



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

Parere favorevole del Senato accademico del 20 febbraio 2024

Adottato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 22 febbraio 2024

Sommario

Premessa.....	1
Inquadramento normativo	1
Analisi di contesto esterno e interno e analisi SWOT.....	2
1. Scheda Anagrafica dell'Università degli Studi di Catania	18
1.1 Organizzazione dell'Ateneo.....	18
2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	21
2.1 Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 dell'Università degli Studi di Catania	21
2.2 Performance	24
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	47
3. Organizzazione e Capitale umano	61
3.1 Struttura organizzativa	61
3.2 Organizzazione del lavoro agile	63
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	64
4. Monitoraggio	87

Allegato 1: Obiettivi - sotto sezione 2.2 Performance

Allegato 2: Analisi del Rischio - sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"

Allegato 2.A: Misure generali - sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"

Allegato 2.B: Misure specifiche - sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"

Allegato 2.C: Trasparenza - sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

[Piano delle azioni positive 2023 – 2025](#)

[Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2026](#)

Premessa

Inquadramento normativo

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, costituisce un documento unico di programmazione e di governance per le PP.AA. che ha l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti fino ad oggi previsti dalla normativa. Con il PIAO si intende garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della L. 190/2012.

In ottemperanza a quanto previsto dal decreto del 30 giugno 2022 recante il Regolamento del Ministro per la Pubblica amministrazione che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, il documento di programmazione integrato ha durata triennale da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio e presenta quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, contenente i dati identificativi dell'amministrazione.
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, strutturato in tre distinte sottosezioni, la cui normativa di riferimento rimane quella del D.Lgs. 150/2009 e quella della L. 190/2012, dove sono definiti la strategia dell'amministrazione per la creazione di valore pubblico e i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici dell'amministrazione.
3. Organizzazione e capitale umano, strutturato in tre distinte sottosezioni, contenenti il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione; la programmazione dei fabbisogni di personale e le strategie di riqualificazione e potenziamento professionale del personale attraverso la formazione, nonché la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro anche da remoto.
4. Monitoraggio, contenente la descrizione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili. Con riferimento alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", le modalità di monitoraggio sono quelle previste rispettivamente dal D.Lgs. 150/2009, dalla L. 190/2012 e dalle indicazioni dell'ANAC. Mentre con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" è previsto un monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale da parte del Nucleo di valutazione.

Preliminare alla trattazione delle specifiche sottosezioni del presente documento è l'analisi di contesto esterno ed interno e le analisi SWOT, dalle quali emergono le possibili strategie che l'Ateneo può adottare in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e nelle aree strategiche dell'Ateneo, e sulla base delle quali sono emerse le scelte programmatiche contenute nel presente Piano.

Analisi di contesto esterno e interno e analisi SWOT

Il Contesto esterno

Dalle politiche di Ateneo e dall'azione amministrativa si genera un sistema di relazioni dinamiche con l'ambiente esterno e flussi di domanda e offerta di risorse, di servizi e di individui, attraverso cui l'Ateneo interagisce con il territorio e realizza i propri obiettivi. Pertanto è utile una disamina del contesto esterno in cui l'amministrazione opera. Ai nostri fini si tenderà di guardare alcune prospettive dell'ambiente esterno, desumibili da studi "qualitativi" e "quantitativi" disponibili, che evidenziano aspetti legati soprattutto ai contesti economico e sociale, normativo, ed etico/legale, poiché presentano gli aspetti attraverso i quali si determinano le interdipendenze tra l'Ateneo e il territorio.

Nel corso degli ultimi tre anni, i paesi di tutto il mondo hanno dovuto gestire tre importanti sfide: la crisi sanitaria globale causata dal COVID-19, un incremento notevole dell'inflazione e le tensioni geopolitiche crescenti a seguito del conflitto tra Russia e Ucraina. Queste circostanze hanno rappresentato un freno all'economia mondiale già nel 2022, con previsioni di mancata crescita o addirittura decrescita confermate anche nel 2023 con conseguenze negative sullo sviluppo economico a livello mondiale ed effetti variabili, particolarmente evidenti tra le nazioni del Mediterraneo.

Nel terzo trimestre del 2023 è stata registrata una lieve crescita economica in termini congiunturali per il nostro paese. La fase espansiva registrata nel 2023 per l'economia italiana proseguirà a ritmo analogo nel 2024. Gli investimenti saranno in calo a causa delle politiche monetarie restrittive, ma compensati dagli effetti dell'attuazione delle misure previste dal PNRR. L'inflazione potrebbe andare incontro ad una riduzione grazie al calo dei prezzi energetici. Si prevede dunque che i consumi personali beneficeranno di un recupero, seppur parziale, dei salari e di un aumento dell'occupazione. L'incremento dei consumi e la stabilità del mercato del lavoro non dovrebbero causare effetti inflazionistici secondari. Pertanto nel 2024 si prevede una crescita dei consumi anche se di intensità inferiore rispetto al 2023 (+1,0%) e, analogamente, anche i consumi della PA sono attesi rimanere stazionari per il 2024.

Nel terzo trimestre le condizioni del mercato del lavoro hanno mostrato una sostanziale ripresa dopo la battuta d'arresto del trimestre precedente, con incremento delle ore lavorate e delle unità di lavoro (ULA) per il totale dell'economia (+0,2% la variazione congiunturale). Il miglioramento è stato diffuso a tutti i comparti, più elevato nelle costruzioni (+2,2% le ore lavorate), più contenuto nell'industria in senso stretto (+0,5%) e debole nei servizi (+0,1%).

