



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

EXECUTIVE SUMMARY





Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Oggetto:

Programmazione integrata dell'Ateneo negli ambiti della performance, dell'anticorruzione e della gestione del personale

Obiettivi:

- Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa.
- Migliorare la qualità dei servizi erogati.
- Integrare e semplificare le attività programmatiche.

Destinatari:

Cittadini e principali stakeholder dell'Università degli Studi di Milano.

[Sustainable Development Goals](#) (SDG) maggiormente attinenti con le strategie dell'Ateneo



Nome Amministrazione	Università degli Studi di Milano
Tipologia	Organismo di diritto pubblico - Settore Istruzione
Sede legale	Via Festa del Perdono n. 7, 20122 Milano (MI), Italia
Contatti	Telefono: +39 02 5032 5032 PEC: https://www.unimi.it/it/posta-elettronica-certificata-pec
Codice fiscale / Partita IVA	C.F. 80012650158 / P.I. 03064870151
Sito internet	www.unimi.it

L'Ateneo in cifre

61.868 Studenti nei corsi di laurea, 59% donne (a.a. 2021/22)	11.604 Laureati, 62% donne (2021)
7,7% Studenti stranieri (a.a. 2021/22)	6.408 Iscritti ai corsi post-laurea, 57% donne (a.a. 2021/22)
692 Assegnisti di ricerca, 58% donne (2022)	2.416 Professori e Ricercatori, 43% donne (2022)
1.999 Personale TAB e CEL, 65% donne (2022)	139 Corsi di laurea (a.a. 2022/23)
25.429 Pubblicazioni (2019-21), 65,2% open access (Fonte: Scival)	31 Dipartimenti (2022) <ul style="list-style-type: none"> ■ 15 area SH ■ 11 area PE ■ 5 area LS <small>SH=scienze sociali e umanistiche, PE=Scienze fisiche e matematiche, LS=Scienze della vita.</small>
~500.000 m² Patrimonio immobiliare	581,9 mln € Proventi operativi (2021)



La visione strategica dell'Ateneo è delineata nel [Piano Strategico \(PS\) 2022-24](#), che individua, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, gli obiettivi strategici e le azioni che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre Valore Pubblico.

Aree strategiche (PS 2022-2024)

1-INT	1 – Internazionalizzazione: l'Ateneo intende promuovere la creazione di un'area europea e internazionale della formazione e della ricerca.
2-DID	2 – Didattica e servizi agli studenti: obiettivo irrinunciabile dell'Ateneo è il continuo miglioramento dell'offerta formativa e il suo allineamento con i bisogni del contesto economico e lavorativo.
3-RIC	3 – Ricerca: UniMi intende implementare l'osmosi tra scoperte scientifiche e settore economico-sociale, mantenendo al tempo stesso una ricerca altamente competitiva condotta secondo le best practice internazionali per la qualità della Ricerca e l'Open Science .
4-TM	4 – Terza Missione: UniMi intende promuovere il dialogo e l'interazione con i cittadini e le istituzioni pubbliche e private al servizio di un percorso di innovazione sostenibile della società.
5-SAN	5 – Salute e assistenza: UniMi intende migliorare continuamente la qualità della didattica dei Corsi di laurea e dei Corsi post-laurea dell'area medica, anche consolidando i rapporti istituzionali con Regione Lombardia e con le varie strutture sanitarie già coinvolte nelle reti formative.
6-PNRR	6 – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: UniMi vuole essere protagonista del PNRR contribuendo al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi che il PNRR si pone.
7-SOST	7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente: UniMi ha delineato una strategia di interventi per la costruzione di un Ateneo tripolare (nuovo Campus MIND, piano di rifunzionalizzazione delle aree di Milano Centro e di Città Studi).
8-OSD	8 – Organizzazione, servizi e diritti: il modello organizzativo in atto dovrà valorizzarsi in alcuni ambiti specifici sotto il profilo gestionale e funzionale.

