda il personale docente (DDA) e tecnico-amministrativo (PTA), il 2025 ha segnato un incremento eccezionale nella partecipazione: i docenti hanno raggiunto un tasso di risposta del 41,36% (rispetto al 22,28% del 2024), mentre il PTA ha toccato il 55,56%. Tale aumento appare strettamente connesso alla campagna di sensibilizzazione promossa dall'Ateneo con il supporto del PQA, finalizzata a rafforzare la consapevolezza sull'importanza della partecipazione ai processi di valutazione e miglioramento della qualità. Questa crescita costante e l'alto livello di coinvolgimento consolidano l'affidabilità delle valutazioni espresse per i servizi di supporto alla ricerca, alla didattica e ai processi gestionali.

La situazione della popolazione studentesca, pur mantenendo percentuali più contenute, mostra finalmente un segnale di ripresa dopo il calo del biennio precedente. Nel 2025, il tasso di risposta è salito al 5,80% per gli studenti del primo anno (STU I) e al 5,47% per quelli degli anni successivi (STU II), triplicando quasi i valori minimi registrati nel 2024 (rispettivamente 1,90% e 1,55%). Sebbene questi tassi rimangano inferiori a quelli del personale, il trend di crescita del 2025 suggerisce una maggiore efficacia delle strategie di comunicazione e sensibilizzazione attivate dall'Ateneo, con il supporto del PQA.

In sintesi, la lettura incrociata tra i dati di efficacia percepita e i tassi di risposta indica che le valutazioni del personale (DDA e PTA) godono di una solidità statistica molto elevata. Al contempo, il recupero nella partecipazione studentesca registrato nel 2025 attribuisce una maggiore significatività ai giudizi positivi emersi nell'ultima rilevazione, come il miglioramento dei servizi di internazionalizzazione e delle biblioteche per gli studenti senior.

Altri strumenti di ascolto attivati nel 2025:

- **Indagini AlmaLaurea sul profilo dei laureati**, condotte attraverso un questionario somministrato al momento della domanda di laurea. L'indagine analizza il livello di soddisfazione rispetto all'esperienza universitaria complessiva, il rapporto con il corpo docente e la qualità dei principali servizi offerti durante il percorso di studi (orientamento, tirocini, diritto allo studio, biblioteche e spazi, segreterie studenti).
- **Questionari ISO-DID**, volti a rilevare la soddisfazione degli studenti rispetto alla didattica. Questi strumenti rientrano nel più ampio processo di Assicurazione della Qualità.

L'analisi approfondita dei risultati delle opinioni degli studenti frequentanti e non frequentanti (a.a. 2024/2025), insieme al profilo dei laureati (a.s. 2025), è reso disponibile nella Relazione annuale del Nucleo di Valutazione (scadenza: ottobre 2026) - sezione "Assicurazione Qualità" del Portale di Ateneo.

2.5 Pari opportunità e benessere organizzativo

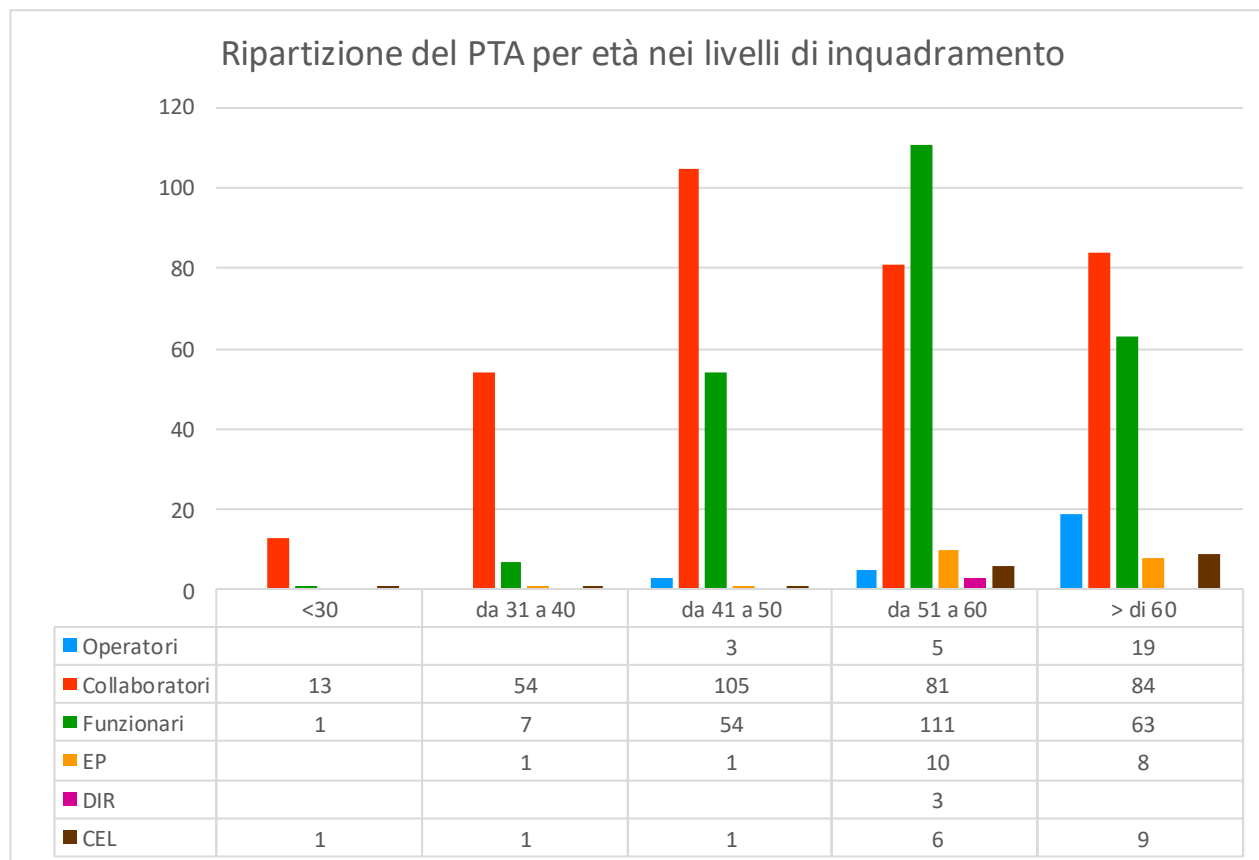
L'Università della Calabria conferma il proprio impegno nella promozione delle pari opportunità, nel miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro del personale e nella diffusione di contesti fondati sul benessere organizzativo. In attuazione della Direttiva n. 2/2019 – *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* – e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha redatto la Relazione annuale sulla condizione del personale (edizione 2025, adottata con Decreto Rettorale n. 412 del 28 marzo 2026).

La relazione rappresenta un adempimento istituzionale e, al tempo stesso, un importante strumento di monitoraggio e supporto per le politiche di inclusione e benessere. Ha un duplice obiettivo: da un lato, offrire un quadro dettagliato della composizione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane; dall'altro, costituisce uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive, adottato dall'Università della Calabria.

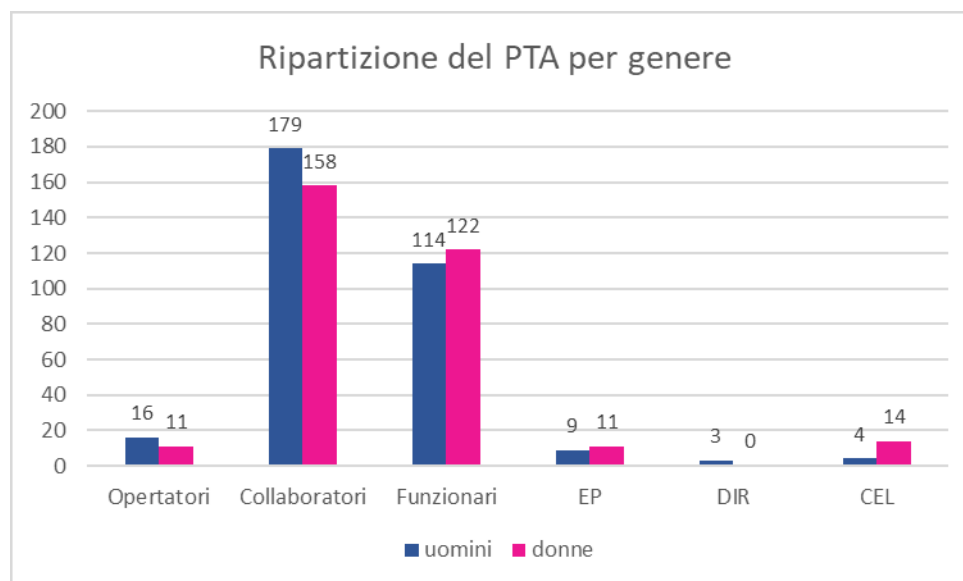
Il [CUG](#) svolge un ruolo di raccordo tra i diversi attori dell'Ateneo, al fine di trarre indicazioni utili per l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e promozione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità delle persone.

In questa sezione vengono presentate alcune analisi significative estratte dalla Relazione, finalizzate a fornire un quadro oggettivo e aggiornato della situazione del personale.

Partiamo dalla ripartizione del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) a tempo indeterminato, che al 31/12/2025 risulta composto da 641 unità complessive.

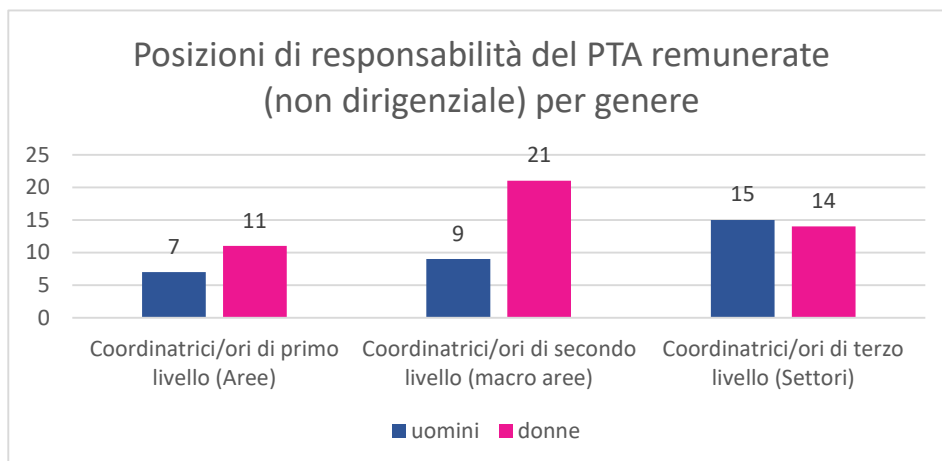


La distribuzione del PTA per età nei diversi livelli di inquadramento mostra una forte concentrazione del personale nelle fasce anagrafiche centrali e più avanzate. I Collaboratori rappresentano la categoria numericamente più consistente nelle fasce tra 41 e 50 anni (105 unità) e oltre i 60 anni (84 unità), mentre i Funzionari risultano particolarmente concentrati nella fascia 51-60 anni, che registra il valore più elevato dell'intero grafico (111 unità). Gli Operatori sono presenti soprattutto tra gli over 60, mentre le categorie EP, DIR e CEL mostrano numeri più contenuti e distribuiti prevalentemente nelle fasce d'età più mature. In particolare, i Dirigenti compaiono esclusivamente nella fascia 51-60 anni, mentre i CEL risultano maggiormente presenti tra il personale con più di 60 anni. Nel complesso, si evidenzia un'età media piuttosto elevata del personale PTA, con una presenza limitata nelle fasce inferiori ai 40 anni e una maggiore concentrazione tra i 41 e i 60 anni.

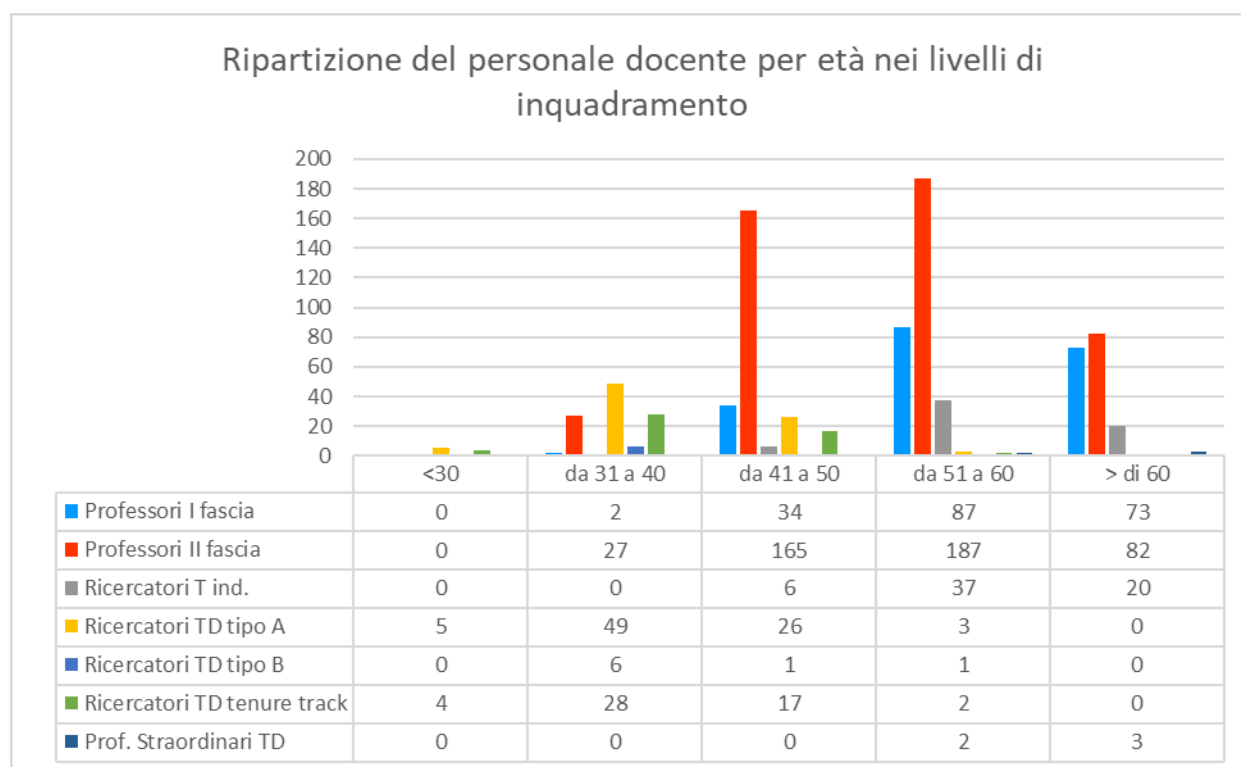


Al 31 dicembre 2025, la distribuzione di genere all'interno del personale tecnico-amministrativo (PTA) conferma un sostanziale equilibrio, con un totale di 641 unità, suddivise in 325 uomini e 316 donne. La componente maschile risulta prevalente tra gli Operatori, i Collaboratori e i Dirigenti, con una differenza particolarmente marcata nella categoria dei Collaboratori (179 uomini contro 158 donne). Le donne, invece, risultano più numerose tra i Funzionari, gli EP e soprattutto nella categoria CEL, dove si registra una netta prevalenza femminile (14 donne contro 4 uomini).