Nello stesso trimestre è proseguita la crescita del tasso di occupazione che ha caratterizzato il 2023, portando il tasso di occupazione al 61,8%. In aumento anche il tasso di disoccupazione (+0,1 punti rispetto

all'anno precedente) mentre è continuato il calo del numero degli inattivi il cui tasso è sceso al 32,9% ad ottobre 2023.¹

In ambito nazionale l'elevata inflazione ha comportato una flessione del reddito disponibile reale, in parte mitigata dalle misure poste in atto dal Governo e nel secondo trimestre del 2023 il potere d'acquisto si è lievemente contratto. Secondo le proiezioni e i modelli di simulazione della Banca d'Italia, nel 2024 i nuclei familiari finanziariamente fragili diminuirebbero complessivamente, il debito di questi nuclei si ridurrebbe per effetto della contrazione del credito dopo essere aumentato nel 2023².

Nella prima metà dell'anno, l'attività economica in Sicilia ha mostrato un progressivo affievolimento, principalmente a causa dell'indebolimento della domanda interna ed estera. La produzione industriale ha subito una diminuzione, con segnali sfavorevoli nel settore delle costruzioni. Tuttavia, il calo dei prezzi delle materie prime energetiche ha sostenuto la redditività delle imprese e l'accumulazione della liquidità. Nonostante il contesto economico sfavorevole, il mercato del lavoro siciliano ha mostrato un miglioramento, con un aumento dell'occupazione e del tasso di attività del 4,7 per cento rispetto al primo trimestre dell'anno precedente, l'incremento ha interessato con maggiore intensità le donne ed è stato determinato dal lavoro alle dipendenze. Alla dinamica positiva hanno contribuito tutti i settori tranne quello delle costruzioni la cui attività ha risentito della minore spinta derivante dalle misure di supporto fiscale. Il tasso di occupazione per la popolazione tra 15 e 64 anni è salito di 1,9 punti percentuali, al 44,2 per cento (47,6 nel Mezzogiorno e 61,1 in Italia); nel complesso, le forze di lavoro sono aumentate e il tasso di attività è salito al 52,7 per cento, il dato più elevato dal 2018. I consumi delle famiglie mostrano, invece, una decelerazione a causa dell'alta inflazione e della riduzione del potere d'acquisto. Le imprese hanno mantenuto ampie disponibilità liquide, mentre il credito alle imprese si è ridotto, influenzato dall'aumento del costo del credito e dal conseguente scoraggiamento della domanda di nuovi finanziamenti.³

Con riferimento al contesto etico/legale, l'analisi tiene conto dei risultati delle indagini sulla percezione del fenomeno della corruzione⁴, tenendo conto dei risultati relativi al "Corruption Perception Index" (CPI) elaborato da Transparency International⁵ e del rapporto ANAC "Relazione 2023 - La corruzione in Italia".

Dall'indagine di Transparency International sull'Indice di Percezione della Corruzione CPI 2023 si rileva che la percezione del fenomeno corruttivo rimane molto alta a livello mondiale: la maggior parte dei

¹ Centro diffusione dati ISTAT. Le prospettive per l'economia italiana nel 2023-2024. Dicembre 2023

² Banca d'Italia. Eurosystema. Rapporto sulla stabilità finanziaria. Rapporto aprile 2023 e rapporto novembre 2023

³ Banca d'Italia. Report Economiche Regionali. L'economia della Sicilia. Aggiornamento congiunturale. Novembre 2023

⁴ Occorre anzitutto delimitare l'ambito del fenomeno corruttivo, specificando che in esso, oltre all'intera casistica dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale, si fanno rientrare tutte le situazioni rilevanti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della PA, a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite, e pertanto ad esso si legano immediatamente valutazioni di natura legale ed etica.

⁵ Transparency international – Indice di percezione della corruzione (CPI) 2023. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>

Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico negli ultimi 10 anni, oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100 e più dell'80 per cento della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43. La "corruzione" continua ad essere vista dai cittadini come uno dei mali peggiori del settore pubblico e della politica in gran parte del mondo, ma il CPI per l'Europa nel 2023, dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione. Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri. La posizione dell'Italia è migliorata negli anni: pur mantenendo un punteggio di 56, pari alla rilevazione precedente, l'Italia è migliorata ancora nell'ultima rilevazione CPI, passando alla 41° posizione rispetto alla 42° della rilevazione dell'anno precedente. Si conferma il trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale, mentre rispetto alla classifica europea il CPI 2023 conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Pur con miglioramenti nell'ultimo decennio, l'Italia resta, dunque, in coda alla prima mediana della graduatoria globale e nella mediana bassa rispetto ai Paesi appartenenti all'Unione Europea.



Transparency international CPI 2012-2021 (Fonte: Transparency international – Indice di percezione della corruzione (CPI) 2010-2020. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>)

Il Contesto interno

Fondata nel 1434, l'Università degli studi di Catania – UniCT – è il più antico Ateneo della Sicilia e uno dei più grandi d'Italia. La posizione al centro del Mediterraneo, in una città accogliente e connessa, rende UniCT un polo strategico per la ricerca internazionale e lo sviluppo del territorio.

L'Ateneo di Catania si caratterizza per essere un Ateneo generalista, per la sua storia, per la sua collocazione e per la sua missione. Come Ateneo più antico della Sicilia non ha mai abdicato alla sua funzione sociale di interlocutore sul territorio di tutte le realtà produttive e ha contribuito, e tutt'oggi contribuisce, con competenza ed autorevolezza, ai processi di sviluppo internazionale, nazionale, regionale e locale.