Obiettivi di accessibilità dell'amministrazione

Servizi per gli studenti disabili e con DSA	Obiettivo DID_2 - Sostenere il percorso di apprendimento degli studenti al fine di incrementare la regolarità e garantire il diritto allo studio (indicatori i_DID_2c e i_DID_2d); Obiettivo OSD_2 - UniMi per l'inclusività e la parità dei diritti (indicatori i_OSD_2a e i_OSD_2b).
Accessibilità degli strumenti informatici	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici (AGID – Agenzia per l'Italia Digitale).

Digitalizzazione

App IO	Le PA aderenti a PagoPA e App IO assicurano per entrambe le piattaforme l'attivazione di nuovi servizi in linea con i target e secondo le modalità attuative definite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
SPID e CIE	Le PA e i gestori di pubblici servizi proseguono il percorso di adesione a SPID e CIE e dismettono le altre modalità di autenticazione associate ai propri servizi online
BPM	L'introduzione di un software BPM (Business Process Management) è stata individuata da tempo come indispensabile per razionalizzare e semplificare la gestione di processi interni ed esterni di Ateneo
Procedure in corso di digitalizzazione e semplificazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle missioni del personale. ▪ Sistema di timbratura dematerializzato (per le sedi senza timbratrice). ▪ Rivisitazione del sistema informatizzato a supporto della didattica e delle Segreterie studenti.



Are strategiche	Obiettivi di Valore Pubblico (miglioramento del livello di benessere sociale, economico, culturale degli stakeholder)	SDG	Indicatori	Baseline (2021)	Target (2025)
1-INT	Aumentare la mobilità internazionale di studenti e dottorandi		<p>Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero</p> <p>Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero</p>	10,8%	13,0%
2-DID	Migliorare l'efficacia della laurea nel lavoro svolto		<p>Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) a un anno dal conseguimento del titolo che ritengono la laurea efficace nel lavoro svolto</p>	<p>L: 75,2%</p> <p>LM: 88,5%</p> <p>LMCU: 97,5%</p>	<p>L: 82,0%</p> <p>LM: 90,5%</p> <p>LMCU: 97,5%</p>
3-RIC 6-PNRR	Rafforzare il legame tra formazione dottorale ed esigenze di imprese, aziende e altri portatori di interesse del territorio		<p>Percentuale di dottori di ricerca che lavorano nel settore privato e non profit a un anno dal conseguimento del titolo</p>	40,5%	45,0%
4-TM	Promuovere la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze		<p>Proporzione di proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico rispetto al numero di professori e ricercatori</p>	€ 5.381	€ 6.000
5-SAN	Migliorare la qualità della didattica dei corsi dell'area medica		<p>Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) complessivamente soddisfatti del corso di laurea (solo corsi dell'area medica)</p>	86,0%	88,0%
7-SOST	Migliorare la soddisfazione degli studenti per gli spazi dell'Ateneo		<p>Percentuale di valutazioni positive dei laureati per gli spazi (aule, postazioni informatiche, attrezzature per altre attività didattiche, spazi per lo studio individuale)</p>	68,2%	71,5%
8-OSD	Migliorare la soddisfazione degli studenti per i servizi dell'Ateneo		<p>Percentuale di laureati soddisfatti dei servizi (servizi di orientamento allo studio post-laurea, di sostegno alla ricerca del lavoro, delle segreterie studenti, dei servizi di biblioteca)</p>	67,5%	70,3%



La **performance** è il contributo che un'organizzazione (performance organizzativa) o un individuo (performance individuale) apportano al raggiungimento della mission, degli obiettivi strategici ed operativi e della qualità dei servizi erogati dall'Ente.