Tra il personale PTA non dirigenziale, si osserva che le donne occupano la maggioranza delle posizioni di coordinamento di primo e secondo livello (rispettivamente il 61,11% e il 70%). Tuttavia, considerando la dirigenza nel suo complesso (personale a tempo determinato e indeterminato), il divario permane con il 75% di uomini e il 25% di donne, evidenziando come le posizioni di massima responsabilità restino a prevalenza maschile.

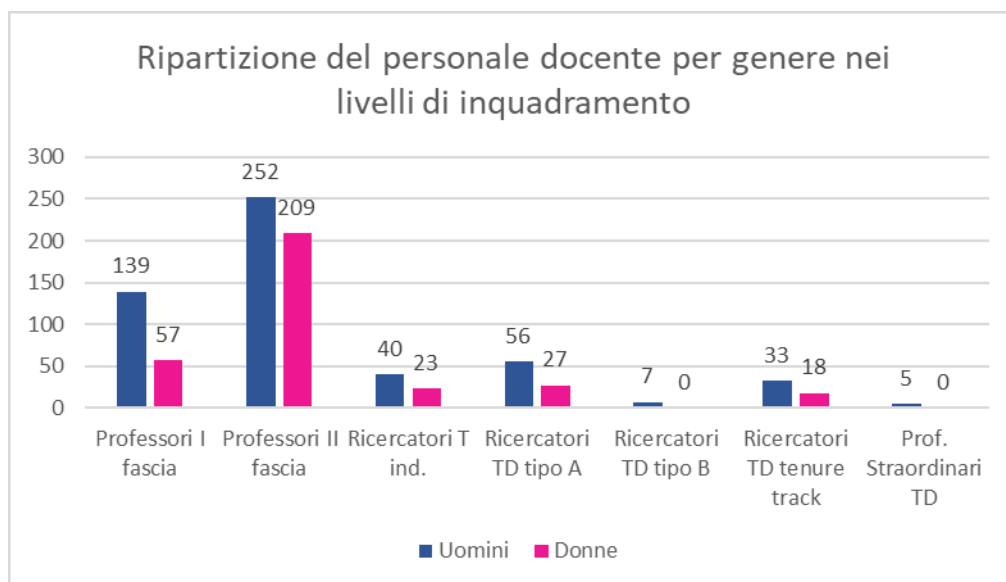


Per fornire un quadro complessivo aggiornato, si analizza di seguito la distribuzione del personale docente in servizio al 31/12/2025, composto complessivamente da 867 unità.



Dalla distribuzione per età del personale docente suddiviso per livello di inquadramento emergono alcuni aspetti molto chiari. La fascia più numerosa è quella tra 51 e 60 anni, soprattutto per i Professori di II fascia (187 unità) e i Professori di I fascia (87 unità). Questo indica una forte concentrazione del personale docente in età avanzata. Anche la fascia 41–50 anni è molto consistente, in particolare ancora per i Professori di II fascia (165 unità). Questo suggerisce che gran parte della struttura accademica stabile si concentra nelle età centrali e mature della carriera. Le classi sotto i 40 anni risultano invece poco rappresentate nei ruoli strutturati: quasi assenti i professori ordinari e associati sotto i 30 anni; presenza limitata dei professori di I fascia tra 31 e 40 anni (solo 2 unità); maggiore presenza di figure precarie o in ingresso, come i Ricercatori TD tipo A (49) e i RTD in tenure track (28). I Ricercatori TD tipo A e i tenure track

si concentrano soprattutto nella fascia 31–40 anni, coerentemente con il fatto che rappresentano le posizioni iniziali della carriera accademica. I dati evidenziano un corpo docente mediamente anziano e una base giovane relativamente ridotta, composta soprattutto da personale a tempo determinato.



L'analisi della componente docente (professori/professoressse e ricercatori/ricercatrici) evidenzia una significativa disparità di genere: il 61,36% (532 unità) è costituito da uomini, mentre le donne rappresentano il 38,64% (335 unità). Il divario si accentua nei ruoli apicali, in particolare tra i professori ordinari, dove si contano 139 uomini a fronte di appena 57 donne, prevalentemente di età superiore ai 51 anni.

Dalla relazione del CUG si evidenzia una forte disomogeneità anche in relazione all'età: mentre tra gli uomini si registrano 32 professori ordinari under 50, tra le donne le professoressse di pari ruolo e fascia d'età sono soltanto 2. La presenza femminile risulta inoltre significativamente inferiore nella fascia sotto i 40 anni, sia tra i docenti di I e II fascia che tra i ricercatori/trici, dove le donne (3,58%) sono meno della metà rispetto ai colleghi uomini (9,34%).

Un segnale di maggiore inclusione si rileva nelle fasce d'età più giovani, dove le ricercatrici sono relativamente più rappresentate, pur restando sottorappresentate nei percorsi di avanzamento di carriera. Infine, anche nella governance dipartimentale permane un forte squilibrio: l'85,72% delle direzioni di dipartimento è affidato a uomini.

Oltre ai dati quantitativi già analizzati, la Relazione annuale del CUG 2025 evidenzia ulteriori aspetti qualitativi significativi quali la prevalenza del regime full time per tutto il personale, con una leggera preferenza per il part-time tra le donne (0,93% contro 0,62% degli uomini), elemento che continua a riflettere un maggiore carico di cura familiare a loro carico.

Un altro dato rilevante riguarda il personale tecnico-amministrativo non dirigenziale: le lavoratrici, pur possedendo in media un livello di istruzione più elevato rispetto ai colleghi uomini, percepiscono retribuzioni inferiori.

Per quanto riguarda il "benessere organizzativo (BO)", dal 2019, l'Università della Calabria partecipa all'indagine promossa nell'ambito del Progetto "Good Practice" (GP) per monitorare il clima interno,

tramite la somministrazione di un questionario on-line proposto al personale tecnico amministrativo. Per l'ultima rilevazione, relativa al 2024, su 660 questionari hanno risposto in 312, pari a circa un terzo del totale. Il questionario utilizzato comprendeva 78 domande, suddivise in 13 aree tematiche, otto delle quali riguardano direttamente il benessere sul luogo di lavoro (come ambiente, equità, sviluppo professionale, relazioni tra colleghi, senso di appartenenza, ecc.).

L'analisi preliminare dei dati ha evidenziato alcune criticità, in particolare bassi valori per dimensioni come "Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente" (media 2.35), "Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo" (media 2.44), "Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili" (media 2.50), "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" (media 2.43).

Per quanto riguarda la condivisione dei risultati, nel 2025 è stato previsto un momento di restituzione collettiva con l'evento *"Benessere organizzativo e lavorativo all'Unical. Dati, Riflessioni e Prospettive"* con l'obiettivo di informare, sensibilizzare e raccogliere suggerimenti utili.

Infine, si sta valutando la possibilità di proseguire con queste indagini anche negli anni futuri, apportando eventualmente modifiche al questionario per renderlo sempre più aderente alla realtà organizzativa dell'Ateneo.

Per quanto riguarda gli altri interventi del Piano Azioni Positive (PAP) finalizzati al genere, per l'anno 2025, sono stati individuati i seguenti interventi:

1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e accrescere la cultura delle pari opportunità;
2. Interventi formativi;
3. Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio;
4. Contrasto alle discriminazioni con azioni contro le violenze e le molestie;
5. Raccolta, monitoraggio e analisi dei dati in prospettiva di genere (Bilancio di Genere).

Di seguito si riporta un breve rendiconto delle azioni realizzate nel 2025.

Interventi PAP	Iniziative previste	Azioni realizzate nel 2025 nel rispetto della timeline inserita nel PAP
Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e accrescere la cultura delle pari opportunità	1.1 Sportello pari opportunità	Coinvolti 15 studenti in tirocini curriculari sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione. Diffuse le linee-guida per il linguaggio inclusivo e non discriminatorio prodotte dal Servizio studenti con disabilità. Partecipazione organizzativa alla Notte delle Ricercatrici (SuperScienceMe 2025) e a "Università svelate". Organizzati incontri con le scuole calabresi per superare gli stereotipi nelle discipline STEM.
	1.4 Donne e scienza – giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza	
Interventi formativi (Area 4 e Area 5 GEP)	2.1 Supporto alla progettazione e integrazione della formazione	Inseriti moduli informativi sugli organismi di tutela nei percorsi di onboarding per neoassunti. Consolidato il raccordo con COUNIPAR per corsi su: benessere organizzativo e lavorativo; il ruolo e le
	2.2 Formazione continua e raccordo con COUNIPAR	



		funzioni del CUG; l'interazione tra CUG e organi di governance; la prevenzione delle molestie e della violenza di genere.
Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio	3.1 Baby pit stop	Mantenuta la postazione al Centro Congressi.
	3.2 Indagini sul benessere organizzativo (BO)	Create nuove "aule mamma" presso il Polifunzionale per le corsiste specializzande nel sostegno. Somministrato questionario (Politecnico di Milano) con risposta del 32% del PTA.
Contrasto alle discriminazioni con azioni contro le violenze e le molestie	4.1 Sportello antiviolenza	Potenziato il servizio in collaborazione con il CAV "Roberta Lanzino"; rafforzate le azioni di comunicazione e promozione (Azione 5.1.4 GEP) . Presa in servizio della nuova Consigliera di Fiducia (Avv. Maria Elena Casarano). Realizzati circa 40 seminari e oltre 20 lezioni diffuse in vari dipartimenti; allestita la mostra "We say stop". Monitorate 15 carriere attive nell'a.a. 2024/2025 . In fase di stesura il nuovo regolamento per estendere la misura a tutto il personale (docente e PTA).
	4.3 #25 novembre e oltre. Le iniziative	
	4.4 Adeguamento Regolamento Carriera Alias	
Monitoraggio e dati	5.1 Bilancio di Genere (BdG)	Adottato il BdG 2024 (dati a.a. 2023/24) il 12/12/2025.
Fonte: Relazione annuale CUG – 2025 – Scheda di monitoraggio GEP		

Per quanto riguarda il [Bilancio di Genere](#) (dati a.a.2023/2024) è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 12/12/2025. Il documento si colloca all'interno di un percorso ormai strutturato di integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di programmazione, monitoraggio e valutazione dell'Ateneo, in coerenza con le Linee guida della CRUI e con il quadro normativo nazionale ed europeo in materia di pari opportunità e gender mainstreaming.

Il documento si articola in due sezioni principali integrate tra loro per definire una strategia organica di inclusione. La prima parte delinea l'assetto della governance e il quadro regolativo, valorizzando la nuova architettura istituzionale che vede il coordinamento tra figure apicali, come la Prorettrice e la Delegata alle Politiche di Genere, e organismi operativi come il Comitato Unico di Garanzia. La seconda parte fornisce invece una dettagliata analisi di contesto basata su indicatori disaggregati per genere, che permettono di monitorare le carriere della popolazione studentesca e del personale.

Il documento si configura come uno strumento di progettazione politica: attraverso l'identificazione di punti di attenzione strategici, il Bilancio trasforma l'analisi dei dati in una base programmatica per le future azioni di Ateneo volte al superamento delle disparità.

Nella stessa seduta è stato approvato il [Gender Equality Plan \(GEP\) 2025](#), documento strategico fondamentale, necessario non solo per la qualificazione istituzionale dell'Ateneo, ma anche come requisito obbligatorio per l'accesso ai finanziamenti europei del programma Horizon Europe. Il Piano si pone in continuità con gli strumenti già adottati (come il Bilancio di Genere e il Piano di Azioni Positive) e funge da documento di transizione verso una programmazione pluriennale più ampia per il triennio 2026-2028. La struttura del Piano organizza azioni prioritarie mirate a risolvere le criticità emerse, definendo chiaramente responsabili e obiettivi. Le azioni riguardano: - Raccolta e integrazione dei dati di genere; -

Rafforzamento della governance; - Formazione e capacity building; - Regolamenti inclusivi (eventi scientifici, carriera alias); - Comunicazione e trasparenza (sezione web Equality & Diversity).

3. Performance individuale

3.1 Risultati conseguiti dai funzionari senza responsabilità di struttura, collaboratori e operatori.

La misurazione e valutazione della performance individuale per l'anno 2025 è stata condotta in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), applicato a tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2025, la valutazione della performance individuale è stata effettuata dai Dirigenti e dai Coordinatori delle Unità organizzative nei confronti del personale tecnico-amministrativo assegnato alle rispettive strutture, dai Presidenti dei Centri per il personale afferente ai Centri e dal Direttore del Sistema Bibliotecario di Ateneo per il personale afferente alle Biblioteche. La valutazione dei Dirigenti e dei Coordinatori delle Unità organizzative è stata effettuata dal Direttore Generale.

Per quanto concerne i Dipartimenti, i Coordinatori delle Aree Servizi Tecnico-Amministrativi sono stati valutati dal Direttore Generale, mentre i Coordinatori dei Settori Didattica e Studenti sono stati valutati dal Dirigente della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti. Il personale tecnico-amministrativo afferente ai Dipartimenti è stato valutato rispettivamente dai Coordinatori delle Aree Servizi Tecnico-Amministrativi e dai Coordinatori dei Settori Didattica e Studenti.

La valutazione è stata attuata utilizzando le schede della performance individuale costruite tenendo conto degli ambiti di misurazione e di valutazione differenziati (in termini di fattori valutativi e peso) delle categorie collaboratori, operativi, funzionari ed EP con e senza responsabilità e dei Dirigenti.

Le dimensioni utilizzate per la valutazione sono:

1. Risultati rispetto ad obiettivi (obiettivi organizzativi e obiettivi individuali, ove assegnati);
2. Competenze manageriali;
3. Comportamenti organizzativi.

L'incidenza della dimensione relativa alle competenze manageriali sul risultato complessivo della performance individuale aumenta al crescere del livello di responsabilità organizzativa. Viceversa, la valutazione del personale che non ha responsabilità è principalmente basata sui comportamenti organizzativi messi in atto. La performance individuale tiene conto della performance complessiva della struttura.

In base a quanto previsto nel SMVP 2025, la valutazione del personale afferente alle categorie collaboratori, operativi, funzionari e EP senza responsabilità di struttura è legata alle seguenti tre dimensioni:

- a) il risultato degli obiettivi assegnati al Responsabile della struttura di afferenza (peso 20% per funzionari senza responsabilità, collaboratori e operativi, 40% per EP senza responsabilità di struttura) descritti nel paragrafo "Rendicontazione obiettivi operativi;
- b) il risultato degli eventuali obiettivi individuali assegnati (peso 10%);
- c) la valutazione dei comportamenti organizzativi che sono stati espressi tramite le azioni osservabili messe in atto dal personale nell'esercizio delle proprie attività (peso 70% per categorie funzionari senza responsabilità, collaboratori e operativi, 50% per EP senza responsabilità di struttura).

Al personale afferente alle categorie collaboratori, operativi, funzionari ed EP senza responsabilità di struttura non sono stati assegnati obiettivi individuali e, pertanto, il peso relativo a tale fattore valutativo è stato inglobato nella performance organizzativa della struttura di riferimento.

Le attività di valutazione hanno preso avvio il 23 aprile 2026, avvalendosi degli strumenti di coordinamento previsti dal Sistema, tra cui assumono particolare rilevanza i colloqui individuali di feedback. Per supportare adeguatamente l'intero processo, il Direttore Generale ha promosso, nelle date del 6 e del 26 maggio 2026, due riunioni di coordinamento con i Dirigenti e i Coordinatori delle strutture dell'Amministrazione centrale e delle Aree Servizi Tecnici Amministrativi dei Dipartimenti.