Di fronte alle grandi sfide globali odierne, l'Ateneo si propone, in sinergia con gli altri attori istituzionali e del territorio, di guidare i processi di cambiamento e d'innovazione (es. culturale, tecnologico) con forti ricadute, di rimando, sulle attività di ricerca di base e applicata. Nel campo della trasmissione dei saperi e della formazione, l'Università di Catania mette al centro gli studenti, destinatari principali dell'offerta universitaria, e considera prioritario investire nella formazione della nuova classe dirigente, sperimentando, ove possibile, nuove forme di didattica innovativa, "aumentata", in grado di formare giovani, laureati competenti e brillanti, con una solida formazione di base e abili nell'esercizio del pensiero critico, con capacità di leadership e pronti al confronto sistematico nel lavoro e nelle relazioni interpersonali.

Alla luce del contesto esterno descritto nella sezione precedente, la situazione socio-economica del territorio di riferimento dell'Ateneo di Catania e il persistente divario Nord-Sud sono due realtà che non possono essere trascurate, anche perché sono alla base della cosiddetta "fuga" dei nostri migliori talenti.

L'Università di Catania è in prima linea nel potenziamento e l'aggiornamento dell'**Offerta Formativa**, in risposta alle esigenze specifiche del territorio e degli stakeholders locali, attraverso l'adozione di nuove forme di didattica e di servizi innovativi a supporto degli studenti e delle loro famiglie, con particolare riguardo alle condizioni di disagio. Questo permetterà inoltre di assecondare le esigenze di un mercato del lavoro attualmente in crescita e in cerca di elevate e sempre nuove professionalità, svolgendo un ruolo sul territorio di promotore di uno sviluppo equo e favorendo un accesso diffuso agli studi universitari rispetto ad un mercato del lavoro sempre più dinamico ed esigente.

L'Ateneo di Catania si colloca in un contesto socio-economico che vede una percentuale complessiva di diplomati molto bassa (circa il 52% a fronte di una media nazionale del 63%⁶). Nella sua vocazione generalista e inclusiva, l'Università di Catania ha sempre offerto un'ampia varietà di percorsi formativi con costi molto contenuti, proprio per garantire a tutti l'accesso alla formazione universitaria. Inoltre, nonostante la persistenza di un flusso di giovani siciliani/catanesi verso le più attrattive università del Nord, l'Ateneo si è fatto da sempre carico di una solida formazione di I livello.

⁶ ISTA – Rapporto BES 2022: Il benessere equo e sostenibile in Italia – Aprile 2023

In questa direzione, si può fare di più e meglio. Infatti, la percentuale di studenti che provengono dal territorio della provincia di Catania supera il 35%, mentre gli studenti provenienti dalla Sicilia supera il 62%: a loro e alle loro famiglie l'Università di Catania deve continuare a rivolgersi, offrendo la garanzia di un efficiente proseguimento delle carriere nel nostro Ateneo e aumentando la qualità dei servizi offerti in una logica inclusiva, ma anche qualificata e responsabile. L'implementazione e la messa a sistema di metodologie didattiche innovative, in parte già sperimentate durante la pandemia, possono consentire di avvicinare l'Università ad una platea più ampia e garantire un maggior investimento sulle fasce più deboli.

L'Ateneo di Catania vede nella **Ricerca** uno dei suoi asset di punta, come testimoniato dal suo ruolo strategico nell'ambito del Mediterraneo, dalle numerose aree di eccellenza, dalla presenza di numerosi centri di ricerca e dalla presenza di un significativo numero di "top scientist" tra i suoi ricercatori. Tuttavia, il contesto socio-economico, nel quale l'Ateneo di Catania opera, si caratterizza per una presenza assai limitata di grandi investitori interessati a finanziare la ricerca, pur con le dovute eccezioni come nel caso rappresentato dall'accordo quadro pluriennale stipulato con STMicroelectronics. Il rapporto di insieme tra l'Ateneo, il territorio e gli stakeholders è, quindi, diversificato e presenta vari gradi di complessità.

L'Università di Catania punta da sempre ad aumentare la partecipazione dei suoi ricercatori a progetti finanziati da enti istituzionali e privati internazionali e, benché tale presenza non risulti ancora adeguata, si è assistito di recente ad un significativo incremento che ha riguardato sia il numero di progetti presentati che la percentuale di successo. In questo momento, il contesto nazionale ed internazionale si presenta particolarmente favorevole, anche e in particolar modo grazie al contemporaneo avvio di programmi quali Horizon Europe, il PNRR e le Programmazioni regionale e interregionale 2021-2027, che concedono un'opportunità unica per investire nel potenziamento delle attività e delle infrastrutture di ricerca. L'Università di Catania dovrà muoversi in questo ambito sia sfruttando la multidisciplinarietà e le numerose eccellenze di un Ateneo generalista, ma anche attraverso sistematiche azioni di coordinamento con le altre realtà accademiche, industriali e sociali del territorio. La particolare situazione impone piani diversificati per il breve e il medio-lungo termine. Infatti, la disponibilità di ingenti risorse nell'ambito del PNRR rivolte al finanziamento di particolari ambiti, quali la "green economy" e la "digital economy", impongono risposte finalizzate a mettere a frutto quanto maturato con le attività di ricerca pregresse in un orizzonte temporale di breve periodo. Al contrario, le azioni strutturali regionali ed europee consentono una pianificazione e una visione di medio lungo termine. Inoltre, appare evidente come sia fondamentale riuscire a sviluppare una capacità attrattiva nei confronti di ricercatori vincitori di programmi di grande rilevanza scientifica, come ad esempio gli ERC, allo scopo di rafforzare anche in tale ambito (il research incoming) il carattere internazionale dell'Ateneo.