Dimensione	Sottodimensione
Performance organizzativa	Performance organizzativa di Ateneo È definita all'interno del PIAO e comprende gli obiettivi del Piano Strategico.
	Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale È definita all'interno del PIAO e considera indicatori relativi alla "salute dell'ente" (finanziaria, organizzativa, di soddisfazione dell'utenza, di trasparenza e anticorruzione).
	Obiettivi operativi individuali e/o di gruppo Sono i risultati individuali attesi verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse.
Performance individuale	Comportamenti organizzativi Sono le modalità di interazione e azione di individui e gruppi all'interno di un'organizzazione e con l'esterno.

Albero della performance





Performance organizzativa di Ateneo

Area strategica	N. Obiettivi	N. Indicatori
1 – Internazionalizzazione	5	5
2 – Didattica e servizi agli studenti	4	9
3 – Ricerca	6	7
4 – Terza Missione	5	5
5 – Salute e assistenza	5	5
6 – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	1	1
7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente	4	6
8 – Organizzazione, servizi e diritti	3	3
Totale	33	41



[Performance organizzativa di Ateneo 2023](#)

Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale

Ambito di salute dell'ente	Indicatore	Baseline	Target 2023
Salute finanziaria	Indicatore delle spese di personale (IP)	64,2%	<80,0%
	Indicatore delle spese di indebitamento (IDEB)	0,0%	0,0%
Anticorruzione e trasparenza	Grado di trasparenza dell'Amministrazione: rapporto tra la somma dei punteggi conseguiti nell'attestazione del NdV e il totale del punteggio massimo conseguibile	100,0%	100,0%
Customer satisfaction	Rapporto tra utenti che reputano la prestazione dell'Ateneo migliore o uguale rispetto all'anno precedente e il totale degli utenti (questionario GP per DDA, PTAB, studenti)	75,6%	>75,6%
Salute organizzativa	Punteggio medio del questionario di Benessere organizzativo del PTAB (min=1; max=6)	3,7	>3,7



Piano di Azioni Positive (PAP)

L'Ateneo, in sinergia con il [CUG](#), si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione delle azioni previste dal [PAP 2022-2024](#), che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico, sincronizzato con gli obiettivi previsti dal [Piano Strategico 2022-2024](#) dell'Ateneo.

Il PAP 2022-2024 persegue gli obiettivi propri del CUG e ne identifica i seguenti ambiti di intervento:

- pari opportunità, valorizzazione delle diversità e gestione inclusiva;
- ascolto del disagio organizzativo;
- osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro;
- promozione di politiche di conciliazione e benessere della persona;
- sensibilizzazione culturale.

Il CUG, per affrontare le problematiche di propria competenza e promuovere azioni utili al benessere dell'Ateneo ha deciso di impegnarsi in diversi momenti di ascolto preliminari, che consentano poi di strutturare un dialogo proficuo volta alla costruzione di politiche di Ateneo efficaci e partecipare (Progetto Open CUG).

Progetto Open CUG: Ascoltare, dialogare, costruire

Ratio	L'inclusione, la promozione dei diritti, il rispetto delle persone e l'acquisizione di competenza sono processi che migliorano in un ambiente di lavoro in cui le persone si conoscono, interagiscono secondo logiche anche informali e creano legami basati sulla fiducia e sul confronto, anziché sulla logica del comando o dell'adempimento formale e passivo ai doveri d'ufficio e di servizio.
Destinatari	Il progetto è rivolto a PTA e personale docente, ma prevede anche il coinvolgimento degli studenti.
Obiettivo	Migliorare la consapevolezza e la coesione interna alla comunità accademica, intesa come ambiente di sviluppo di relazioni lavorative ed interpersonali dialogiche, capaci di riconoscere il merito e premiare la professionalità di ciascuno, orientando le policies di Ateneo al benessere personale e collettivo.
Contenuto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Momento di dialogo pubblico su base semestrale in Ateneo, su tematiche di interesse per il benessere della comunità accademica. ▪ Terminata la fase di ascolto, il CUG procederà ad elaborare proposte mirate a rispondere ai bisogni emersi, dando voce, di volta in volta ai soggetti interessati dalle singole azioni. ▪ Le proposte potranno includere la creazione di buone prassi e si farà particolare attenzione alla disseminazione delle azioni identificate.