L'incontro è stato finalizzato a sensibilizzare i valutatori sull'importanza di dedicare tempo e attenzione ai colloqui individuali, considerati essenziali per favorire la cultura del merito, della valutazione e della crescita continua. Attraverso il dialogo tra valutatore e valutato, infatti, si intende stimolare una riflessione congiunta sia sui risultati conseguiti sia sulle azioni di miglioramento per la gestione delle attività e dei gruppi di lavoro. Durante la riunione è stata inoltre richiamata la necessità di assicurare una corretta differenziazione delle valutazioni, affinché il sistema risulti pienamente aderente alle effettive performance individuali, cogliendo al contempo l'opportunità di mappare gli eventuali fabbisogni formativi emersi nel corso dell'anno.

Durante l'incontro sono state inoltre fornite ai valutatori due indicazioni per ottimizzare la gestione del processo. Ovvero, è stato suggerito di richiedere al personale valutato la predisposizione di un'autovalutazione preliminare, da utilizzare come base da condividere durante il colloquio per discutere in modo trasparente dei risultati raggiunti, delle criticità emerse e dei possibili margini di miglioramento. Nonché, è stato richiesto a ciascun valutatore di accompagnare le schede di valutazione da un report sintetico con i feedback emersi proprio durante i colloqui di confronto con il valutato.

Inoltre, per promuovere ulteriormente il processo di valutazione e del benessere organizzativo, nel rispetto di quanto previsto nel SMVP, è stato introdotto un sondaggio/questionario per la valutazione "dal basso" dei dirigenti e del personale afferente alla categoria EP e funzionari con responsabilità di struttura. Attraverso il questionario online, totalmente anonimo, il PTA ha potuto esprimere un giudizio sul proprio responsabile di struttura. Il sondaggio ha avuto una finalità puramente conoscitiva e di ascolto del PTA ed è stato strutturato su due dimensioni:

- Capacità di Leadership, declinata in tre domande - capacità di motivare, delegare e gestire il conflitto;
- Stile di Gestione, declinato in tre domande - capacità di favorire il lavoro di gruppo, stimolare l'impegno e promuovere la crescita professionale.

Le domande sono state affiancate da uno spazio libero per indicare punti di forza e di debolezza.

La rilevazione, attiva dal 15 al 25 maggio 2026, ha registrato la partecipazione del 38% del PTA coinvolto, portando alla valutazione di 24 Responsabili di struttura tra Amministrazione Centrale e Dipartimenti. Al termine dell'indagine, i risultati sono stati restituiti a ciascun Dirigente/Coordinator in forma aggregata per ciascuna delle due dimensioni analizzate. Per ogni domanda è stato riportato il valore conseguito su una scala da 1 a 5 e sono stati restituiti tutti i feedback qualitativi espressi dal personale in merito ai principali punti di forza e agli aspetti di miglioramento rilevati.



Di seguito si riporta una breve analisi delle valutazioni della performance individuale del personale appartenente alle categorie Funzionari senza responsabilità di struttura, Collaboratori e Operatori a cura dei Dirigenti e Coordinatori di Unità organizzative di I livello.

L'analisi delle valutazioni evidenzia risultati complessivamente positivi. La componente relativa ai comportamenti organizzativi raggiunge un valore medio di 68,86% (su 70), confermando un elevato livello di adesione ai comportamenti attesi nello svolgimento delle attività lavorative. Tale risultato, unitamente alle altre dimensioni previste dal Sistema, determina una performance individuale complessiva media pari a 98,37% (su 100).

I risultati confermano, da un lato, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture e, dall'altro, la diffusione di comportamenti organizzativi coerenti con i valori e le modalità operative richieste dall'Ateneo. Tali evidenze risultano coerenti con il percorso di accompagnamento e coordinamento svolto nel corso del processo valutativo, finalizzato a promuovere una maggiore consapevolezza del sistema di valutazione, un utilizzo efficace dei colloqui individuali di feedback e una corretta applicazione del principio di differenziazione delle valutazioni.

Sotto quest'ultimo profilo, l'analisi complessiva evidenzia una generale attenzione all'applicazione del principio di differenziazione, pur con comportamenti non del tutto omogenei tra le diverse strutture. In alcuni casi i valutatori hanno operato una chiara differenziazione dei giudizi in relazione alle performance effettivamente espresse, mentre in altri si riscontra una maggiore concentrazione delle valutazioni su livelli elevati. Tali evidenze confermano l'opportunità di proseguire nelle azioni di sensibilizzazione e accompagnamento dei valutatori, al fine di favorire una sempre maggiore aderenza tra giudizi espressi e prestazioni effettivamente conseguite.

3.2 Risultati conseguiti dai funzionari ed EP con responsabilità di struttura e Dirigenti

In base a quanto previsto nel SMVP 2025, la valutazione dei Dirigenti e dei Coordinatori di Unità Organizzative (EP e funzionari con responsabilità di Unità Organizzative di I e II livello) è legata alle seguenti cinque dimensioni:

- a) il risultato degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (peso 45% per i Dirigenti, 35% per gli EP, 30% per la categoria funzionari) descritti nel paragrafo "Rendicontazione obiettivi operativi;
- b) il risultato degli eventuali obiettivi individuali assegnati (peso 10%);
- c) il risultato legato all'Indice di Performance Istituzionale (peso 5% per i Dirigenti ed EP);
- d) la valutazione delle competenze manageriali che sono state espresse tramite competenze tecniche specialistiche peculiari per lo svolgimento della propria attività lavorativa nel corso dell'anno 2025 (peso 30% per Dirigenti ed EP; peso 20% per la categoria funzionari);
- e) la valutazione dei comportamenti organizzativi che sono stati espressi tramite le azioni osservabili messe in atto dal personale nell'esercizio delle proprie attività (peso 10% per i Dirigenti, 20% per gli EP con responsabilità di struttura, 40% per la categoria funzionari con responsabilità).

Ai Dirigenti e ai Coordinatori con responsabilità di struttura (I e II livello) non sono stati assegnati obiettivi individuali e, pertanto, il peso relativo (10%) a tale fattore valutativo è stato ricondotto alla performance organizzativa della struttura di riferimento.

Le attività di valutazione sono state avviate dal Direttore Generale nel mese di maggio 2026 per i Dirigenti e i Coordinatori di I livello. La valutazione dei Coordinatori di II livello è stata effettuata dai Coordinatori di I livello delle rispettive strutture di appartenenza.

La valutazione dei Dirigenti e dei Coordinatori (I e II livello) si è avvalsa, come previsto dal SMVP, dei colloqui di feedback e dell'autovalutazione. In particolare, per la compilazione della propria scheda, i Dirigenti e i Coordinatori di struttura hanno potuto integrare i risultati del sondaggio anonimo (la valutazione "dal basso" espressa dai collaboratori nei confronti del proprio responsabile). L'analisi dei giudizi sulle due dimensioni del sondaggio (capacità di leadership e stile di gestione), insieme ai commenti aperti sui punti di forza e di debolezza, hanno restituito delle informazioni utili per la predisposizione di una scheda di autovalutazione più consapevole, per orientare il colloquio valutativo e per attivare azioni per il miglioramento continuo dei processi organizzativi e relazionali.

Nell'ambito del processo di valutazione dei Dirigenti e dei Coordinatori di I livello, il Direttore Generale ha tenuto conto non soltanto del livello di raggiungimento dei risultati attribuiti alle strutture di competenza, ma anche degli elementi emersi dai colloqui di feedback, dagli esiti della valutazione dal basso e della qualità dell'azione organizzativa e gestionale esercitata nell'ambito delle funzioni di coordinamento. Particolare attenzione è stata inoltre riservata alla capacità di valorizzare il personale assegnato e di applicare in modo efficace il principio di differenziazione delle valutazioni.

Con riferimento ai Coordinatori di II livello, le valutazioni evidenziano nel complesso un adeguato presidio delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi richiesti per l'esercizio delle funzioni di responsabilità. Le evidenze emerse dal processo valutativo confermano l'utilità dei momenti di confronto

tra valutatori e valutati e l'importanza di proseguire nelle iniziative volte a rafforzare la qualità e la coerenza delle valutazioni, in linea con i principi del SMVP.

Il SMVP 2025 prevede anche la misurazione e valutazione della performance Individuale del Direttore Generale sulla base della performance complessiva delle strutture operative e degli obiettivi individuali assegnati (peso totale per entrambe le dimensioni 50%), delle competenze manageriali (peso 40%) e dell'Indice di Performance Istituzionale (peso 10%).

Azioni di miglioramento del ciclo della performance

Nei prossimi cicli di gestione delle performance saranno adottate le seguenti azioni di miglioramento:

- a) focalizzare il collegamento degli obiettivi alla creazione di valore pubblico;
- b) migliorare l'integrazione della fase di consuntivazione degli obiettivi operativi (Relazione della performance) con la consuntivazione delle risorse impiegate per il raggiungimento degli stessi;
- c) sensibilizzare il personale tecnico amministrativo sull'importanza della misurazione e valutazione della performance individuale quale strumento di ascolto e di analisi dei fabbisogni, per la costruzione di piani formativi individuali orientati allo sviluppo delle competenze e all'allineamento tra obiettivi organizzativi e crescita professionale;
- d) esplicitare la misurazione dell'impatto della formazione sulla capacità dell'Ateneo di raggiungere i propri obiettivi strategici e operativi e la conseguente definizione di metodologie e criteri (qualitativi e quantitativi) per misurare l'effetto della formazione sul personale e sull'organizzazione;
- e) potenziare il coinvolgimento degli studenti al fine di garantire una base informativa sempre più ampia e rappresentativa, anche attraverso l'integrazione dei dati provenienti dai questionari ISO-DID sulla qualità della didattica, così da poter programmare e attuare azioni di miglioramento dei servizi sempre più mirate, efficaci e coerenti con i feedback raccolti;
- f) valorizzare i risultati delle indagini relative al benessere organizzativo al fine di promuovere azioni volte a migliorare l'inclusività, le pari opportunità per garantire un ambiente di lavoro positivo e produttivo per il personale accademico e tecnico-amministrativo.

Allegato “Rendicontazione obiettivi operativi”

Formazione

Obiettivo operativo: Nuovi sistemi per la didattica e servizi di supporto																
Obiettivo Strategico di riferimento: F.1 Riqualificazione e attrattività dell’offerta formativa																
Stakeholder: Studenti, Cittadini, Servizi amministrazione																
Relazione di monitoraggio		L'implementazione dei sistemi - nonostante fosse stata effettuata una pianificazione di dettaglio, non è stata portata nei termini pianificati a causa di fattori diversi per i quali solo in alcuni casi è stato possibile attuare correttivi. In particolare: - il progetto di implementazione del sistema di programmazione didattica è stato ripianificato nei tempi dal fornitore (CINECA); tuttavia nonostante una partenza ritardata (luglio invece di marzo) si è riusciti - attraverso una revisione del piano di progetto - a raggiungere l'obiettivo di rendere disponibile nel nuovo sistema la programmazione didattica 2026/27; - il progetto per l'implementazione di un sistema informativo a supporto delle attività del CLA ha subito progressivi ritardi che hanno portato ad un annullamento del progetto nel 2025 ed una nuovo programmazione nell'anno 2026; l'Ateneo - d'altronde - si configurava come un early adopter del sistema e pertanto i ritardi nei rilasci programmati da parte del fornitore (CINECA) hanno avuto una ricaduta diretta. - Il progetto di migrazione del sistema informativo a supporto del SBA ha subito una profonda revisione dovuta alla modifica della modalità di selezione del fornitore; l'indagine di mercato effettuata ha fatto emergere più concorrenti e pertanto alcune attività si sono dovute adeguare per permettere l'avvio di una gara aperta. Le strutture si sono quindi impegnate nella redazione del capitolato speciali e del capitolato tecnico; i maggiori livelli di dettaglio con cui sono state analizzate le funzioni del sistema permetteranno un risparmio di tempo in fase di implementazione dello stesso - una volta selezionato il fornitore; l'obiettivo completo è comunque da intendersi raggiungibile nel corso del 2026. Fattori endogeni. Nel progetto SBA l'aggiornata necessità di redazione dei documenti necessari alla predisposizione della gara d'appalto ha comportato la revisione delle figure coinvolte, con conseguente revisione dei tempi e delle attività di progetto. Fattori esogeni: La tempistica dettata dal fornitore è il principale fattore da addebitare al ritardo in fase di implementazione del sistema informativo a supporto della programmazione didattica e l'annullamento del progetto per l'implementazione di un sistema informativo a supporto delle attività del CLA. In quest'ultimo caso il rischio di ritardo derivante dal fatto che l'Ateneo si proponeva come early adopter si è concretizzato, i ritardi nelle fasi di test e rilascio del sistema hanno quindi comportato la ripianificazione dell'avvio del progetto nel nostro Ateneo. Azioni correttive: I piani di progetto sono stati aggiornati per poter sopperire - ove possibile - alle criticità sorte in fase di esecuzione.														
		Indicatore 1														
		Stato d’avanzamento del progetto Sistema per la gestione della programmazione didattica														
		Indicatore 2														
		Stato d’avanzamento del progetto Sistema del percorso linguistico OLA da parte del Centro Linguistico di Ateneo														
Indicatore 3		Stato d’avanzamento del progetto Sistema gestionale del Sistema Bibliotecario di Ateneo														
	Baseline 2024	Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’Obiettivo (T.R.O.)						
IND 1	Identificazione della soluzione da implementare	Avvio del progetto; mappatura delle funzionalità; implementazione delle configurazioni di sistema				100%				50%						
IND 2	Identificazione della soluzione da implementare	Avvio del progetto; mappatura delle funzionalità; implementazione delle configurazioni di sistema				0%										
IND 3	Identificazione della soluzione da implementare	Avvio del progetto; mappatura delle funzionalità; implementazione delle configurazioni di sistema; Pulizia e migrazione dei dati				50%										
Fonte dati: Sistemi vari																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI		DIP
								5%	5%	10%	5%	5%	5%			