Con riferimento al contesto in cui opera, azioni mirate per promuovere lo sviluppo della ricerca nel territorio, con inevitabili ricadute anche sul piano sociale, si rendono necessarie per aumentare il grado di

interazione con i big players, pubblici o privati. Per favorire questo processo di crescita, un'attenzione rilevante va posta alla complessa struttura amministrativa che supporta la ricerca, in cui si è riscontrato un elemento di criticità e di potenziale ulteriore sviluppo nella gestione dei flussi di lavoro ancora non del tutto digitalizzati. Le azioni che il PNRR stimola ad adottare rappresentano un importante catalizzatore per l'ottenimento di una sempre più "piena" digitalizzazione delle procedure e delle strutture in Ateneo. L'attività di monitoraggio dei risultati della ricerca si avvale, ad esempio, di una serie di strumenti informatici di catalogazione, analisi e reportistica, già utilizzati per lo scorso esercizio di valutazione della ricerca (VQR 2015-2019). Tali strumenti continueranno ad essere potenziati anche attraverso l'implementazione di nuovi applicativi.

Per sostenere la ricerca di Ateneo, l'Università di Catania ha stanziato, per il 2024, € 6.093.545,78, di cui € 3.773.545,78 per la prosecuzione delle attività avviate e non concluse a valere sul Piano per la Ricerca 2016-2018 e sul PIAO di InCentivi per la Ricerca 2020-2022, che ha come obiettivo quello di sostenere e valorizzare la progettualità dei migliori ricercatori dell'Ateneo.

Un ulteriore aspetto su cui puntare per la promozione e l'aumento d'impatto delle attività dell'Ateneo sul territorio, nell'ambito della ricerca e non, è costituito dalla cosiddetta **Terza Missione**. Si tratta di un ambito che è significativamente cresciuto negli ultimi anni. Con la Terza Missione, oltre al trasferimento tecnologico, anche la formazione continua e il coinvolgimento culturale e sociale diventano macro dimensioni che entrano a far parte delle attività e della proposta dell'Ateneo. L'Università di Catania ha raccolto in modo convinto la sfida creando già nel 2019 una cabina di regia per la Terza Missione con deleghe specifiche in ambito valorizzazione economica della ricerca, trasferimento tecnologico e valorizzazione del patrimonio storico-artistico, culturale e sociale del sapere.

Il trasferimento dei risultati della ricerca universitaria è al centro delle politiche industriali italiane in quanto considerato risorsa essenziale di innovazione per le imprese, nonché di auto-finanziamento degli stessi Atenei. L'attività nell'ambito del Trasferimento Tecnologico è stata incentrata nell'avviare un percorso di valorizzazione delle capacità brevettuali di Ateneo tramite una serie di azioni mirate, adottate all'interno dell'Ateneo stesso e nei rapporti con l'esterno, anche attraverso un'intensa attività di promozione presso le imprese a livello locale e nazionale, per l'incentivazione dello sviluppo e dell'ampliamento delle reti di collaborazione e la promozione dei brevetti mediante la partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali.

Al pari delle attività di trasferimento tecnologico, l'Ateneo, ormai da diversi anni, è impegnato nella promozione dell'imprenditorialità accademica, tramite l'incentivazione e l'accompagnamento alla creazione di startup e spin-off. Da un'analisi dei dati tratti dall'indagine Alma Laurea emerge un forte spirito imprenditoriale dei laureati presso l'Ateneo di Catania, con una percentuale che si attesta tra le più alte a livello nazionale. Il positivo spirito imprenditoriale è testimoniato anche dalla larga e ormai consolidata attenzione verso manifestazioni come la *Start Cup*, organizzata nell'ambito del Premio Nazionale per

l’Innovazione, la *Business Plan Competition* più importante d’Italia che, nel 2019, è stata anche ospitata presso il nostro Ateneo.

Anche nel campo della **Disseminazione e Divulgazione**, della produzione e della gestione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale, l’Università di Catania è particolarmente attiva, ponendosi come uno dei principali attori nel contesto locale attraverso la promozione di iniziative culturali di ampio respiro e anche attraverso la collaborazione con gli Enti locali, teatri, associazioni ecc., operanti sul territorio.

Sul piano nazionale, nel confronto con altri Atenei, va sottolineato che la partecipazione ad eventi, come la *Notte dei Ricercatori*, ha visto Catania come una delle città con la maggiore offerta di eventi a livello nazionale.

L’Ateneo, inoltre, con l’istituzione del Sistema museale di Ateneo (SiMuA) nel 2015, ha inteso dare concretezza alla propria azione a supporto della valorizzazione e della fruizione di quei beni, strumenti e risultati acquisiti, che sono frutto dello svolgersi della sua secolare attività di ricerca, di didattica e di divulgazione del sapere. Con ventuno tra musei e collezioni, il SiMuA rappresenta una realtà ben consolidata nel panorama nazionale e, in questi anni, ha avviato una serie di importanti azioni per la razionalizzazione e per la valorizzazione degli spazi museali, per facilitare la fruizione delle sue collezioni e per integrare azioni di formazione, anche continua, nell’ambito delle proprie attività.

Con la *“Città della Scienza”*, UniCT rende disponibile un centro interamente dedicato alle attività di divulgazione scientifica e di public engagement. Inoltre, la recentissima istituzione del *Centro Universitario Teatrale* (CUT) vede l’Università di Catania tra i pochi Atenei del Sud che hanno a disposizione uno spazio a misura di studente, per la formazione nel campo delle discipline e dei linguaggi artistici, dove attraverso attività performative, iniziative di ricerca e di studio, sperimentazione nel campo della comunicazione multimediale, la creatività studentesca possa essere stimolata e, al tempo stesso, integrata nel contesto locale.