Valore Pubblico e misure di prevenzione della corruzione

Le linee strategiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione di cui al punto che segue e tutte le misure di prevenzione della corruzione indicate nelle slides successive, sia specifiche sia generali, assolvono l'importante funzione di contribuire a creare il valore pubblico UniMi descritto nella [sezione 2.1. del PIAO](#) ma anche il valore pubblico nella sua accezione più ampia secondo l'interpretazione di A.N.AC. contenuta nel PNA 2022 in quanto strumentali e implicitamente orientate a consentire la realizzazione degli obiettivi di miglioramento nell'ambito della ricerca scientifica, dell'alta formazione, dei servizi a favore degli studenti con ricadute importantissime per la collettività sul piano sociale ed economico; le linee strategiche e le misure assolvono anche alla funzione di proteggere il valore pubblico così generato attraverso azioni di mitigazione del rischio di casi di cattiva amministrazione con il fine ultimo di orientare correttamente l'azione amministrativa nel nostro Ateneo.

Linee strategiche del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025

Il CdA nella seduta del 29 novembre 2022 ha approvato le seguenti [7 linee strategiche](#) dando mandato all'RPCT di sviluppare la sezione 2.3. del PIAO in coerenza con tali indirizzi, che qui di seguito riportiamo:

1. Promuovere strumenti di condivisione di buone pratiche attraverso reti istituzionali: ampliamento della rete interateneo ad altri soggetti, in primis Comune di Milano e Regione Lombardia e avvio dei lavori dell'Osservatorio sulla legalità

Nel mese di ottobre 2020 è stato attivato in Ateneo un Tavolo interistituzionale in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e con l'Università degli Studi dell'Insubria, al fine di condividere esperienze e buone prassi nell'ambito della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza.

Il nuovo obiettivo strategico è volto a integrare i lavori del Tavolo con i contributi di nuovi enti presenti sul territorio lombardo: si vorrebbe infatti trovare un contesto di analisi più ampio allargando la partecipazione ad altri Atenei lombardi e a Istituzioni quali, in primis, il Comune di Milano e la Regione Lombardia con i quali avviare forme di collaborazione continuative.

La finalità è quella di costituire un Osservatorio permanente sulla legalità con funzioni consultive e propositive per i rispettivi enti, promuovendo attività di ricerca, formazione e raccolta di documentazione a sostegno della legalità nella realtà milanese e lombarda.

2. Integrare e aggiornare il Codice di Comportamento UniMi per adattarlo ai cambiamenti e alle istanze del contesto accademico dell'Ateneo, in linea con quanto disposto dalle direttive A.N.AC. e dalle novità normative in materia

Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ateneo è stato emanato con decreto rettorale dell'8 maggio 2015. Essendo trascorsi ormai sette anni dalla sua adozione, occorre provvedere alla sua revisione. Per realizzare la revisione del Codice è necessario, come primo passo, costituire un apposito Gruppo di lavoro, a composizione mista, professori/ricercatori e personale dirigenziale, tecnico-amministrativo e bibliotecario che possa lavorare in modo congiunto nel rispetto delle raccomandazioni dei Piani e delle linee guida A.N.AC. Compito del Gruppo di lavoro sarà anche quello di recepire nel Codice i cambiamenti e le nuove istanze espresse dal contesto accademico dell'Ateneo e nuovi temi emergenti quali, ad esempio, il comportamento richiesto nelle nuove modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato quali il telelavoro o il lavoro agile, l'uso dei social network da parte del dipendente pubblico nel delicato rapporto tra libertà individuali e rispetto della funzione pubblica e dell'ente per il quale si lavora.