Obiettivo operativo: Supporto nella ripresa degli studi dopo un periodo di interruzione																		
Obiettivo Strategico di riferimento: F.2- Miglioramento della regolarità degli studi e riduzione dispersione studentesca																		
Stakeholder: Studenti																		
Relazione di monitoraggio		In linea con gli obiettivi strategici e orientati alla creazione di Valore Pubblico, i risultati ottenuti dalle principali azioni attuative intraprese nel corso dell'anno solare 2025 sono i seguenti: 1) Coordinamento delle attività da svolgere anche in collaborazione tra le strutture dell'Ateneo e n. 14 Mentor; 2) Rilevazione studenti/esse potenzialmente interessati al progetto, utilizzando come indicatori i CFU da conseguire; 3) Pubblicizzazione dell'iniziativa sui social e Portale di Ateneo; 4) Contatto con gli/le studenti/esse; 5) Supporto ai tutor accademici e didattici; 6) Gestione contatti tra tutor e docenti dei corsi; 7) Ricognizione sulle tasse per gli studenti richiedenti; 8) Seminario formativo per i Mentor e avvio presidio sportello di sostegno psicologico; 9) Monitoraggio sulle attività svolte relative alla realizzazione del progetto. In base all'outcome prodotto, i benefici ottenuti dagli stakeholder in relazione ai risultati rendicontati sono i seguenti: per lo stakeholder Studenti: supporto personalizzato teso alla ripresa del percorso universitario dopo un periodo di interruzione che ha consentito, a dicembre 2025, a 173 studenti/esse di riprendere gli studi e a 25 tra loro di conseguire il titolo di laurea. Per garantire l'affidabilità dei dati (fonte) utilizzati nella relazione e garantire la tracciabilità degli stessi per validare i valori finali degli indicatori, si allega la seguente documentazione: - Report fornito dai Mentor relativo ai dati sul monitoraggio delle carriere (su Esse3) degli studenti beneficiari dell'intervento. L'obiettivo è stato assegnato all'Area Orientamento, Inclusione e Career Service - Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione sono state coinvolte le seguenti strutture partecipanti: Servizio Programmazione e controllo – Settore Analisi e presentazione dati; Servizio Comunicazione. Il Servizio Programmazione e controllo – Settore Analisi e presentazione dati ha collaborato con la capofila mettendo in atto le seguenti attività: Rilevazione studenti/esse potenzialmente interessati al progetto, utilizzando come indicatori i CFU da conseguire e ultimo anno di iscrizione aggiornato all' a.a. 2022/23, che nel primo semestre sono risultati essere in numero pari a 484 (455 attivi e 29 in corso di decadenza). L'Area Servizi Didattici della Direzione Didattica e servizi agli studenti ha collaborato operando una prima analisi sulle carriere degli studenti potenzialmente interessati al progetto. Il Servizio Comunicazione ha collaborato con la capofila mettendo in atto le seguenti attività: Pubblicizzazione dell'iniziativa sui social e sul portale d'Ateneo, diffusione comunicato stampa. Il Servizio di Counseling Psicologico di Ateneo ha erogato il seminario formativo per i 14 Mentor e presidiato lo sportello di sostegno ad accesso diretto per n. 9 beneficiari. Il raggiungimento del target di riferimento per l'anno 2025 è stato raggiunto. Il target 2025 (65% di studenti che hanno risposto al contatto iniziale sul totale degli studenti individuati) è stato ampiamente superato, con un numero di studenti/esse contattati/e pari a 428 sui 484 individuati (88,4%). Inoltre, anche il target fissato per il 2026 (7% studenti che hanno sostenuto almeno 1 esame nel biennio successivo al contatto sul totale degli studenti contattati) è stato raggiunto anticipatamente con un numero di studenti/esse pari a 52/428 (12%). Fattori esogeni: I fattori esogeni che hanno influenzato le azioni messe in campo sono stati principalmente legati alle difficoltà di studentesse e studenti nel riprendere il contatto con lo studio e la vita universitaria dopo un lungo periodo di interruzione. Tuttavia, le diverse azioni messe in campo ed in particolare la possibilità di un accesso diretto allo sportello di sostegno del Servizio di Counseling Psicologico di Ateneo, hanno consentito un riallineamento con il cronoprogramma dell'obiettivo.																
		% di studenti che hanno risposto al contatto iniziale sul totale degli studenti individuati (ultima iscrizione dal 2019 al 2022)																
		Baseline 2024		Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)						
		IND 1		0				65%				88,4%				100%		
		Fonte dati: DDSS-AOR e SISTEMA ESSE3																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI		DIP		
90%		20%						40%										

Obiettivo operativo: Corsi/seminari/workshop per i docenti dell’Università della Calabria in materia di didattica innovativa e lingua inglese																
Obiettivo Strategico di riferimento: F.3 Innovare e migliorare la qualità della didattica																
Stakeholder: docenti Università della Calabria																
Relazione di monitoraggio		E' stato organizzato un Percorso di Formazione Linguistica di Lingua Inglese (English for Academic Purposes) per i docenti dell'Unical. I docenti sono stati invitati a partecipare tramite una call di adesione. I partecipanti hanno svolto un Test di Livello in ingresso per valutare le loro competenze linguistiche in entrata e organizzare gruppi di attività con livelli globalmente omogenei. Al test hanno partecipato 60 docenti. Sono stati attivati 3 corsi della durata di 30 ore ciascuno. Il percorso si è concluso con lo svolgimento di un test finale di livello. Si sono svolti i 2 workshop/seminari con la partecipazione di esperti della materia sia nazionali che internazionali come di seguito riportato: -Condividere esperienze e strategie concrete per l'innovazione della didattica Universitaria comprendente due seminari dal titolo -IA generativa e didattica: sfide e opportunità -Feedback in tempo reale per una didattica che ascolta -Intelligenza Artificiale all'Università: Didattica. Orientamento e Formazione docenti														
		Indicatore 1														
Baseline 2024		Target 2025		Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)								
IND 1		-		>= 3 corsi		3				100%						
Fonte dati: data base interno all’Area Teaching and learning e Post Laurea																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					5%	5%			70%				75%			

Ricerca

Obiettivo operativo: Potenziamento servizi supporto progettazione e rendicontazione progetti																
Obiettivo Strategico di riferimento: R.1 - Innalzamento qualitativo e incremento quantitativo della ricerca su base competitiva																
Stakeholder: Comunità accademica																
Relazione di monitoraggio				L’obiettivo è stato ampiamente raggiunto rispetto alle previsioni programmate nel PIAO – anno 2025, soprattutto rispetto al caricamento dei progetti sulla piattaforma REPORT, a dimostrazione dell'ormai consolidato utilizzo della stessa da parte dei docenti. La funzione della piattaforma per il monitoraggio dei laboratori di ricerca accreditati dal SA coinvolti nei progetti è stata regolarmente implementata. Nel corso dell’anno è stato effettuato il caricamento sulla piattaforma REPORT di 465 progetti di ricerca, ampiamente oltre il target previsto. Sempre su REPORT è stata implementata la funzione di gestione online di presentazione dei progetti di ricerca su bandi competitivi. All'interno di questa funzione è presente una specifica sezione nella quale è possibile inserire il o i laboratori coinvolti nel progetto, tra quelli formalmente accreditati in Ateneo. Questo consente di monitorare tale coinvolgimento in modo semplice e automatico. L’obiettivo è stato assegnato all'ARIIS, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione non è stata coinvolta nessuna struttura partecipante. Complessivamente, il target di riferimento per l’anno 2025 è stato raggiunto.												
Indicatore 1				Numero di progetti censiti sulla piattaforma Report												
Indicatore 2				Report - implementazione sezione laboratori di ricerca accreditati coinvolti in progetti di ricerca finanziati												
	Baseline 2024			Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)					
IND 1	400			+ 3%			465				100%					
IND 2	No			Sì			SI=100%									
Fonte dati: Piattaforma Report																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI		DIP
												20%				

Obiettivo operativo: Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi																
Obiettivo Strategico di riferimento: R.2 Sostegno e valorizzazione di laboratori e infrastrutture di ricerca																
Stakeholder: Comunità accademica e Società																
Relazione di monitoraggio				L'obiettivo è non è stato avviato rispetto alle tempistiche programmate nel PIAO – anno 2025. Nell'ultima parte dell'anno, sulla spinta della nuova Governance, è stata definita una nuova strategia relativa alla gestione dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca, compreso l'iter per la loro certificazione e per l'accreditamento dei servizi da essi forniti. Solo a valle della definizione di una roadmap di implementazione di tale strategia, si potrà procedere alla definizione del catalogo dei servizi competitivi e alla predisposizione di un Piano di Comunicazione e di Linee Guida di Ateneo, anche in considerazione del fatto che il solo aggiornamento delle informazioni relative ai laboratori, visto il grande numero di attrezzature acquistate con il PNRR, sta richiedendo molto tempo. La criticità era già stata segnalata nel monitoraggio del primo semestre, per cui, complessivamente, non si è raggiunto il target di riferimento per l'anno 2025.												
				Indicatore 1				Percentuali di laboratori che hanno aderito alla carta servizi di Ateneo.								
		Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)					
IND 1		0%		20%			-				Neutralizzato					
Fonte dati: Database ARIIS																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												5%			10%	

Obiettivo operativo: Reingegnerizzazione processi dottorati																
Obiettivo Strategico di riferimento: R3 - Riorganizzazione dei dottorati di ricerca																
Stakeholder: Studenti PhD																
Relazione di monitoraggio			L'obiettivo ha superato, sin dal primo semestre, le aspettative previste per l'anno 2025. Nel corso dell'anno sono state avviate e realizzate le seguenti attività: sono stati elaborati, approvati e trasmessi i piani formativi individuali dei dottorandi di tutti i 12 corsi di dottorato di ricerca relativi al XL ciclo, nel rispetto degli Allegati 3 "Offerta Formativa" del Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) di Ateneo, approvati dai rispettivi Collegi dei Docenti. È stato aggiornato il Catalogo delle attività trasversali di Ateneo, a cura dei referenti, sulla base delle proposte formative previste nelle schede di accreditamento del XL ciclo per ciascun corso di dottorato. L'obiettivo è stato assegnato alla Area Ricerca, Innovazione e Impatto Sociale, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione sono stati coinvolti gli organi dei corsi di dottorato di ricerca afferenti ai Dipartimenti di ateneo. Le strutture partecipanti hanno collaborato con la capofila mettendo in atto le seguenti attività: aggiornamento catalogo e approvazione Allegato 3 e Piani individuali. Complessivamente, il target di riferimento per l'anno 2025 è stato ampiamente raggiunto.													
			Indicatore 1													
		Baseline 2024	Target 2025		Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)							
IND 1		0% (piani di studio)	50%		100%				100%							
Fonte dati: Database ARIIS																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
		20%										20%				

Terza Missione

Obiettivo operativo: Valorizzazione dei risultati della ricerca																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.1-Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico																
Stakeholder: Comunità accademica e Società																
Relazione di monitoraggio		Nel corso dell'anno 2025 sono stati promossi incontri con diversi gruppi di ricerca volti a: (a) supportare la comunicazione di risultati inventivi tutelabili, rendendo operative le nuove disposizioni dell'art. 65 del Codice della Proprietà Industriale; (b) favorire le sinergie tra i ricercatori e il tessuto industriale; (c) sostenere la nascita di startup innovative candidate al riconoscimento di Spin-Off dell'Università della Calabria. In merito all’indicatore 1, sono state acquisite 14 disclosure (a fronte di un target annuo di 11). Tali segnalazioni hanno consentito di valutare la novità, il grado di inventiva e l'applicabilità dei risultati della ricerca, agevolando così l’avvio dei processi di protezione della proprietà intellettuale e ponendo le premesse per futuri percorsi di valorizzazione. Per quanto concerne l’indicatore 2, sono state attivate 38 interlocuzioni con partner industriali, centrando il target annuo previsto. Tali interazioni hanno mirato a individuare le tecnologie a più alto potenziale applicativo e a esplorare nuove collaborazioni per il loro sfruttamento. Parte di queste attività è sfociata in valutazioni economiche di tecnologie selezionate e nella definizione di accordi di riservatezza, step fondamentali per la successiva stipula di contratti di trasferimento tecnologico (licenze, cessioni, opzioni o altre forme di utilizzo dei diritti). Parallelamente, si sono conclusi alcuni progetti di proof of concept, essenziali per elevare il livello di maturità tecnologica (TRL), confermare la fattibilità tecnica e accrescere l’interesse di imprese e investitori. Si sono inoltre tenuti incontri B2B con aziende, venture capital e altri portatori di interesse, con lo scopo di schiudere nuove prospettive di ricerca e sviluppo. Infine, relativamente all’indicatore 3, sono stati seguiti 19 team di ricerca con idee di business innovative, candidabili allo status di Spin-Off dell'Università della Calabria, a fronte di un target annuo di 17. Tra questi, 2 team hanno creato uno Spin-Off della ricerca, mentre il resto dei team stanno seguendo percorsi di affiancamento dedicati alla definizione e validazione dei modelli di business. L'obiettivo è stato assegnato all'Area Ricerca, Innovazione e Impatto Sociale, in qualità di soggetto capofila e nessuna altra struttura è stata coinvolta. Complessivamente, si conferma il raggiungimento del target di riferimento per l'anno 2025.														
		Indicatore 1														
		Indicatore 2														
		Indicatore 3														
	Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato									Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	10	11	14									100%				
IND 2	37	38	38													
IND 3	16	17	19													
Fonte dati: Database ARIIS																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												10%				

Obiettivo operativo: Formazione su innovazione e trasferimento tecnologico																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.1-Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico																
Stakeholder: Comunità accademica e Società																
Relazione di monitoraggio			Nel corso dell'anno sono state avviate diverse attività di formazione rivolte a studenti, laureati, dottorandi e ricercatori per avvicinare la comunità accademica alla cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In particolare, sono state organizzate 23 iniziative formative: seminari, workshop nell'ambito dell'Innovazione e Proprietà Intellettuale, in sinergia con organizzazioni di settore quali EPO, EUIPO, WIPO e UIBM. A queste si aggiungono le attività formative organizzate nell'ambito del percorso UniCaLab (9 masterclass, 9 laboratori, 2 challenge con aziende e 1 una giornata di Team Building, 10 incontri con Mentor per ogni team partecipante alla fase Mentorship, evento finale “Pitch Competition”), rivolto a studenti, laureati e dottorandi per stimolare l'attitudine all'imprenditorialità e alle soft skill. L'obiettivo è stato assegnato all'Area Ricerca, Innovazione e Impatto Sociale, in qualità di soggetto capofila, e nessuna altra struttura è stata coinvolta. Complessivamente, il target di riferimento per l'anno 2025 è stato ampiamente raggiunto.													
Indicatore 1			Numero di iniziative di formazione e sensibilizzazione realizzate sui temi del trasferimento tecnologico (seminari, webinar, workshop/laboratori, ecc).													
	Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato						Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	7		8			24						100%				
Fonte dati: Database ARIIS																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DDSS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
												10%				

Obiettivo operativo: Realizzazione di un convegno nazionale sul paradigma digitale delle biblioteche accademiche																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.2 - Public Engagement: sostegno dello sviluppo sociale, culturale e civile del territorio																
Stakeholder: Società civile, comunità bibliotecaria, rappresentanti istituzionali territoriali e nazionali, comunità accademiche, studenti.																
Relazione di monitoraggio			L'obiettivo in parola è stato realizzato al 75%. Il Convegno è stato definito nella sua tematica principale, sono stati contattati i relatori (professori universitari e funzionari/dirigenti pubblici), affidati loro gli ambiti di intervento e individuato il periodo di svolgimento e la sede dell'evento convegnistico. Le attività sono state interrotte per una imprevista accelerazione – dovuta agli enti finanziatori – dovuta alla realizzazione di adempimenti relativi alla partecipazione del Sistema Bibliotecario d'Ateneo a 3 importanti progetti per i quali la Struttura è risultata assegnataria di significativi finanziamenti: si tratta di (i) Progetto di cooperazione con I.PAC (Infrastruttura E Servizi Digitali Per Il Patrimonio Culturale) e adesione all'ecosistema della cultura (ECOMIC), per il quale si attende l'approvazione di un finanziamento nell'ambito del PNRR dal Ministero della Cultura per un importo massimo pari a € 450.000,00; (ii) Progetto di digitalizzazione del Patrimonio Culturale, finanziato nell'ambito del PNRR dalla Regione Calabria per un importo stimato pari a € 367.289,77; (iii) DICOLAB: Attivazione dei progetti di Ricerca nei cantieri di digitalizzazione dell'investimento PNRR "Strategie e piattaforme digitali per il patrimonio culturale" Missione 1- Componente 3 - Misura 1 – Investimento 1.1. Sub Investimento 1.1.6 "Formazione e miglioramento delle competenze digitali" - CUP F84D21000010006 – Scuola Nazionale del Patrimonio e delle Attività Culturali - "Valorizzazione e metadattazione di fondi archivistici - Fondo Emilia Zinzi" - Settore scientifico ITAL- 01/A, in collaborazione con il DISU per un importo finanziato pari a € 30.000,00. La gestione di tali progetti, connessa alla importante produzione documentale, nonché l'impatto che queste azioni stanno apportando alle attività del Sistema Bibliotecario hanno imposto una interruzione.													
Indicatore 1			Stato di avanzamento dell'obiettivo													
		Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)					
IND 1		Programmazione		Organizzazione e realizzazione dell'evento			75%				75%					
Fonte dati indicatore: relazione Direttore SBA																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											15%					