Va rilevato che l’impegno profuso da UniCT nella conduzione delle strutture e delle attività descritte, è costante oggetto di rafforzamento nel corso dei prossimi anni, anche tramite la partecipazione a bandi competitivi relativi alle attività di terza missione, e il graduale superamento delle criticità riscontrate nei precedenti anni, con riferimento anche alla carenza iniziale di personale dedicato e alla mancanza di uno strumento di raccolta e monitoraggio delle attività e dei risultati di terza missione. Si è intervenuti attraverso la macro-organizzazione messa in campo dall’Ateneo, e l’adozione del tool di monitoraggio per le attività di TM, basato sugli indicatori ANVUR, potrà consentire un controllo più puntuale e la quantificazione dell’impatto di tutte le attività di terza missione intraprese sia a livello centrale di Ateneo che dai singoli dipartimenti. Punto di forza è il raccordo tra struttura centrale e dipartimenti attraverso l’istituzione della Commissione terza missione e la sinergia tra varie Cabine di regia.

L'Università di Catania ha una consolidata esperienza di **Internazionalizzazione** e si propone di fornire un contesto ambientale inclusivo nel quale sia assicurata la circolazione di persone e di idee in un'ottica multiculturale. Il contesto socio economico non di punta e la collocazione geografica insulare e periferica, se comparata con i grandi Atenei italiani del centro/nord, rendono il contesto dell'Università di Catania particolarmente complesso ai fini del processo di internazionalizzazione. Tuttavia, la stessa posizione geografica nel cuore Mediterraneo, l'esistenza di poli di didattica e di ricerca di eccellenza in Ateneo collegati con il tessuto economico e sociale, la presenza di contatti e partenariati con paesi dell'Unione, regioni internazionali frontaliere, il bacino del Mediterraneo e i Balcani occidentali, ma anche non frontaliere, in particolare Cina ed India, la situazione strutturale nella quale il costo della vita è più basso rispetto alle grandi città del centro/nord Italia e la presenza di un aeroporto internazionale, ha fornito e continua a fornire elementi di potenzialità per incentivare uno tra gli aspetti chiave del processo di internazionalizzazione: l'attrattività dell'Ateneo di Catania per gli studenti internazionali e in mobilità e per docenti e ricercatori stranieri. A tal fine UniCT adotta diversi strumenti quali: la partecipazione ai Bandi Erasmus plus, che hanno strutturato un denso flusso di mobilità sia incoming sia outgoing di docenti e studenti; un piano di finanziamento di Ateneo complementare ai programmi di mobilità Erasmus, un'offerta formativa di 9 lauree magistrali in lingua inglese; sei programmi di lauree magistrali che prevedono il rilascio di un doppio titolo con Atenei stranieri; dottorati di ricerca internazionali; incentivi economici e organizzativi destinati agli studenti stranieri "degree seekers"; la partecipazione all'alleanza transnazionale *European UNiversity for Customized Education* (EUNICE), che nello specifico prevede l'attivazione di azioni mirate a facilitare l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro e ad incentivare la loro proiezione internazionale.

Negli ultimi anni, vincoli esterni hanno avuto un peso nella gestione di questi strumenti: il processo di restrizione e di incremento della complessità dei processi amministrativi di concessione dei visti per studio da parte del Ministero degli Interni e delle ambasciate italiane in alcuni paesi, e le restrizioni alla mobilità legate all'emergenza pandemica che in alcuni periodi hanno reso complessa la gestione delle mobilità inbound e outbound. Nonostante tali vincoli e dopo la riapertura alla mobilità da parte dei governi, il numero degli studenti stranieri iscritti è oggi in continua crescita, così come in aumento sono gli accordi Erasmus studio e tirocinio, gli accordi di mobilità e scambio e gli accordi quadro firmati con Università straniere e il numero dei docenti in mobilità sia incoming che outgoing.

L'Ateneo di Catania promuove un'efficace cultura dell'**Inclusione Sociale** e della partecipazione attiva degli studenti anche attraverso l'operato del *Centro per l'Integrazione Attiva e Partecipata* (CInAP). Il Centro, nato in ottemperanza alla Legge n. 17/1999, adotta interventi individualizzati, servizi tecnici e didattici specifici in favore di studenti con disabilità e/o DSA nell'intento di garantirne la piena partecipazione nei contesti universitari, favorendo l'implementazione di percorsi di promozione del benessere, delle autonomie e delle pari opportunità anche attraverso una costante attività di sensibilizzazione del territorio per lo

sviluppo di una nuova cultura dell'inclusione basata su valori di equità, non discriminazione e di valorizzazione delle diversità. Le attività di competenza del CInAP e i servizi ad esso attribuiti, nel rispetto delle disposizioni dello Statuto dell'Università di Catania, della normativa vigente e delle *Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria* dei Delegati per la disabilità (CNUDD), sono volti a supportare i propri studenti dall'inizio e durante tutto il percorso formativo universitario, attraverso l'attivazione di servizi specialistici dedicati: orientamento in entrata, consulenza sulle normative di settore, supporto specialistico durante le prove di ammissione ai diversi corsi di laurea dell'Ateneo, presa in carico di ciascuno studente attraverso colloqui finalizzati alla stesura di Progetti Individualizzati (PI), attivazione dei servizi di supporto allo studio e alla frequenza a lezione (tutorato didattico e specialistico, accesso agli appelli riservati, counseling psicologico, trasporto, interpretariato LIS, ecc.), orientamento in uscita finalizzato all'inserimento dei neo laureati nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato (L. 68/99). Al percorso descritto si affiancano, inoltre, attività collaterali finalizzati alla promozione di una nuova cultura della disabilità nel territorio e all'implementazione di buone prassi e di metodologie inclusive efficaci (progettazione sociale, formazione ad hoc, laboratori dedicati, organizzazione di eventi per l'inclusione, etc.).