Premessa	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Valore Pubblico, performance e anticorruzione	Organizzazione e capitale umano	Monitoraggio
----------	--	--	---------------------------------	--------------



3. Rafforzare l'integrità della comunità accademica UniMi attraverso un incremento degli interventi di formazione sulla prevenzione della corruzione, con un focus particolare sui temi dell'etica pubblica

Emerge per il nuovo triennio la necessità, oltre a confermare l'impegno per nuovi progetti formativi mirati e specialistici negli ambiti di prevenzione connotati da maggiore rischio corruttivo (area reclutamento e area contratti pubblici), di investire sui temi dell'etica pubblica in ottemperanza anche alle nuove disposizioni introdotte dall'art. 4 del D.L. n. 36/2022, convertito nella legge n. 79/2022. L'Ateneo ritiene fermamente che tale investimento in formazione non debba limitarsi al mero adempimento ad un obbligo normativo ma debba costituire soprattutto un'importante opportunità per riflettere e intervenire sulla ragionevole, anche se non univoca, correlazione tra cattiva amministrazione e deficit di etica pubblica. Un'attenzione specifica verrà dedicata al tema dell'integrità nei procedimenti di reclutamento di personale docente e ricercatori, già oggetto di specifici interventi formativi e informativi nel triennio precedente.

4. Contribuire a mitigare il rischio di conflitto di interesse, predisponendo misure preventive a partire dall'ambito dei contratti pubblici

Nel prossimo triennio, caratterizzato dalla gestione delle risorse derivanti dal PNRR, si ritiene prioritario affrontare il tema del conflitto di interesse nell'ambito dei contratti pubblici, al fine di valutare le modalità più opportune per il recepimento delle raccomandazioni A.N.AC. In questo ambito rientra peraltro l'obiettivo di coniugare efficacia, efficienza e prevenzione della corruzione nella gestione dei progetti PNRR, attraverso azioni di tipo organizzativo e di monitoraggio continuo. A tal proposito, si ricorda che l'Ateneo ha messo a punto un sistema di governance multi-livello definito e preciso nell'attribuzione delle relative competenze, che include: una cabina di regia, un tavolo permanente di coordinamento e gruppi di lavoro su singoli progetti, con il supporto di un Ufficio di staff PNRR. Particolare attenzione, nell'ambito dei lavori del tavolo permanente, è stata posta agli aspetti legati della prevenzione della corruzione e trasparenza, attraverso il coinvolgimento nei lavori di esperti in materia. Un secondo filone di approfondimento sarà costituito dall'aggiornamento di strumenti giuridici e procedurali – già messi a punto nel triennio precedente - da mettere a disposizione delle commissioni giudicatrici nominate per selezionare professori e ricercatori, al fine di mitigare il rischio di conflitto di interesse.

5. Impegnarsi nel miglioramento progressivo del processo di integrazione di strumenti di programmazione richiesto nella elaborazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), rendendolo più funzionale alla realizzazione degli obiettivi di generazione di valore pubblico indicati dal Piano strategico dell'Ateneo

UniMi metterà in campo ogni sua risorsa nel tentativo di migliorare il processo di integrazione tra le diverse programmazioni, partendo dagli obiettivi di generazione di valore pubblico che l'Ateneo via via individuerà nei suoi Piani strategici. Come primo passo in questa direzione, nel mese di novembre 2022 è stato costituito un apposito gruppo di lavoro trasversale alle funzioni performance, personale, anticorruzione e digitalizzazione per mettere a punto un primo sistema programmatico unico con l'obiettivo di ottenere sempre maggiori gradi di integrazione, in un'ottica di miglioramento continuo.