Obiettivo operativo: Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement																
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.2-Public Engagement: sostegno dello sviluppo sociale e civile del territorio																
Stakeholder: Comunità accademica e Società																
Relazione di monitoraggio		L'obiettivo è sopra le attese rispetto a quanto programmato nel PIAO per l'anno 2025. A quanto già segnalato nel primo semestre dell'anno, nel quale tutti gli indicatori avevano già raggiunto il target, sono state avviate e realizzate le seguenti azioni: - Indicatore 2, Numero di attività di comunicazione di PE: 1 news ("Notte europea dei ricercatori e delle ricercatrici: il 26 settembre oltre 200 eventi tra campus e città") e 10 post sulla pagina Facebook della struttura; - Indicatore 3, Numero di collaborazioni e partecipazioni ad attività interistituzionali e di network nazionali: 28 (10 incontri con i gruppi di lavoro dell'Associazione APEnet; 3 eventi nell'ambito del protocollo di intesa con AUSER; 8 incontri Living Lab; 5 incontri nell'ambito dell'iniziativa per i Minori Stranieri Non Accompagnati; evento annuale APEnet; incontro nazionale FameLab). L'obiettivo è stato assegnato all'ARIIS in qualità di soggetto capofila e per la sua realizzazione non è stata coinvolta nessuna altra struttura. Complessivamente, il target di riferimento per l'anno 2025 è stato ampiamente raggiunto e superato.														
		Indicatore 1		Revisione strumenti di monitoraggio												
		Indicatore 2		Numero di attività di comunicazione di PE												
		Indicatore 3		Numero di collaborazioni e partecipazioni ad attività interistituzionali e di network nazionali												
	Baseline 2024		Target 2025		Valore misurato			Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)								
IND 1	NO		Sì		SI=100%			100%								
IND 2	11		12		38											
IND 3	8		9		50											
Fonte dati: Database ARIIS																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
											5%	10%		70%		



Obiettivo operativo: Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione				
Obiettivo Strategico di riferimento: TM.3-Public Engagement: sostegno dello sviluppo del sistema sanitario regionale				
Stakeholder: Medici in formazione specialistica				
Relazione di monitoraggio		In linea con gli obiettivi strategici orientati alla creazione di Valore Pubblico e al sostegno del sistema sanitario regionale (TM.3), l'Ateneo ha conseguito i risultati prefissati per l'anno solare 2025 Le principali azioni attuate includono: - La Regolamentazione delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria con l'emanazione del Regolamento delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria (D.R. n. 1375 del 31/10/2025) che, redatto con il supporto di AGAN e DRU, disciplina le procedure organizzative, amministrative e le responsabilità degli organi coinvolti nel funzionamento delle attività didattiche e professionalizzanti delle Scuole - Ampliamento dell'offerta formativa e attivazione degli Organi e Collegi delle Scuole Il CdA (seduta del 28/10/2025) ha approvato l'attivazione delle dieci scuole di specializzazione di area sanitaria (di cui 5 di nuova istituzione), accreditate ai sensi del D.M. 23/09/2025, n. 1313. Il Consiglio di Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione ha attribuito, nella seduta del 4/12/2025, gli insegnamenti afferenti alla didattica programmata avviando l'iter di costituzione dei Consigli delle Scuole e dei relativi organi. Nelle more le funzioni sono state assunte dal Consiglio di Dipartimento e le funzioni di Direttore della scuola sono state espletate dal docente che riveste la qualifica di professore di ruolo dell'Unical, di norma di prima fascia, afferente al settore scientifico disciplinare nell'ambito specifico della tipologia della Scuola di Specializzazione - Digitalizzazione Libretto Diario Per le Scuole di Specializzazione di Area Medica è stato adottato a pieno regime l'applicativo "Libretto Diario" su piattaforma ESSE3. La procedura sperimentata ed attuata per le Scuole di Specializzazione già attive nell'a.a. 2023/24, è stata estesa a novembre 2025 alle Scuole di nuova istituzione 2024/25. L'informatizzazione del libretto diario, permette ai Medici in Formazione Specialistica di registrare gli atti medici, il periodo, il grado di autonomia raggiunto, la figura del supervisore e la struttura presso cui si è svolto. La validazione digitale delle attività viene effettuata dal Direttore della Scuola, che vigila sulla veridicità delle informazioni inserite, condizione vincolante per l'ammissione agli esami di profitto annuali. Inoltre è stata fornita ai Direttori delle Scuole una guida pratica riguardante le funzioni da utilizzare per visualizzare i libretti e per la validazione delle azioni. In base all'outcome prodotto, i benefici ottenuti dagli stakeholder in relazione ai risultati rendicontati sono i seguenti: Medici in formazione specialistica: disponibilità di uno strumento informatico dedicato ("Libretto Diario" sulla piattaforma ESSE3) che consente il monitoraggio costante e digitalizzato del proprio percorso formativo, e garantisce maggiore trasparenza semplificando le procedure amministrative. Sistema Sanitario Regionale: l'ampliamento dell'offerta formativa e la regolamentazione dei nuovi corsi di specializzazione contribuiscono allo sviluppo del sistema sanitario sul territorio, garantendo una formazione medica specialistica strutturata e allineata a standard qualitativi elevati. Per garantire l'affidabilità dei dati utilizzati nella relazione e garantire la tracciabilità degli stessi per validare i valori finali degli indicatori, si allega la seguente documentazione: 1. Regolamento delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria (D.R. n. 1375 del 31/10/2025) 2. Guida operativa libretto-diario per gli specializzandi 3. Stampa di un libretto diario compilato 4. Elenco degli iscritti alle Scuole a.a. 2024/25 (a.s. 2025/26) Strutture coinvolte: • Capofila: Direzione didattica e servizi agli studenti. • Partecipanti: ASIT (supporto tecnico piattaforma ESSE3), AGAN e DRU (supporto normativo alla redazione del Regolamento). Complessivamente, è stato raggiunto il target per l'anno 2025. I fattori esogeni che hanno influenzato le azioni messe in campo riguardano la complessità delle interlocuzioni necessarie con il Servizio Sanitario Regionale e con i Direttori delle singole Scuole per la definizione di specifici aspetti tecnici del regolamento. Tuttavia, le azioni messe in campo - l'intensificazione dei tavoli di coordinamento e il costante confronto con i vertici delle Scuole - hanno permesso di armonizzare le esigenze dei diversi stakeholder, garantendo il pieno riallineamento con il cronoprogramma dell'obiettivo. I fattori endogeni che hanno condizionato le azioni sono riconducibili ai tempi tecnici dell'istruttoria necessari per il coordinamento e la validazione dei nuovi processi, in particolare in relazione all'adozione e compilazione del libretto diario. Tuttavia, il superamento di tali criticità è stato garantito attraverso l'attivazione di un supporto tecnico dedicato ai medici in formazione specialistica e l'implementazione di un sistema di monitoraggio mensile sull'avanzamento della compilazione del libretto. Tali interventi hanno assicurato la fluidità delle procedure e il rispetto delle scadenze prefissate.		
Indicatore 1		% piano di lavoro (numero attività svolte sul totale delle attività previste)		
Indicatore 2		go-live sistema SI/NO		
	Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato	Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)



IND 1		Azione a (emanazione del Regolamento Scuole di Specializzazione e attivazione degli Organi e Collegi delle Scuole) = 100% Azione b (adozione a regime del Libretto diario, integrazione con i sistemi informatici Unical e formazione dei diversi attori coinvolti.specializzandi, direttori, amministrativi, tutor) = 50%	Azione a)=100% Azione b)=50%	100%											
IND 2		SI=go live	SI=100%												
Fonte dati: DDSS – AOF															
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
					5%		5%	10%		5%					

Servizi agli studenti

Obiettivo operativo: Potenziamento accoglienza degli studenti e sportello diffuso nelle residenze																
Obiettivo Strategico di riferimento: S.2-Miglioramento e potenziamento dei servizi di residenzialità																
Stakeholder: Studenti																
Relazione di monitoraggio			L’obiettivo PIAO 2025 assegnato al Centro Residenziale nasce dall’esigenza di qualificare e innovare il sistema di accoglienza nelle residenze del campus dell’Università della Calabria, con particolare attenzione agli studenti fuori sede e internazionali. La finalità strategica è stata trasformare i presidi residenziali da semplici punti di custodia tecnica a sportelli di prossimità capaci di: fornire supporto amministrativo e informativo; favorire il benessere abitativo e relazionale; prevenire situazioni di disagio e isolamento; decongestionare il front office centrale del Centro Residenziale (CR); promuovere una comunità universitaria più inclusiva e consapevole. Individuazione dei presidi decentrati: A seguito delle verifiche condotte con il personale del CR, il Settore Servizi Informativi e l’Area Residenzialità, sono stati individuati tre quartieri strategici per l’attivazione degli sportelli diffusi, scelti in base alla distribuzione geografica e alla densità abitativa studentesca: – Maisonnettes (zona sud dell’asse ponte); – Monaci (zona centrale); – Chiodo 2 (zona nord). La distribuzione territoriale ha consentito una copertura omogenea dell’asse residenziale, garantendo maggiore accessibilità e prossimità ai servizi. Attuazione delle attività: Entro il 31 agosto 2025 sono state completate le attività di formazione e affiancamento del personale assegnato ai tre presidi, con moduli su: utilizzo dei sistemi informatici di gestione; gestione delle richieste amministrative; comunicazione efficace e mediazione dei conflitti; orientamento ai servizi del campus e del territorio; gestione delle emergenze e sensibilizzazione ambientale. Il personale ha così rafforzato il proprio ruolo, evolvendo da funzione tecnica a presidio relazionale e di supporto. Dal 1° settembre 2025, in coincidenza con il periodo di maggiore affluenza legato all’avvio del nuovo anno accademico (settembre–novembre), i tre sportelli sono divenuti pienamente operativi e adeguatamente pubblicizzati tramite sito istituzionale, affissioni nei quartieri e canali informativi del CR. L’attivazione nel periodo di massimo carico ha consentito una verifica concreta dell’efficacia del modello organizzativo. Risultati al 31/12/2025: Al termine dell’anno di monitoraggio si rilevano: – riduzione delle code e dei tempi di attesa presso lo sportello centrale nei mesi di maggiore affluenza; – distribuzione più equilibrata delle richieste tra centro e presidi decentrati; – maggiore prossimità del servizio agli studenti residenti e riduzione degli spostamenti interni al campus; – intercettazione più tempestiva di situazioni di conflitto tra coinquilini e attivazione di interventi informali di mediazione. Criticità: Nella fase iniziale sono emerse alcune criticità: necessità di riallineare le procedure tra sportello centrale e presidi; carico di lavoro non omogeneo tra i quartieri; esigenza di rafforzare la comunicazione verso gli studenti internazionali. Tali aspetti sono stati affrontati mediante incontri periodici di coordinamento e aggiustamenti organizzativi. Valutazione complessiva: Alla data del 31/12/2025 l’obiettivo può considerarsi raggiunto. Sono stati rispettati i tempi di attivazione, completata la formazione del personale e garantita la piena operatività dal 1° settembre 2025. Il modello di sportello diffuso si è dimostrato coerente con le finalità strategiche del PIAO 2025, contribuendo al miglioramento della qualità dell’accoglienza, al benessere abitativo, alla modernizzazione dei servizi e alla costruzione di una residenzialità più inclusiva e orientata alla comunità. L’esperienza maturata nel 2025 costituisce una base solida per l’ulteriore evoluzione del sistema dei servizi residenziali negli anni successivi.													
			Indicatore 1			n. quartieri con servizio accoglienza e sportello										
	Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato			Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)							
IND 1	n.d.		n. 3 quartieri con sportello diffuso			n. 3 quartieri con sportello diffuso			100%							
Fonte dati: Centro Residenziale																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/C ENTRI/T EATRI	DIP	
			70%	5%						5%						

Fattori abilitanti

Obiettivo operativo: Accordi Quadro di Ateneo per beni e servizi																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione tecnico-amministrativa																
Stakeholder: Strutture dell’Amministrazione compresi i Dipartimenti																
Relazione di monitoraggio				L’obiettivo è da considerarsi in linea, pertanto, si può confermare il raggiungimento del target di riferimento per l’anno 2025. infatti, per come evincibile dalla dichiarazione del Responsabile dell’Area Gare d’Appalto (di cui al documento allegato) sono stati formalizzati gli avvii di tutte e 9 le procedure riferite ai restanti accordi quadro rispetto ai complessivi 18 previsti per il triennio 2024-2026 nonché le specifiche tecniche. L’obiettivo è stato assegnato alla DAGAN in qualità di soggetto capofila e per la sua realizzazione sono stati coinvolti i Dipartimenti; è, tuttavia, doveroso ribadire quanto già anticipato in sede di monitoraggio intermedio, ossia che i Dipartimenti possono partecipare esclusivamente per ciò che concerne l’individuazione dei RUP, atteso che l’accordo quadro, proprio per le sue caratteristiche, è fisiologicamente da intendersi gestito a livello di Amministrazione Centrale												
Indicatore 1				25-26-27 – Numero di specifiche tecniche e avvio procedure accordi quadro												
	Baseline 2024			Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)					
IND 1	Avvio procedure su 18 Totali			18 procedure su 18			18 procedure su 18				100%					
Fonte dati: [PAT - BDNCP]																
COM	AVV	SPC		CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
								30%								20%

Obiettivo operativo: Revisione del Sistema di Gestione e verifica del Conflitto di interessi																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Tutta la Comunità Universitaria oltreché l’ambiente esterno																
Relazione di monitoraggio		Si conferma quanto già rappresentato durante il monitoraggio intermedio, ossia, l'obiettivo è stato avviato in linea con le tempistiche programmate nel PIAO – anno 2025, tuttavia, non è stato possibile realizzarlo perché tramite il protocollo di intesa si sarebbero potuti ottenere esclusivamente dati diversi da quelli necessari al raggiungimento dell'obiettivo programmato. E' appena il caso di ricordare che durante l'anno sono state portate avanti diverse attività tese al raggiungimento dell'obiettivo e che solo alla fine dell'iter istruttorio, ossia, al momento della sottoscrizione della convenzione, si è ricevuta la precisa indicazione da parte dell'agenzia delle entrate che tramite la convenzione è possibile accedere esclusivamente a: “accesso ai dati contenuti nell'Anagrafe Tributaria per la consultazione dei dati anagrafici, reddituali e degli atti del registro ai fini del controllo formale sulla veridicità delle informazioni dichiarate dagli studenti beneficiari di borse di studio disposte dall'Ente stesso (ciò implica la validazione del CF e l'accesso ai dati reddituali ed anagrafici relativi al Codice Fiscale). Le attività svolte dall'Università sono quindi connesse alla verifica delle autocertificazioni da reddito prodotte dagli studenti per gli aspetti relativi alla condizione economica". In definitiva la convenzione doveva essere sottoscritta per ottenere, in particolare, informazioni circa i dipendenti andati in pensione o comunque cessati dal servizio in modo da verificare se negli ultimi due anni avessero ottenuto incarichi da operatori economici affidatari di procedure esperite dalla nostra Amministrazione, ossia informazioni completamente diverse da quelle che l'Agenzia avrebbe reso disponibili. Si rinvia per gli allegati a quelli presentati in fase di monitoraggio intermedio. Fattori esogeni: Mancata prodromica informativa da parte dell'Agenzia delle Entrate sulla impossibilità di fornire all'UNICAL, a seguito della sottoscrizione della convenzione, le informazioni e i dati che avrebbero consentito il raggiungimento del TARGET 2025. Azioni correttive: Si ribadisce la necessità di neutralizzare il TARGET 2025 in quanto il mancato raggiungimento dello stesso non è assolutamente legato ad azioni mal condotte ovvero ad omissioni da parte della Struttura assegnataria dell'obiettivo.														
		Indicatore 1														
	Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato										Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)			
IND 1	Attività A) Attività B)	Attività C) Sottoscrizione di un protocollo d’intesa con l’Agenzia delle Entrate	-										Neutralizzato			
Fonte dati: TITULUS – PAT																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
							20%									