L'Università di Catania adotta, inoltre, il Piano per l'Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2022-2026, documento programmatico teso ad assicurare la promozione e l'effettiva attuazione dei valori e dei principi di parità, non discriminazione e valorizzazione delle differenze, nel quadro della strategia di Ateneo in tema di Pari Opportunità.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere compendia una serie di azioni e obiettivi che UniCT si impegna ad attuare, in linea con la pianificazione strategica di ateneo, per superare le barriere e i divari di genere nel contesto della comunità accademica e territoriale, in ogni ambito e ad ogni livello. Gli interventi già programmati con il documento, dalle misure di conciliazione vita-lavoro all'analisi dei processi decisionali e di leadership, alle dimensioni di genere nella ricerca, nella didattica e nella terza missione, mirano sia a proseguire e dare coerenza a politiche già intraprese dal nostro ateneo, sia a ripensare la cultura dell'organizzazione e strategie innovative per favorire il cambiamento strutturale e promuovere le pari opportunità e la valorizzazione delle diversità.

Lo **Sviluppo Sostenibile** è una sfida che è stata articolata e condivisa nei suoi macro-obiettivi (SDGs – Sustainable Development Goals) da tutti i paesi del mondo con Agenda 2030, tra cui, porre fine alla povertà e alla fame, accrescere la prosperità economica, l'inclusione sociale, la sostenibilità ambientale, la pace e ottenere una buona governance in tutti gli Stati e per tutti gli individui. Istruzione e ricerca fanno parte in modo esplicito degli SDGs, tuttavia le Università hanno un ruolo più ampio, in quanto luoghi dove si creano e diffondono le conoscenze, dove nasce e si attiva il cambiamento, si preparano le generazioni del futuro e la capacità di contribuire in modo decisivo a tutti gli SDGs. Nella comunità territoriale di riferimento c'è un basso livello di sensibilità e carenza di politiche dedicate, anche se esiste un forte associazionismo di matrice

ambientale (Legambiente, WWF, LIPU, ecc.). L'Ateneo di Catania mantiene, comunque, un'immagine molto positiva e in grado di esercitare una leadership esterna. Ambisce a porsi come soggetto del trasferimento tecnologico e culturale di modelli di sostenibilità, puntando ad adottare politiche coerenti nella sua gestione interna. Alla fine del 2021 è stata istituita una cabina di regia per la Sostenibilità che opera per la definizione di un'architettura di pianificazione, programmazione e progettazione degli interventi (Piano strategico di Ateneo per lo Sviluppo sostenibile, Piani di settore per mobilità, energia, rifiuti, cambiamento climatico, ecc.). La cabina di regia è affiancata dai delegati di riferimento per le aree Didattica, Ricerca, Terza Missione, Comunicazione, Sistemi informativi, Programmazione strategica, e dai docenti impegnati nei gruppi di lavoro tematici della *Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile* - RUS (energia, clima, rifiuti, mobilità, ecc.).

L'Università di Catania, nella gestione dei processi amministrativi a supporto delle missioni istituzionali (Didattica, Ricerca e Terza missione) e, non ultimo, nel monitoraggio continuo della performance dell'Ateneo attraverso gli indicatori di risultato, sia ministeriali (ex autonomia responsabile, programmazione triennale, AVA ecc.) che scelti dall'Ateneo, necessita di poter controllare, gestire e avere padronanza e contezza dei dati relativi a tutti i processi che riguardano gli attori coinvolti: dagli studenti (nelle problematiche legate alla gestione delle carriere e non solo), ai docenti (nella rendicontazione dei progetti o la gestione delle carriere, delle missioni, ecc.), al personale tecnico-amministrativo incardinato nelle varie strutture. Non meno rilevante, in questo contesto, la problematica del trasferimento dei dati al MUR attraverso la piattaforma dell'Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) gestita dal Cineca, dai cui esiti vengono poi certificati i livelli di performance dell'Ateneo, soprattutto nell'ambito della didattica.

Rispondendo alle continue e dinamiche sollecitazioni allo sviluppo che la Transizione digitale impone, soprattutto alle PA, l'Ateneo continua gli investimenti e le politiche di potenziamento delle infrastrutture digitali e di sviluppo di applicativi a supporto della gestione di dati e attività e del monitoraggio interno in vari ambiti.

Risulta al momento ancora particolarmente carente la cosiddetta "visione di insieme" del Sistema Informativo di Ateneo che, quindi, necessita di un'opportuna riprogettazione, al fine di restituire agli utenti degli strumenti di lavoro che facilitino la raccolta e l'analisi di dati e che consenta alla governance e alla Direzione Generale una gestione efficace e univoca, soprattutto in merito alla affidabilità e alla coerenza dei dati. Ciò consentirebbe di realizzare delle analisi prospettiche e di simulazione di scenari (es. analisi what-if) a supporto della governance e non solo. Rilevanti, in tal senso, sono le azioni in corso e pianificate per il biennio a venire.

L'analisi di contesto interno indirizzata all'individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, con focus sulle attività tese a introdurre opportune misure di **Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza**, tiene conto della percezione dei rischi corruttivi, da parte del personale dell'Ateneo, all'interno del proprio contesto lavorativo. A tal fine, viene svolta ogni anno

un'indagine attraverso la somministrazione di appositi questionari al personale che ha partecipato al corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione, con specifico riferimento ai temi della cultura dell'etica e della legalità.