6. Perseguire il miglioramento continuo dei processi di automazione nella pubblicazione dei flussi di dati e documenti da rendere disponibili a norma di legge nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale d'Ateneo

A partire dal 2019, diversi processi di popolamento e aggiornamento di sottosezioni contenute nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo sono stati automatizzati, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare. Rientrano tra questi processi i dati relativi ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, dati sui pagamenti, tassi di assenza, informazioni sulle singole procedure in formato tabellare nell'ambito dei bandi di gara e contratti. L'automazione si è resa possibile grazie alla sistematica sinergia tra l'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione, la Direzione ICT e le strutture competenti in materia. Nel 2023 sarà avviata l'automazione della pubblicazione dei provvedimenti dirigenziali di affidamento di forniture, lavori e servizi. Considerata l'importanza dell'automazione dei flussi ai fini degli obiettivi di trasparenza, nel prossimo triennio verranno prese in esame tutte le rimanenti sottosezioni obbligatoriamente previste in "Amministrazione trasparente" per valutare la possibilità di realizzare ulteriori interventi, nelle more della preannunciata, profonda revisione cui dovrebbe essere soggetta l'intera materia con l'istituzione, presso l'Autorità Anticorruzione, della piattaforma unica della Trasparenza.

Premessa	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Valore Pubblico, performance e anticorruzione	Organizzazione e capitale umano	Monitoraggio
----------	--	---	---------------------------------	--------------



7. Applicare e monitorare una soluzione sostenibile e condivisa di rotazione degli incarichi dirigenziali in Ateneo

Nei mesi di ottobre e novembre 2022 l'RPCT, al fine di ottemperare alle prescrizioni dell'allegato 2 del PNA 2019 e a quanto programmato nel PTPCT 2022-2024, ha formulato una prima proposta per l'applicazione della misura della rotazione ordinaria dei dirigenti avvalendosi del supporto della Direzione Organizzazione e sviluppo delle risorse umane; la proposta è stata successivamente condivisa con la Direzione Generale.

Il progetto di rotazione, nella sua versione definitiva, è stato presentato al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2022. Il Consiglio ha approvato la proposta di applicazione della rotazione con la previsione di due fasi, una sperimentale, da avviare nel 2023 e da concludersi entro il 2026, e una a regime, da programmare tenendo conto del carattere di infungibilità di alcune aree di competenza tecnica e delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli dirigenti. La relativa delibera ad oggetto "Modalità di applicazione della misura della rotazione dei dirigenti dell'Università degli Studi di Milano", contenente diversi dettagli di contesto e il cronoprogramma per la realizzazione della misura, è [un allegato della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"](#).

La gestione del rischio corruttivo in UniMi

La Sezione Rischi corruttivi e trasparenza contiene anche la descrizione del contesto esterno e del contesto interno. L'obiettivo è quello di valutare l'impatto del contesto al fine di contestualizzare il sistema di gestione del rischio corruttivo in UniMi.

Il sistema di gestione del rischio corruzione in UniMi si attua sia attraverso l'individuazione di misure specifiche di prevenzione (calibrate sui processi delle singole strutture), sia attraverso misure generali di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (trasversali a tutta l'Amministrazione).

Le misure specifiche di prevenzione oggi in attuazione ([file excel allegati al PIAO](#)) sono relative a processi che attengono principalmente all'area di rischio dei contratti pubblici, reclutamento professori e ricercatori e PTAB, gestione del personale docente, ricerca scientifica, progettazione edilizia, alta formazione, contenzioso. Nel nuovo triennio verranno esaminati nuovi processi nell'ambito delle seguenti aree: acquisizione del personale, contratti pubblici, gestione della didattica (2023) – gestione entrate e uscite, servizi per la ricerca, gestione enti e attività esternalizzate (2024) – gestione del patrimonio, legale e contenzioso (2025).

Le misure generali di prevenzione sono riportate direttamente nella [Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO](#): per ogni misura di prevenzione generale adottata in Università, al fine di consentire un inquadramento della stessa, è stata riportata dapprima una breve sintesi di quanto realizzato fino ad oggi; segue il monitoraggio della misura con riguardo all'anno 2022 e sulla base del monitoraggio stesso, la programmazione delle nuove azioni per il nuovo triennio 2023-2025.