Obiettivo operativo: Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti (sospesi di entrata/uscita)																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Comunità accademica e società																
Relazione di monitoraggio			L'indicatore è stato calcolato considerando i provvisori complessivi di entrata e di uscita, ponderati in base agli importi regolarizzati. Tutti i Dipartimenti risultano in linea con gli obiettivi, ad eccezione dei seguenti: Dipartimento di Ingegneria dell'Ambiente; Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione.													
Indicatore			Tempo medio ponderato di contabilizzazioni sospesi entrata/uscita													
#	Baseline					Target 2025		Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)			
1	30					Indicatore medio inferiore a 30		24,81					100%			
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRITEATRI		DIP
						30%										20%

Obiettivo operativo: Riduzione gg medi di pagamento																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																	
Stakeholder: Comunità accademica e società																	
Relazione di monitoraggio			Gli indicatori a livello di Ateneo e di Dipartimenti sono tutti in linea con gli obiettivi assegnati. Il valore misurato per l'indicatore medio di ritardo dei Dipartimenti è di -18,71. Per l'Amministrazione Centrale è di -10,24.														
Indicatore 1			Tempo medio dei pagamenti (peso 30%)														
Indicatore 2			Tempo medio di ritardo (peso 30%)														
Indicatore 1 DIP			Tempo medio dei pagamenti (peso 20%)														
Indicatore 2 DIP			Tempo medio di ritardo (peso 20%)														
#	Baseline			Target 2025				Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)				
1	30			Indicatore medio dei pagamenti inferiore a 30				17,49					100%				
2	0			Indicatore medio di ritardo inferiore a ZERO				0									
1 DIP	30			Indicatore medio dei pagamenti inferiore a 30				16,22									
2 DIP	0			Indicatore medio di ritardo inferiore a ZERO				0									
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRITEATRI		DIP	
	90%			5%	5%	40%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%		20%	



Obiettivo operativo: Conversione RFID																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.1 Efficienza ed efficacia dell'azione tecnico-amministrativa																
Stakeholder: Studenti, Comunità scientifica e PTAB dell’Università della Calabria																
Relazione di monitoraggio					L'obiettivo è in linea rispetto alle attese. Nel 2025 le strutture del Sistema hanno continuato a procedere con la riconversione RFID del patrimonio cartaceo SBA, portando a termine altre sezioni bibliografiche collocate nelle 3 Biblioteche di Area. Nel secondo semestre dell’anno sono state realizzate le seguenti azioni: - conversione a tecnologia RFID di una ulteriore quota del materiale bibliografico cartaceo, fino al raggiungimento di complessive 50.000 unità bibliografiche trattate, con relativa applicazione di microchip. L'obiettivo è stato assegnato al Sistema Bibliotecario di Ateneo in qualità di soggetto capofila. Per la sua realizzazione non è stata coinvolta nessuna struttura partecipante. Il target di riferimento per l’anno 2025 è stato raggiunto.											
Indicatore 1					Numero di microchip applicati sui volumi nel corso del 2025: 50.000											
		Baseline 2024			Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)				
IND 1		45.000			50.000			50.000				100%				
Fonte dati indicatore 1: https://sba.unical.it																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
											20%					

Obiettivo operativo: Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS)																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Studenti/Comunità scientifica																
Relazione di monitoraggio		In linea con gli obiettivi strategici e orientati alla creazione di Valore Pubblico, si elencano di seguito i risultati ottenuti dalle principali azioni attuative intraprese nel corso dell’anno solare 2025. La prima edizione del corso di formazione “Il ruolo delle CPDS nell’Assicurazione della Qualità” si è tenuta il 10 dicembre 2024. L’incontro, introdotto dal Magnifico Rettore Nicola Leone, ha visto la partecipazione de seguenti relatori: • Prof. Francesco Scarcello: Pro-Rettore Vicario con delega alla Didattica; • Prof. Vincenzo Zara: Componente del Nucleo di Valutazione UniCal; • Maria Teresa Nardo: Coordinatrice del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA); • Silvia Samoggia: Dirigente della Direzione Didattica UniCal. Attività di Monitoraggio e Pianificazione (2025): nel corso del 2025 è stata condotta una capillare attività di ricognizione dei componenti delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS) e dei relativi decreti di nomina. Tale analisi, effettuata anche attraverso l'incrocio dei dati con i registri presenze della prima edizione, ha permesso di individuare i nuovi destinatari della formazione. A validazione di quanto scritto sopra si allega la seguente documentazione: Ricognizione Componenti CPDS e provvedimenti di nomina; Presenti_Assenti_incontro CPDS 10 dicembre 2024. L'erogazione della seconda edizione — inizialmente prevista per dicembre 2025 — è stata posticipata al 2026. Questa scelta strategica è stata dettata dalla necessità di: 1. Concludere la transizione della Governance d'Ateneo. 2. Attendere l’insediamento dei nuovi organismi (Presidio della Qualità e Nucleo di Valutazione). 3. Allineare i contenuti formativi alla nuova struttura organizzativa, garantendo la massima efficacia dell'intervento. I destinatari della seconda edizione saranno: • Componenti CPDS di nuova nomina; • Personale tecnico-amministrativo di supporto (che non ha partecipato alla prima edizione); • I neoletti Direttori di Dipartimento, Referenti Dipartimentali per la Qualità e Coordinatori di Corsi di Studio. Il raggiungimento dell'obiettivo è affidato alla Direzione Didattica e Servizi agli Studenti in qualità di soggetto capofila, con il supporto metodologico del Servizio Programmazione e Controllo, che ha collaborato attivamente alle fasi di mappatura dell'utenza e pianificazione temporale. Alla luce dei fattori esogeni sopra esposti, che hanno reso opportuno il differimento dell’erogazione della seconda edizione del corso, in accordo con il Servizio Programmazione e controllo, si propone la neutralizzazione dell'obiettivo ai fini della valutazione della performance per l'esercizio 2025. Fattori esogeni. I fattori esogeni che hanno condizionato il completo raggiungimento dell’obiettivo sono legati al cambio di governance d’Ateneo e all’insediamento del nuovo Presidio della qualità di ateneo (PQA) che, avvenuto negli ultimi mesi del 2025, ha reso opportuno posticipare al 2026 l’erogazione della seconda edizione del corso; tale scelta è stata dettata dalla necessità di allineare i contenuti formativi alla nuova struttura organizzativa, garantendo la massima efficacia dell'intervento.														
		Indicatore 1														
		% piano di lavoro (numero attività svolte sul totale delle attività previste)														
	Baseline 2024		Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)					
IND 1	-		Azione c (erogazione della formazione)= 100%				-				Neutralizzato					
Fonte dati: DDSS e SPC																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CE NTRITEA TRI	DIP	
		20%						10%								



Obiettivo operativo: Formazione per il personale tecnico-amministrativo															
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa															
Stakeholder: Personale tecnico-amministrativo															
Relazione di monitoraggio					Nel corso dell’anno 2025, la Direzione Risorse Umane ha organizzato/autorizzato lo svolgimento di 99 iniziative di formazione rivolte ai dirigenti e al personale tecnico-amministrativo, per un totale di 1.447 ore di formazione che, considerando il numero dei destinatari, sono state complessivamente 45.939 per un monte ore pro-capite di 69. Con riferimento, invece, al Syllabus (basato su undici competenze organizzate in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza) l’81% dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario ha conseguito un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte.										
Indicatore 1					N. ore medie di formazione per dipendente										
Indicatore 2					Percentuale di PTA che consegue un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus “Competenze digitali per la PA”.										
	Baseline 2024				Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)			
IND 1	35				40			69				100%			
IND 2	64				75			81							
Fonte dati indicatore 1: Data base Direzione Risorse Umane															
Fonte dati indicatore 2: https://syllabus.gov.it															
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
					20%										



Obiettivo operativo: Gestione integrata degli ambiti strategici di sviluppo delle risorse umane																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Organi di governo, dirigenti																
Relazione di monitoraggio			Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è proposto dal Direttore Generale al Consiglio di amministrazione, che deve approvarlo entro il 31 gennaio di ogni anno. L’Università della Calabria ha individuato il nuovo Direttore Generale il 23 dicembre 2025, con presa di servizio al 1° febbraio 2026. Per tale motivo, il SMVP del medesimo anno è stato approvato – oltre il termine previsto dalla normativa - nella prima seduta utile, convocata in via straordinaria il 18 febbraio. Nel frattempo, nel corso dell’anno 2025, la Direzione Risorse Umane ha adottato un sistema integrato di gestione per competenze e definito il fabbisogno di personale attraverso l’identificazione dei “profili di ruolo”. La costruzione e l’aggiornamento dei profili di ruolo costituiscono l’elemento centrale del modello: essi consentono di collegare in modo coerente programmazione dei fabbisogni, processi di reclutamento, valutazione della performance, progettazione formativa e percorsi di crescita professionale. Contestualmente, sono state individuate le attitudini e le capacità più significative da agganciare al sistema di valutazione e al processo di programmazione delle competenze, creando schede di valutazione personalizzate e distinguendo le dimensioni di valutazione sulla base dei profili individuali. Quest’ultimo passaggio non è stato completato per la tempistica sopra rappresentata che richiedeva un momento di confronto e di riflessione non coerente con i tempi imposti dalla normativa. Si è preferito, pertanto, mantenere le dimensioni della valutazione replicando il modello dell’anno precedente, pur essendo tutto pronto per l’integrazione delle competenze con il nuovo SMVP. Per le motivazioni sopra manifestate, si chiede di neutralizzare l’obiettivo che verrà, in ogni caso, realizzato nel corso dell’anno 2026.													
Indicatore 1			Stato di avanzamento delle attività													
	Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)					
IND 1	Framework delle competenze completato (100%)		Integrazione con SMVP			–					Neutralizzato					
Fonte dati indicatore: documentazione Direzione Risorse Umane																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
		20%			30%					5%						

Obiettivo operativo: Attivazione di un modello di analisi dei dati economico-finanziari relativi ai costi del personale (What if analysis)																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.1 - Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa																
Stakeholder: Organi di governo, dirigenti																
Relazione di monitoraggio				Alla data del 16/12/2025 sono state completate le attività progettuali di configurazione ed avvio previste e da tale data la Direzione Risorse Umane ha avviato in produzione la soluzione WHAT-IF.												
Indicatore 1				Stato di avanzamento delle attività												
	Baseline 2024			Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	n.d.			Implementazione del modello di analisi dei dati economico-finanziari relativi ai costi del personale (100%)				100%				100%				
Fonte dati indicatore: piattaforma Cineca																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
					20%	10%										

Obiettivo operativo: Incremento numero posti alloggio – Area Residenzialità																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2-Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: studenti, docenti, personale di Ateneo e soggetti esterni																
Relazione di monitoraggio				L’Università della Calabria ha come obiettivo il miglioramento e la valorizzazione del proprio patrimonio, per garantire una maggiore qualità dei servizi a studenti, docenti e personale tecnico amministrativo. Al fine di favorire l’immagine di campus accogliente e sostenibile, di migliorarne le condizioni di utilizzo, questa Amministrazione ha programmato una serie di interventi di riqualificazione da realizzare per singoli lotti funzionali. Il quadro complessivo delle opere pianificate prevede l’esecuzione di lavori secondo un cronoprogramma che tiene conto di esigenze didattiche, economiche e costruttive sia a breve che a lungo termine. Al fine di consentire agli organismi preposti la definizione delle eventuali azioni da programmare, sono stati redatti documenti di fattibilità delle alternative progettuali finalizzati al miglioramento delle condizioni di utilizzo delle residenze universitarie ed all’incremento dei posti alloggio. Sulla scorta di tale studio, è stato redatto il progetto esecutivo dei “lavori di Recupero del blocco 12 del quartiere Maisonnettes”, per incrementare il numero di posti letto di 50 unità. Il progetto esecutivo è stato approvato determina dirigenziale n. 147 del 20.10.2025. Benefici per gli stakeholder - per lo stakeholder comunità scientifica/PTA: • incremento del numero di posti alloggio; • migliore vivibilità degli alloggi; Il raggiungimento del target di riferimento per l’anno 2025 è stato raggiunto. Fonte del dato: - determina DIRTEC n. 147 del 20.10.2025.												
Indicatore 1				Redazione e approvazione del progetto esecutivo [Si/No]												
	Baseline 2024			Target 2025			Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	PFTE			Redazione e approvazione del progetto esecutivo			100%					100%				
Fonte dati: protocollo di Ateneo																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/A N	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CEN TRI TEATRI	DIP	
				10%												

Obiettivo operativo: Socialità di Ateneo																	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																	
Stakeholder: Comunità Universitaria – in particolare Studenti – oltre ambiente esterno																	
Relazione di monitoraggio				Si conferma quanto già rappresentato in fase di monitoraggio intermedio, ossia, il raggiungimento del target di riferimento per l'anno 2025. E' appena il caso di ricordare in questa sede che già nel primo semestre dell'anno, per come da dichiarazione del R.U.P. (a suo tempo allegata), erano state avviate tutte le attività che hanno permesso l'allestimento del "Baby Pit Stop" con la organizzazione di un arredo consono al soddisfacimento delle esigenze rappresentate dall'utenza di riferimento (un ambiente protetto destinato alle mamme affinché possano sentirsi a proprio agio durante l'allattamento). L'obiettivo è stato assegnato alla Direzione AGAN, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione sono state coinvolte le seguenti strutture: DT, CR e PL.													
Indicatore 1				Numero di procedure su 6 totali													
	Baseline 2024			Target 2025				Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	5 su 6			6 su 6				6					100%				
Fonte dati: [PAT, BDNCP, TITULUS]																	
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP		
				5%			30%										