Dai risultati per l'anno 2023 si evince la consapevolezza tra i partecipanti al corso di come gli interessi privati possano danneggiare il bene pubblico, in quanto alla domanda *“cos'è per te la corruzione?”* la maggioranza ha risposto che è *“qualsiasi abuso di un potere, per favorire interessi privati, anche privo di rilevanza penale”* oppure *“un reato contro la PA che può essere commesso dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni”*, seguita da *“un reato grave”*.

La mancanza di valori etici, il desiderio di guadagno facile e il desiderio di potere, sono gli aspetti che, secondo i partecipanti al corso, più degli altri spingono i dipendenti pubblici a commettere atti illegali.

Il 53% partecipanti al corso ritiene di essere abbastanza informato sui temi della cattiva amministrazione, del clientelismo, degli sprechi pubblici e della corruzione. Una bassa percentuale di partecipanti (15%) ritiene di essere poco informato nonostante la formazione svolta in materia. I partecipanti hanno dichiarato che non è mai capitato di aver ricevuto pressioni o richieste di denaro per soddisfare un'esigenza personale o per ricevere benefici. Di fronte ad un episodio di corruzione rivolgersi al dirigente o al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è la soluzione che molti dei partecipanti penserebbero di prendere, dimostrando fiducia nei propri superiori. Allo stesso tempo, la denuncia viene considerato, un valido strumento per combattere la corruzione, mentre si conferma la paura il fattore principale che impedisce di denunciare un atto di corruzione. L'educazione alla legalità per le nuove generazioni già a partire dalle scuole elementari è giudicato il modo migliore per diffondere comportamenti virtuosi tra i cittadini. La prosecuzione con le attività di formazione del personale risulta necessaria in quanto nonostante molti partecipanti dichiarano di sapere se esiste una legge che tutela il dipendente che segnala gli illeciti da ritorsioni da parte dell'Amministrazione, il bisogno di formazione viene confermato dalle risposte alla domanda *“vorresti che venissero affrontati più spesso nella tua struttura argomenti specifici inerenti la cultura della legalità”*, dove la maggior parte dei partecipanti ha dato una risposta affermativa.

In definitiva UniCT è un punto di riferimento nell'area del Mediterraneo. La sua comunità svolge un ruolo centrale nella produzione e nella diffusione dei saperi, nelle attività d'innovazione culturale e sociale e nei processi di sviluppo sostenibile e di tutela del territorio. Il forte legame con la dimensione locale è coniugato con una spiccata propensione internazionale che da sempre ha caratterizzato le attività di ricerca e di didattica e che fornisce un valore aggiunto al contributo dell'Ateneo di Catania all'innovazione e alla crescita sociale, culturale ed economica. Il suo ruolo di leadership territoriale è ispirato a specifici valori di riferimento che caratterizzano le attività di tutte le componenti accademiche. Il superamento di ogni tipo di discriminazione, il carattere laico, pluralista e indipendente da ogni ideologia e fede politica, la libertà di

pensiero, di espressione, di ricerca, la promozione del diritto ad una formazione adeguata per gli studenti, la promozione del merito, la garanzia di condizioni di eguaglianza, la centralità delle persone, sono tutti valori, come visto, su cui si basano tutte le attività dell'Università di Catania, nella consapevolezza di dovere contribuire al progresso umano, sociale ed economico della comunità locale, nazionale, mediterranea, europea in cui opera. La governance di Ateneo ha da subito contraddistinto la sua azione adottando, e facendo proprio, un metodo decisionale che si fonda sulla partecipazione attiva di tutta la comunità universitaria, con particolare riguardo alla componente studentesca. Questo metodo prevede un coinvolgimento ampio e continuo dei vari rappresentanti istituzionali nei processi di formazione delle politiche e un'attività di continuo supporto all'azione amministrativa. La presenza di cabine di regia a sostegno delle diverse deleghe rettorali, la previsione statutaria sul parere obbligatorio della Consulta degli studenti sui principali aspetti del governo dell'Ateneo e il lavoro delle diverse commissioni di Ateneo dimostrano come la partecipazione democratica, basata sul confronto e sulla trasparenza a tutti i livelli del processo decisionale, rappresenti un valore fondamentale e concreto che assume un ruolo ancora più rilevante nella programmazione strategica di sviluppo a medio termine, che vede la sua massima espressione nel [Piano Strategico dell'Università degli Studi di Catania](#).

La struttura descritta nella [Sezione 1](#) del documento e introdotta in questa sezione, caratterizzano il funzionamento dell'Università di Catania e il modo di interagire con il contesto esterno in cui opera.

In questo momento storico, in cui il contesto economico-sociale regionale vede prendere forma la ripresa post crisi nel panorama sfavorevole del conflitto in Ucraina, nell'ottica di realizzare una pianificazione capace di rispondere alle sfide locali, nazionali e globali, il PNRR costituisce un'opportunità per investimenti e riforme in settori di grande rilevanza per la crescita del territorio e per lo sviluppo di servizi e strutture a servizio delle persone. L'Ateneo di Catania considera strategiche le due specifiche grandi leve fornite dal PNRR in tema di sostenibilità e di digitalizzazione, avendo al suo interno le competenze per utilizzare queste leve al fine di intercettare e fare proprie dinamiche di sviluppo orientate a veicolare: la velocità del cambiamento nelle organizzazioni, la globalizzazione e la de-globalizzazione del mercato del lavoro, la pervasività delle tecnologie digitali, le nuove strategie di sviluppo e d'innovazione tecnologica e la transizione ecologica.