In particolare, sono state considerate le seguenti misure generali:

- Osservatorio sulla legalità
- Definizione obiettivi dirigenti – raccordo Piano della Performance
- Codice di comportamento
- Gestione del conflitto di interesse
- Rotazione ordinaria
- Rotazione straordinaria
- *Whistleblowing*
- Formazione
- Inconferibilità e incompatibilità
- Incarichi extraistituzionali di professori e ricercatori
- Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
- Divieti *post-employment* e *pantouflage*
- Azioni di sensibilizzazione interna e promozione di buone prassi
- Revisione del Regolamento generale di Ateneo
- Patto di integrità
- Vigilanza Fondazione UNIMI
- Promozione della trasparenza.

Premessa	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Valore Pubblico, performance e anticorruzione	Organizzazione e capitale umano	Monitoraggio
----------	--	--	---------------------------------	--------------



Organigramma dell'Amministrazione Centrale



Uffici e Strutture dell'Ateneo

Struttura organizzativa

31 Dipartimenti

Alle Strutture dell'Amministrazione Centrale si aggiungono 31 Dipartimenti distribuiti nei settori ERC (European Research Council) Scienze Sociali e umanistiche (SH), Scienze fisiche e matematiche (PE), Scienze della vita (LS)

Reti di coordinamento delle competenze di Ateneo

Una rete di Referenti di personale TAB opera negli ambiti della ricerca e terza missione, didattica, ICT, anticorruzione, trasparenza e privacy, vigilanza, pulizie e altri servizi al fine di facilitare la comunicazione e il raccordo fra Strutture dell'Amministrazione Centrale e Dipartimenti

Campus Mind e Ateneo Multipolare

Il trasferimento dei Dipartimenti scientifici presso il nuovo Campus Mind nell'area EXPO a partire dal 2026 comporterà una profonda revisione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo in un'ottica multipolare. Nel nuovo modello multipolare, l'Ateneo si comporrà dell'area Centro, delle nuove sedi di Mind e Città Studi, del Polo di Lodi dedicato alla Medicina Veterinaria e del polo UNIMONT- Università della Montagna a Edolo



Livello di attuazione e obiettivi di sviluppo del lavoro agile. Accordi Individuali di Lavoro Agile attivati per il triennio 2023-2025 (dati al 1/1/2023)

Strutture	Accordi attivi	Personale	%
Amministrazione Centrale	713	1047	68%
Centri Funzionali	51	68	75%
Dipartimenti	543	840	65%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

Categoria	Accordi attivi	Personale	%
B	52	206	25%
C	583	855	68%
D	597	785	76%
Dirigenti	4	13	31%
EP	59	81	73%
Tecnologo/a D	5	8	63%
Tecnologo/a EP	7	7	100%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

Genere	Accordi Attivi	Personale	%
F	896	1.266	71%
M	411	689	60%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

Area	Accordi attivi	Personale	%
Area Amministrativa	439	560	78%
Area Amministrativa-Gestionale	355	421	84%
Area Biblioteche	90	129	70%
Area Servizi Generali e Tecnici	13	143	9%
Area socio-sanitaria	4	13	31%
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	394	674	58%
Area Tecnologo	12	15	80%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

Per il primo anno di adozione, gli Accordi Individuali di Lavoro Agile hanno avuto in via sperimentale durata annuale, con scadenza 31 dicembre 2022. Questo ha consentito in fase di rinnovo degli Accordi per il triennio 2023 – 2025 di modificare i contenuti del Piano Individuale di Lavoro Agile (PILA) per renderli più coerenti e in linea con le esigenze delle Strutture in base a quanto emerso nel corso dell'anno di sperimentazione.