Obiettivo operativo: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2-Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: personale di Ateneo e soggetti esterni																
Relazione di monitoraggio		Il piano di attuazione del SGSL prevede l’elaborazione di 20 procedure specifiche, sviluppate attraverso un processo ciclico che include le fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame, garantendo così un miglioramento continuo del sistema. Nel 2024 sono state realizzate le seguenti procedure: •IDSG_01_Procedura Accesso Laboratori •IDSG_02_Gestione delle Sostanze e Miscele Pericolose •IDSG_03_Gestione Formazione •IDSG_04_Sorveglianza Sanitaria •IO_01_IDSG02_GESTIONE E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI TOSSICI •IO_02_IDSG02_RIFIUTI SPECIALI-INDIVIDUAZIONE E DESIGNAZIONE DEI DELEGATI SISTRI •IO_03_IDSG02_DEPOSITO TEMPORANEO RIFIUTI Tenendo conto della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema, per mezzo di un processo dinamico, il piano di lavoro per il biennio 2025-2026 è il seguente: 1. completamento delle procedure (100 % - n.13 procedure); 2. attuazione, monitoraggio e riesame. Con l’interessamento di tutti i dipartimenti e delle altre strutture di Ateneo coinvolte nel raggiungimento dell’obiettivo, sono state successivamente elaborate le restanti 13 procedure e relative istruzioni operative. Pertanto, alla data del 23.12.2025, archiviate al n.293386 del protocollo di Ateneo, sono disponibili 20 procedure di seguito elencate. PR_01 - PROCEDURA ACCESSO LABORATORI PR_02 - GESTIONE SOSTANZE E PREPARATI PERICOLOSI IO_01 - GUIDA GESTIONE E SMALTIMENTO RIFIUTI TOSSICI IO_02 - GESTIONE RIFIUTI SPECIALI E DELEGATI SISTRI IO_03 - DEPOSITO TEMPORANEO RIFIUTI PR_03 - GESTIONE FORMAZIONE PR_04 - GESTIONE MEDICINA DEL LAVORO PR_05 - AUDIT INTERNI PR_06 - GESTIONE APPALTI E DUVRI PR_07 - GESTIONE DPI PR_08 - GESTIONE IMMOBILI E STRUTTURE PR_09 - INDAGINE SU INCIDENTI E NON CONFORMITÀ PR_10 - MANUALE SGSL LABORATORI PR_11 - PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE PR_12 - MANUALE SGSL PR_13 - SORVEGLIANZA PRESIDII SANITARI PR_14 - SORVEGLIANZA PRESIDII ANTINCENDIO PR_15 - REQUISITI ISTRUZIONE, FORMAZIONE E COMPETENZA PR_16 - SCHEDA DESTINAZIONE LAVORATIVA PR_17 - PROCEDURA MISSIONI ESTERO PR_18 – GESTIONE ATTREZZATURE PR_19 – GESTIONE RISCHIO ATEX PR_20 – VADEMECUM LABORATORI Benefici per gli stakeholder comunità scientifica/PTA: •definizione delle procedure di comportamento e di gestione di materiale potenzialmente pericoloso; •definizione delle procedure per la sicurezza sul lavoro; •accrescere la consapevolezza di obblighi del datore di lavoro e del personale dipendente in materia di sicurezza; •chiarire compiti e responsabilità dei soggetti interessati alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Il raggiungimento del target di riferimento per l’anno 2025 è stato raggiunto. Fonte del dato: prot. 293386 del 23.12.2025														
		definizione del 100 % delle procedure (n. procedure definite/ n. procedure residue [13])														
		Baseline 2024		Target 2025		Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)						
IND 1		Pianificazione e definizione di n.7 procedure (35 %)		Completamento procedure 100%		Completamento procedure 100%				100%						
Fonte dati: Protocollo di Ateneo																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
10%	10%	10%	10%	30%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%



Obiettivo operativo: Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2 - Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Studenti/comunità scientifica/PTA																
Relazione di monitoraggio				A sostegno delle iniziative specifiche per ridurre le disuguaglianze e agevolare le politiche inclusive, di prioritario interesse per l'Ateneo, sulla scorta dei rilievi e dei censimenti effettuati, l'Università ha avviato la redazione di elaborati grafici rappresentativi degli spostamenti possibili all'interno del Campus per la fruizione dei servizi disponibili. Nell'anno 2024 è stato redatto il piano delle mappature possibili, che prevede 10 elaborati. Nello stesso anno sono state realizzate 6 mappe. Il processo è stato ultimato nell'anno 2025 con la redazione di ulteriori 4 mappe rappresentative degli spostamenti possibili all'interno del Campus per la fruizione dei servizi disponibili, riportate in due elaborati grafici. Benefici per gli stakeholder per lo stakeholder studenti: possibilità per la Direzione tecnica di pianificare gli interventi prioritari per la rimozione delle barriere favorendo l'accessibilità da parte degli studenti con disabilità nelle strutture maggiormente frequentate; per lo stakeholder comunità scientifica/PTA: possibilità di fruire di percorsi accessibili per tutta la comunità accademica e tecnico-amministrativa, con disabilità temporanea o permanente. L'obiettivo è stato assegnato alla DDSS – Area Orientamento in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione è stata coinvolta la Direzione Tecnica. Il target di riferimento per l'anno 2025 è stato raggiunto. Fonte del dato: - Elaborati grafici – prot. N. 292329 del 22.12.2025												
Indicatore 1				Redazione di n.4 elaborati grafici di sintesi relativi all'accessibilità alle strutture di Ateneo - n. elaborati prodotti/ n. totali elaborati residui da realizzare (n.4)												
	Baseline 2024			Target 2025			Valore misurato					Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)				
IND 1	N. 6 mappe /n. totale (10) [60%]			Elaborazione del 100% [n.4] degli elaborati totali			Elaborazione del 100% [n.4] degli elaborati totali					100%				
Fonte dati: protocollo di Ateneo																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP	
				30%				10%								

Obiettivo operativo: Gestione del parco tecnologico IT																		
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.2 Strutture e infrastrutture																		
Stakeholder: Servizi amministrazione																		
Relazione di monitoraggio		Le azioni portate avanti sono state tutte volte ad costruire una base di dati informativa delle attrezzature e delle tecnologie in uso presso gli uffici della Direzione Generale. A tal fine si sono costruiti strumenti che permettano di censire, gestire e mantenere aggiornate le informazioni tanto dei sistemi informativi che delle postazioni di lavoro, aspetto che ha una profonda ricaduta non solo sulla possibilità di ottimizzare i costi, ma anche di migliorare la sicurezza e garantire la continuità operativa al fine di supportare la missione strategica dell'Ateneo in ambito di ricerca e didattica. In tal senso - confrontandosi anche con la documentazione prevista dalla normativa NIS2 - si è costruito un modulo di censimento dei singoli sistemi informativi, che tenga conto anche delle risorse strumentali collegate. In parallelo, sfruttando la disponibilità di un sistema informativo messo a punto dal gruppo di sviluppo della struttura, si è proceduto ad effettuare un censimento delle postazioni di lavoro con particolare riferimento agli aspetti che possono avere ricadute sulla sicurezza informatica; lo stesso strumento è stato utilizzato per censire apparecchiature e dispositivi presenti in magazzino. A corredo, è stato redatto un documento utile a fornire una guida strategica e operativa per l'implementazione di un modello di pianificazione e gestione delle attrezzature e delle tecnologie all'interno dell'Ateneo. L'analisi si basa su una revisione approfondita delle pratiche adottate da altre istituzioni accademiche, sia in Italia che a livello internazionale, dimostrando che la gestione efficace del patrimonio tecnologico non si limita all'acquisto e all'inventario, ma deve abbracciare l'intero ciclo di vita dell'attrezzatura, dalla pianificazione iniziale fino alla dismissione.																
		Indicatore 1		Censimento dei sistemi informativi d'Ateneo														
		Indicatore 2		Censimento delle postazioni di lavoro														
		Indicatore 3		Inventario delle attrezzature e delle tecnologie														
			Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato						Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)							
IND 1	Disponibilità di una scheda di censimento	Censimento dei sistemi informativi	70%						90%									
IND 2	Prototipo di un sistema per il censimento delle postazioni di lavoro	Messa in linea di un sistema per il censimento delle attrezzature dedicate alle postazioni di lavoro; censimento del 25% delle postazioni di lavoro del personale afferente alla direzione generale	75%															
IND 3	--	Studio di un modello di inventario delle attrezzature e delle tecnologie	100%															
Fonte dati: Database ASIT																		
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DDSS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/T EATRI	DIP			
										10%								

Obiettivo operativo: Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi				
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.2 – Strutture e infrastrutture				
Stakeholder: Personale tecnico amministrativo e docente. Studenti				
Relazione di monitoraggio	L'obiettivo è in linea rispetto alle tempistiche programmate nel PIAO – anno 2025. Nel corso dell'anno sono state avviate e concluse le attività di seguito specificate. Si sono aggiornate le infrastrutture di rete e le configurazioni di sicurezza del DISPES e del DFSSN al Polifunzionale, come previsto nel 2025. L'ammodernamento della rete wifi nei quartieri residenziali prevedeva, dopo la realizzazione della wifi nei quartieri Martensson B, Monicelle, San Gennaro (2021-22) e il piano di esecuzione preliminare (PEP) per le Maisonnettes (2024), la realizzazione del 50% dei lavori nel 2025 dell'intervento sulle Maisonnettes con nuovo cablaggio in fibra ottica dell'intero quartiere e l'aggiornamento degli apparati wifi (access point e switch necessari). L'intervento era stato programmato in modo che fosse realizzato nell'ambito della convenzione Consip Reti locali 8, ma l'esaurimento del plafond della convenzione non ha consentito di procedere con l'ordine e si è resa necessaria una rimodulazione dell'intero intervento attraverso la definizione di un nuovo procedimento da realizzarsi tramite appalto ordinario con progettazione realizzata internamente. Si è proceduto quindi ad una ridefinizione complessiva dell'intero progetto, variando anche l'idea originaria e procedendo ad una riprogettazione ex novo che ha portato ad effettuare nuove scelte ritenute più adeguate e funzionali. Il progetto di fattibilità tecnica ed economica è stato completato e trasmesso a fine 2025 e approvato a gennaio 2026. Per il 2026 è prevista l'aggiudicazione dell'appalto a seguito di indizione di opportuna gara e il completamento dell'impianto per una percentuale del 60%. La mancata realizzazione dell'intervento progettuale per il quartiere Maisonnettes è stata sostituita, nel corso del 2025, con l'adeguamento della rete, e la contestuale migrazione alla tecnologia in uso sull'infrastruttura di Ateneo, per il quartiere Monaci oltre a predisporre un intervento di realizzazione della rete wifi per l'edificio Mira Residence, sito in via Bertoni ad Arcavacata di Rende, recentemente acquisito dall'Ateneo. L'obiettivo è stato assegnato alla Macro Area Sistemi Informatici e Tecnologici, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione sono state coinvolte le seguenti strutture partecipanti • Direzione tecnica e patrimonio immobiliare; • Dipartimenti. Le strutture partecipanti hanno collaborato attivamente con la capofila, mettendo in atto le seguenti attività: • Direzione tecnica e patrimonio immobiliare: ha collaborato alla predisposizione degli scavi per la realizzazione delle nuove tratte di passaggio della fibra ottica e gli ingressi ai locali di centro stella della nuova infrastruttura di rete delle Maisonnettes e in aggiunta sono stati predisposti gli interruttori per i nuovi armadi con i differenziali dedicati, ove necessario. E' stato nominato un gruppo di lavoro per la redazione del PFTE al quale partecipano attivamente colleghi della Direzione Tecnica per le attività di verifica progettuale e di coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione; • Dipartimenti: al corso di formazione hanno partecipato attivamente i referenti tecnici individuati dai dipartimenti. Per le attività di implementazione della nuova infrastruttura di rete e dell'implementazione della 802.1x i referenti tecnici hanno collaborato alla configurazione dei dispositivi locali. Complessivamente, si è raggiunto il target di riferimento per l'anno 2025. Fattori esogeni: I fattori esogeni che hanno influenzato e condizionato le attività previste sono relativa al fatto che l'intervento era stato programmato in modo che fosse realizzato nell'ambito della convenzione Consip Reti locali 8, ma l'esaurimento del plafond della convenzione non ha consentito di procedere con l'ordine e si è resa necessaria una rimodulazione dell'intero intervento attraverso la definizione di un nuovo procedimento da realizzarsi tramite appalto ordinario con progettazione realizzata internamente. Tuttavia, le attività messe in campo dalla struttura hanno permesso un riallineamento con il cronoprogramma dell'obiettivo e sono state sufficienti per superare gli ostacoli non prevedibili al momento dell'assegnazione dell'obiettivo.			
	Indicatore 1	N. strutture decentrate e configurazioni sicurezza aggiornate sulla nuova dorsale		
	Indicatore 2	Percentuale completamento lavori di ammodernamento wifi quartiere Maisonnettes		
	Indicatore 3	Numero di quartieri sui quali è stato portato a termine lo studio di fattibilità tecnico-economica		
	Indicatore 4 (DIP)	Completamento della formazione dei referenti di rete dipartimentali		
	Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato	Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)
IND 1	8 dipartimenti	10 dipartimenti	10 dipartimenti	100%
IND 2	Progettazione preliminare completata quartiere Maisonnettes	50%	50%	



IND 3	0	1	1													
IND 4 (DIP)	Avvio corso a dicembre 2024	100%	100%													
Fonte dati: Documentazione attività																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
				10%						10%					10%	

Obiettivo operativo: Rafforzamento sistemico della sicurezza informatica	
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.2 Strutture e infrastrutture	
Stakeholder: Personale tecnico amministrativo, docenti, collaboratori, studenti, personale esterno	
Relazione di monitoraggio	L'obiettivo è leggermente indietro rispetto alle tempistiche programmate nel PIAO – anno 2025. Nel corso dell'anno sono state avviate e completate le seguenti attività - Completamento corsi di sicurezza informatica: nel corso del 2025 sono state svolte attività formative finalizzate all'acquisizione di solide basi metodologiche in ambito di sicurezza informatica. In particolare, la formazione ha riguardato l'adozione di metodologie aggiornate per la valutazione della sicurezza allo stato dell'arte e per l'identificazione delle aree da sottoporre ad audit. Tali attività formative hanno consentito al personale dell'Area Infrastrutture Informatiche e di Telecomunicazioni di migliorare l'approccio sistemico alla sicurezza informatica, permettendo di dedicare risorse maggiori e più specializzate a questa tematica, anche con l'obiettivo di incrementare l'usabilità, il livello di controllo e la robustezza complessiva dei sistemi informatici, sia infrastrutturali (server) sia lato utente. In particolare sono stati erogati nel 2025 i corsi seguenti: - o Corso Blue Team Personalizzato; - o Corso NIS2 – Guida all'implementazione della Direttiva; - o Cybersecurity: dai fondamenti alle tecniche avanzate di sicurezza a cura del MUR; - o Corso di formazione "Google Workspace for Education - Webinar Admin" nell'ambito dell'adesione per il triennio 2023 - 2025 al contratto CRUI per l'accesso alla fornitura di software Google e servizi connessi; - o Corso obbligatorio di formazione multidisciplinare specialistica, area di interesse "Anticorruzione e Trasparenza, Privacy e Sicurezza informatica". - completamento del sistema di provisioning automatico Office 365 per gli studenti e per i dipendenti e realizzazione del sistema di provisioning per Google Workspace for Education per i dipendenti: è in corso il rilascio in produzione. Nel primo semestre del 2025 è stato realizzato il sistema di provisioning automatico per Google Workspace for Education e di Microsoft Office 365 anche ai dipendenti dell'Ateneo oltre che per gli studenti. Il provisioning di Office 365 necessita di un'attività di aggiornamento della mappatura dei codici fiscali degli account dei dipendenti. - Realizzazione di una implementazione di test del sistema NAC: il sistema di test è stato installato nel secondo semestre 2025. Nel corso dell'anno non è stato possibile completare le seguenti attività - Realizzazione del sistema di Identity Management (IDM): nel 2025 era prevista la realizzazione di un sistema IDM di Ateneo, con l'obiettivo di unificare i diversi sistemi già presenti e non pienamente integrati tra loro (SOLDI, ESSE3). Tale attività non è stata completata, tuttavia, sono state condotte analisi approfondite sui sistemi attualmente in esercizio e definita un'analisi dei requisiti funzionali e tecnici che il nuovo IDM di Ateneo dovrà soddisfare. - Proposta agli organi competenti di policy e regolamenti sicurezza informatica di Ateneo: è stata predisposta una bozza di regolamento e policy per i servizi di rete e la sicurezza e, contemporaneamente, in un'ottica di analisi requisiti NIS2, si è aderito alla proposta CODAU finalizzata ad ottenere entro febbraio / marzo 2026 il necessario, contestualizzato per l'ambito universitario, per definire il modello organizzativo per la sicurezza ICT e la documentazione necessaria per soddisfare i requisiti di base NIS2 (piani, policy, procedure, registri e quanto altro necessario). L'obiettivo è stato assegnato alla Macro Area Sistemi Informatici e Tecnologici, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione non è stata coinvolta nessuna struttura partecipante. Complessivamente, si è raggiunto il target di riferimento per l'anno 2025. Fattore endogeno: Il fattore endogeno che ha condizionato le attività messe in campo nel corso dell'anno è il sottodimensionamento dell'organico assegnato alla Macro Area e la messa in aspettativa, a settembre 2025, di una unità di personale. Le attività messe in campo dalla struttura non hanno permesso un allineamento completo con il cronoprogramma di uno degli indicatori dell'obiettivo. Azioni correttive: per il 2026 si vuole pianificare la realizzazione e la messa in esercizio del sistema di Identity Management per le persone fisiche, coinvolgendo tutto il personale dell'ASIT e i consulenti Cineca.
Indicatore 1	Realizzazione sistema di Identity Management (IDM)
Indicatore 2	Realizzazione sistema di provisioning automatico per Microsoft Office 365 e Google Workspace for Education
Indicatore 3	Verifica della realizzabilità ed eventuale realizzazione di un sistema NAC in ateneo
Indicatore 4	Erogazione corso sulla sicurezza al personale AIIT
Indicatore 5	Attivazione NOC/SOC in Unical



	Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato	Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)											
IND 1	Diversi sistemi di Identity Management (IDM) non integrati, SOLDI ed ESSE3	Realizzazione del sistema di Identity Management (IDM)	20%	84%											
IND 2	Sistema di provisioning automatico Office 365 per gli studenti e, parzialmente, per i dipendenti	Completamento del sistema di provisioning automatico Office 365 per gli studenti e per i dipendenti e realizzazione del sistema di provisioning per Google Workspace for Education per i dipendenti	100%												
IND 3	Disponibilità di un sistema NAC	Realizzazione di una implementazione di test del sistema NAC	100%												
IND 4	Interlocuzione con alcuni fornitori per offerte di formazione sulla sicurezza ed analisi stato dell'arte dell'Ateneo	Erogazione corso sulla sicurezza al personale AIIT	100%												
IND 5	NOC e SOC non presenti in Unical	Proposta agli organi competenti di policy e regolamenti sicurezza informatica di Ateneo	100%												
Fonte dati: Documentazione attività															
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP
										10%					



Obiettivo operativo: Diffusione dei Servizi PA Digitale																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.2 – Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Studenti, Cittadini, Servizi amministrazione																
Relazione di monitoraggio			Le azioni portate avanti nel corso dell'anno hanno mirato a consolidare i risultati raggiunti nel corso del 2024. I sistemi progettati e sviluppati grazie anche ai finanziamenti ricevuti con la partecipazione ai progetti PADigitale necessitavano di diffusione. Pertanto si è proceduto con la seguente road map: - incontri plenari di presentazione delle piattaforme con referenti delle strutture - incontri individuali per l'analisi delle esigenze - sviluppo e messa in opera delle soluzioni individuate (sia per AppIO che PagoPA) Particolare importanza è da darsi al progetto che - in integrazione con PDND - ha permesso di sviluppare una piattaforma integrata con il servizio SEND - il Servizio Notifiche Digitali che digitalizza l'invio di atti amministrativi a valore legale. Le strutture pilota per l'avvio di questo servizio sono state l'Avvocatura e l'Area Servizi Didattici della Direzione Didattica. Lo sviluppo di questa piattaforma ha comportato non solo un notevole risparmio derivante da un costo decisamente più contenuto per l'invio delle comunicazioni a valore legale (finora gestite attraverso raccomandate cartacee) ma anche una razionalizzazione ed ottimizzazione del lavoro del personale coinvolto.													
			Indicatore 1													
			Diffusione servizi AppIO													
			Indicatore 2													
			Diffusione servizi PagoPA													
Indicatore 3			Nuovi servizi PDND realizzati													
	Baseline 2024		Target 2025		Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)							
IND 1	10 servizi realizzati		Avvio della piattaforma; 90% dei servizi utilizzati;		100%				100%							
IND 2	12 servizi realizzati		Avvio della piattaforma; 90% dei servizi utilizzati;		100%											
IND 3	Avvio del progetto di integrazione dati PDND		Rilascio e rendicontazione del progetto PDND; Progettazione piattaforma di interfacciamento con i servizi PDND		100%											
Fonte dati: documentazione ASIT																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
			5%			5%		5%	5%	10%						



Obiettivo operativo: Miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università																				
Obiettivo Strategico di riferimento: FA2- Strutture e infrastrutture																				
Stakeholder: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, soggetti esterni																				
Relazione di monitoraggio				L'Università della Calabria ha come obiettivo il miglioramento e la valorizzazione del proprio patrimonio, per garantire una maggiore qualità dei servizi a studenti, docenti e personale tecnico amministrativo. Al fine di favorire l'immagine di campus accogliente e sostenibile, di migliorarne le condizioni di utilizzo, questa Amministrazione ha programmato una serie di interventi di riqualificazione da realizzare per singoli lotti funzionali. Il quadro complessivo delle opere pianificate prevede l'esecuzione di lavori secondo un cronoprogramma che tiene conto di esigenze didattiche, economiche e costruttive sia a breve che a lungo termine. Al fine di consentire agli organismi preposti la definizione delle eventuali azioni da programmare, sono stati redatti documenti di fattibilità delle alternative progettuali finalizzati al miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università per attività didattiche e comuni, al potenziamento dell'accessibilità al Campus, all'eliminazione delle barriere architettoniche. Sulla scorta di tale studio, è stato redatto il progetto esecutivo dei lavori di "Riqualificazione ampliamento polifunzionale" per valorizzare il proprio patrimonio immobiliare destinando spazi ad attività didattiche. Per gli anni 2025 - 2027, gli obiettivi consistono nella redazione e approvazione del progetto identificato, nell'avvio dei lavori, nel controllo degli stessi secondo il cronoprogramma definito. Il progetto esecutivo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo, nell'adunanza del 23.12.2025. Benefici per gli stakeholder - per lo stakeholder comunità scientifica/PTA: • miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi; • al potenziamento dell'accessibilità al Campus • eliminazione delle barriere architettoniche. • Ammodernamento degli spazi di Ateneo per la didattica. Il raggiungimento del target di riferimento per l'anno 2025 è stato raggiunto. Fonte del dato: - Delibera Cda del 23.12.2025																
				Indicatore 1				Redazione e approvazione del progetto esecutivo [Si/No]												
					Baseline 2024			Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)				
				IND 1	DOCFAP			Redazione e approvazione del progetto esecutivo				Redazione e approvazione del progetto esecutivo				100%				
				Fonte dati: protocollo di Ateneo																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/A N	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP					
			10%	5%																

Obiettivo operativo: Ammodernamento del sistema telefonico di Ateneo																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.2 – Strutture e infrastrutture																
Stakeholder: Personale tecnico amministrativo e docente																
Relazione di monitoraggio		L’obiettivo è leggermente indietro rispetto alle tempistiche programmate nel PIAO – anno 2025. Dopo l'intervento di ammodernamento delle centrali telefoniche "master" e "rettorato" (2021) e la revisione e riqualificazione della rete passiva del sistema telefonico, inclusi i permutatori di zona, edificio, piano e il sistema documentazione del traffico (2022), nel 2023 è stato realizzato uno studio di fattibilità per una sperimentazione in una zona ampia (Polifunzionale) di un sistema VoIP. L’implementazione al Polifunzionale è stata progettata nel 2024 e nel corso del 2025 si è provveduto ad una ampia rivisitazione delle scelte progettuali sulla base di nuove scelte tecnologiche, migliorative e meglio resilienti rispetto alla soluzione originale del 2024. Nel primo semestre dell’anno è stata inviata richiesta di offerta, sulla base delle nuove soluzioni progettuali, agli operatori economici in convenzione Centrali Telefoniche 9, offerte pervenute nel mese di giugno 2025. Nel secondo semestre si è proceduto all’affidamento alla comparazione delle offerte ed alla conseguente aggiudicazione, sulla base del D.D.G. 815 dell’1 ottobre 2025. Nel secondo semestre dell’anno non è stato possibile completare tutte le attività previste a causa di un ritardo nella fornitura degli apparati fisici di interfaccia con i flussi esterni e le centrali esistenti. L’obiettivo è stato assegnato alla Macro Area Sistemi Informatici e Tecnologici, in qualità di soggetto capofila, e per la sua realizzazione non è stata coinvolta nessuna struttura partecipante. Complessivamente, non si è raggiunto il target di riferimento per l’anno 2025. Fattori esogeni: I fattori esogeni che hanno rallentato le attività messe in campo nel secondo semestre sono i ritardi nella fornitura degli apparati fisici di interfaccia con i flussi esterni e le centrali esistenti. Le attività messe in campo dalla struttura ed i solleciti all’operatore economico non sono state sufficienti per superare gli ostacoli non prevedibili al momento dell’assegnazione dell’obiettivo. Azioni correttive: Gli apparati sono in corso di consegna e si prevede il raggiungimento dell’obiettivo entro il primo trimestre 2026.														
		Indicatore 1														
		Avanzamento progetto														
			Baseline 2024		Target 2025				Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)			
		IND 1	Progettazione VOIP Polifunzionale		Completamento VOIP Polifunzionale				60%				60%			
Fonte dati: Documentazione attività																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
										5%						

Obiettivo operativo: Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.3 - Sostenibilità																
Stakeholder: Comunità accademica																
Relazione di monitoraggio		Nell'ambito dell'obiettivo strategico "FA.3 - Sostenibilità" rivolto alla comunità accademica, si è inteso valorizzare le iniziative in materia di sostenibilità, in linea con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Unione Europea. L'obiettivo principale diventa quindi mappare i prodotti della ricerca rispetto agli obiettivi definiti dall'Agenda 2030. A tal fine, nel 2024 è stato sviluppato un prototipo di sistema che permette a ciascun autore, afferente all'Università della Calabria, di classificare autonomamente le proprie pubblicazioni in accordo agli SDGs. Questo strumento ha rappresentato un primo passo importante verso l'obiettivo sopracitato che, tuttavia, manca di una componente fondamentale quale l'analisi e l'aggregazione dei dati provenienti dal processo di classificazione. Rendendosi necessario estendere il sistema esistente attraverso lo sviluppo di un’interfaccia ad alto livello che consenta di effettuare analisi e aggregazioni dei dati a vari livelli dell’organizzazione, e contemporaneamente estendere le funzionalità di reporting del sistema SDG Unical, ad ogni dipartimento è stato richiesto di nominare un referente per le iniziative di sostenibilità. Il referente interfacciandosi con i colleghi dell’Area Servizi Informatici e Tecnologici, contribuirà con la propria competenza di dominio all'individuazione delle esigenze informative e funzionali. Nel corso dell'anno, ad integrazione di quanto già realizzato, sono stati estesi gli strumenti di supporto alla classificazione dei prodotti della ricerca presenti nella piattaforma; in particolare sono stati integrati strumenti AI-based che permettono di elaborare grandi volumi di dati non strutturati per collegarli ai 17 obiettivi e ai 169 target specifici.														
		Indicatore 1														
		Avanzamento progetto (sistema mappatura)														
		Indicatore 2														
		Partecipazione dei referenti dipartimentali														
	Baseline 2024		Target 2025			Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)						
IND 1	Disponibilità piattaforma di mappatura prodotti della ricerca		Integrazione ulteriori supporti di classificazione; Prototipazione cruscotti di reportistica			100%				100%						
IND 2	-		Nomina referente			100%										
Fonte dati: documentazione ASIT																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DDSS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CL A	SIMU/CENTRI/TE ATRI	DIP	
										10%					10%	

Obiettivo operativo: Studio e implementazione di strumenti digitali per il potenziamento della fruizione di servizi, risorse ed eventi SBA Unical																
Obiettivo operativo: Soluzioni smart per sportelli on-line																
Obiettivo Strategico di riferimento: FA.5 - Comunicazione																
Stakeholder: Personale tecnico amministrativo e docente, studenti, cittadini																
Relazione di monitoraggio		La struttura si è impegnata in un costante supporto per l'alimentazione delle informazioni inserite all'interno del portale my.unical.it - arricchendolo anche di nuove funzioanlità. In particolare è stato sviluppato un widget che visualizza gli ultimi 5 ticket inseriti dall'utente, permettendo altresì un monitoraggio dello stato degli stessi. Sulla scorta di questa esperienza, l'impegno è ora rivolto ad aggiungere ulteriori widget contenenti informazioni personalzzate, che permettano di consolidare ulteriormente il ruolo del portale my.unical fra il personale dell'Ateneo. La struttura, in linea con quanto previsto e con i tempi di progetto, ha contribuito allo sviluppo di un modello di risponditore AI-based; in parallelo - in collaborazione con il Dipartimento di Matematica e Informatica, ha supportato lo sviluppo di una soluzione prototipale AI-based per la classificazione delle email con richieste di supporto, provenienti dagli studenti.														
		Indicatore 1		Estensione di my.unical												
		Indicatore 2		Sportello SMART												
			Baseline 2024	Target 2025	Valore misurato				Tasso di raggiungimento dell’obiettivo (T.R.O.)							
		IND 1	My.unical disponibile	Inserimento di widget con dati personalizzati	100%				100%							
IND 2	Proof of Concept realizzato	Prototipo della piattaforma	100%													
Fonte dati: documentazione ASIT																
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIIS	CLA	SIMU/CENTRI/TEATRI	DIP	
		10%	5%		5%			5%	5%	5%	10%	5%	5%	15%		



Obiettivo Strategico di riferimento: FA.5 – Comunicazione															
Stakeholder: Studenti, docenti e PTAB dell'Università della Calabria, comunità scientifiche di riferimento, studenti delle scuole superiori, territorio															
Relazione di monitoraggio		In merito al progetto di una APP per il Sistema Bibliotecario, l'obiettivo risulta in linea rispetto alle attese. Infatti, nel 2025 sono state espletate le seguenti attività: - Inizio sviluppo del wireframe delle pagine che compongono l'App - Test dei flussi di navigazione tra le pagine - Inizio sviluppo di un server middleware che faccia da ponte tra l'App e il software Aleph attraverso API appositamente realizzate - Test dei protocolli per interrogare il database di Aleph													
Indicatore 1		FA.5-I.4 - Sistema di feedback interni													
		Baseline 2024													Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (T.R.O.)
IND 1		30%													100%
Fonte dati: APP															
COM	AVV	SPC	CR	DT	DRU	DF	AG/AN	DS	PL	ASIT	SBA	ARIS	CLA	SIMU/CENTRI TEATRI	DIP
											30%				