[Protocollo di Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario](#)



Personale di Ateneo con ruolo attivo in servizio al 31 dicembre 2022

Tipo organico	Ruolo/Categoria	TI	TD	Totale
Docenti	PO	655		655
Docenti	PA	1.041		1.041
Docenti	PS		1	1
Ricercatori	RU	189		189
Ricercatori	RD		530	530
PTAB	B	206	0	206
PTAB	C	860	5	865
PTAB	D	765	24	789
PTAB	EP	84	0	84
PTAB	Tecnologo D	0	8	8
PTAB	Tecnologo EP	0	7	7
PTAB	Comando in entrata	2	0	2
Dirigenti	Dirigenti	10	1	11
CEL	Collaboratori linguistici	27	0	27
Totale		3.839	576	4.415

Fonte: Banca dati CSA di gestione del personale

Reclutamenti programmati di personale TAB a valere su risorse ordinarie e straordinarie

- Programmazione su risorse ordinarie → 64 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni di personale TAB, per un totale di 15,35 punti organico, approvate dal CDA del 28 aprile 2022.
- Programmazione su risorse straordinarie via DM 445/2022 del 6 maggio 2022 con ripartizione di punti organico al 50% al personale docente e ricercatore e al 50% al personale TAB → 147 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni, per un totale di 34,9 punti organico, approvate dal CDA del 26 luglio 2022 e 69 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni, per un totale di 19,05 punti organico, approvate dal CDA del 29 novembre 2022.

Programmazione strategica delle Risorse Umane

- Rilevazione dei fabbisogni delle Strutture basata su una procedura informatica dedicata, in cui per ciascuna posizione si richiede di specificare conoscenze, competenze, contenuti, motivazione e priorità delle richieste (da 1 a 10). La procedura ha consentito per la prima volta di impostare una programmazione generale su base triennale
- Copertura dei fabbisogni basata su obiettivi del Piano Strategico di Ateneo: realizzazione di Campus Mind e riorganizzazione dell'Ateneo secondo un assetto multipolare; potenziamento delle strutture maggiormente coinvolte dai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture dell'Amministrazione Centrale; completamento dei modelli organizzativi dei Dipartimenti con i Referenti delle Reti della Didattica e della Ricerca.
- A tali criteri si aggiungono: stabilizzazioni e valorizzazioni del personale idoneo inserito in graduatorie di concorso, al fine di valorizzare e integrare nell'organizzazione competenze, capacità e professionalità acquisite; sostituzione del personale cessato, dove valutata necessaria

Progetti in corso

- Mappatura dei profili professionali richiesti e delle relative competenze con focus sui profili
 - Definizione dei *gap* di competenza e dei fabbisogni formativi, con focus sulle competenze e sui *gap* derivante dal confronto tra profili richiesti e profili mappati («Progetto competenze»)
 - Miglioramento del reclutamento
- Obiettivo: realizzare una programmazione che rafforzi e renda sempre più esplicito il legame fra indirizzi strategici e di creazione di valore pubblico e principali leve di gestione e sviluppo del personale, performance, benessere organizzativo, sviluppo professionale, formazione, *diversity*.



Sezione del PIAO	Frequenza del monitoraggio	Modalità di monitoraggio	Attori coinvolti ^(a)
Valore Pubblico	Annuale	Monitoraggio degli indicatori di valore pubblico e di performance organizzativa e individuale nell'ambito del monitoraggio infrannuale della performance, come descritto nel SMVP .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PAQVPOS (raccolta dati e informazioni) ▪ NdV e CdA (approvano il report di monitoraggio)
Performance			
Rischi corruttivi e trasparenza	Annuale	Monitoraggio svolto secondo le indicazioni di A.N.AC.	RPCT, AI
Organizzazione e capitale umano	Triennale	Monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PAQVPOS e OSRU (raccolta dati e informazioni) ▪ NdV (approva il report di monitoraggio)

(a) AI = Direzione Affari Istituzionali; CdA = Consiglio di Amministrazione; NdV = Nucleo di Valutazione; OSRU = Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; PAQVPOS = Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science; RPCT = Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.