Lo sviluppo continuo delle attività di ricerca e le conseguenti azioni di valorizzazione e divulgazione dei risultati della ricerca stessa, unitamente al potenziamento delle azioni di terza missione, al servizio del territorio e della comunità nazionale e internazionale (cooperazione, volontariato, iniziative sociali, e di solidarietà, divulgazione e trasferimento tecnologico), costituiscono un ulteriore importante obiettivo strategico dell'Ateneo, con adotta azioni mirate per dare particolare enfasi alla ricerca ad alto impatto, capace di trovare soluzioni per il benessere individuale e sociale.

Nell’ottica di realizzare una pianificazione capace di rispondere alle sfide locali, nazionali e globali, l’Ateneo ha scelto di collegare la propria programmazione alla strategia espressa dall’Agenda 2030 dell’ONU per lo Sviluppo sostenibile, alle priorità della Politica di coesione UE 2021-2027, alle linee strategiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Next Generation Italia e al documento della European University Association (EUA) Pathways to the Future: A follow-up to “Universities without walls – A vision for 2030”, coerentemente con quanto espressamente previsto nelle linee di indirizzo della Programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021- 2023 dettate dal Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR), con il D.M. 289 del 25 maggio 2021.

In una logica di continua innovazione dei processi gestionali dell’amministrazione secondo sistemi di maggiore trasparenza, ma nella consapevolezza di dover operare per migliorare l’efficienza, l’economicità e l’efficacia dell’azione amministrativa, è stato avviato un percorso condiviso di ripensamento dell’architettura organizzativa dell’amministrazione. Inoltre, è attualmente in corso il processo di definizione della micro-organizzazione delle strutture organizzative dell’amministrazione centrale e dei dipartimenti, con l’obiettivo di riprogettare l’erogazione dei servizi di supporto amministrativi in modo più razionale, efficiente ed efficace e in conformità alle previsioni del CCNL di comparto 2019-2021.

L’Ateneo ha dovuto inoltre avviare, a seguito della pandemia, diverse azioni di potenziamento delle infrastrutture digitali che si sono aggiunte a quelle già messe in atto, nell’ambito delle politiche avviate già dal 2018, tese a riqualificare le strutture e le infrastrutture per l’erogazione dei servizi agli studenti e indirizzate ad una sempre maggiore diffusione dell’informatizzazione dei processi. Tale impulso alla digitalizzazione non può che rappresentare un punto di forza per l’Ateneo per gli anni a venire.

Analisi SWOT

Le analisi SWOT riportate tengono conto dalle analisi di contesto esposte nei paragrafi precedenti, dei risultati della performance organizzativa istituzionale e gestionale di Ateneo contenuti nella [Relazione sulla performance 2022](#) e dai risultati delle indagini di efficienza e di efficacia 2022/23 sui servizi amministrativi elaborati nell’ambito del [Progetto Good practice](#).

SWOT: FOCUS "ECONOMICO-SOCIALE"	Vantaggi e Opportunità	Svantaggi e Rischi
Analisi interna	<p style="text-align: center;">Punti di forza (Strengths)</p> <p>L'adozione di un Piano Strategico di Ateneo che definisce sfide aderenti agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo Sviluppo sostenibile, delle priorità della Politica di coesione UE 2021-2027 e del PNRR definisce già azioni volte al raggiungimento di nuovi standard di inclusione sociale, pari opportunità e benessere della comunità universitaria, di miglioramento della qualità dei servizi per il territorio e di digitalizzazione, e adozioni di politiche per la sostenibilità da parte dell'Ateneo.</p> <p>La transizione a processi gestionali dell'amministrazione secondo sistemi di maggiore trasparenza, efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa, verso una più efficiente architettura organizzativa dell'amministrazione attraverso la nuova macro e micro-organizzazione.</p>	<p style="text-align: center;">Punti di debolezza (Weaknesses)</p> <p>Lentezza nell'adozione delle misure necessarie e programmate per il conseguimento degli obiettivi individuati con il Piano Strategico di Ateneo.</p> <p>Sottodimensionamento degli uffici e carenza di personale specializzato per la conduzione delle attività necessarie a portare avanti le azioni legate al PNRR e lentezza nella conclusione delle procedure di spesa, per il miglioramento specifico delle strutture di Ateneo (misure per la sostenibilità e la digitalizzazione) e ad altre sfide sociali da raccogliere nell'ottica di miglioramento continuo dell'offerta formativa e di valore aggiunto per il territorio.</p>
Analisi esterna	<p style="text-align: center;">Opportunità (Opportunities)</p> <p>Nonostante la congiuntura non particolarmente favorevole per il persistere della crisi derivante dal conflitto in Ucraina e le ripercussioni sull'economia nazionale, la Sicilia tende a mantenere il tasso di ripresa, con influenza positiva sull'occupazione e la domanda di formazione e servizi altamente specializzati.</p> <p>Le ingenti risorse messe a disposizione nel PNRR sia a livello regionale che nei confronti delle PPAA e specifiche per le Università rilevano una notevole opportunità da sfruttare con un impatto positivo per l'attuazione delle missioni di Ateneo e l'impatto sul territorio.</p>	<p style="text-align: center;">Minacce (Threats)</p> <p>Persistenza della congiuntura economica e geo-politica sfavorevole che potrebbe avere ripercussioni sulle capacità di crescita della società e della economia locale, e di portare avanti le sfide di crescita generate dal PNRR e dagli altri piani di sviluppo promossi.</p> <p>Netta prevalenza di micro-piccole imprese sul territorio con scarsa propensione all'innovazione e che basano la sopravvivenza anche sulle commesse da parte delle PA</p> <p>Ancora elevato tasso NEET in Sicilia: scarsa fiducia nel mercato del lavoro dà luogo ad inattività. Elevata migrazione dei laureati nelle regioni del nord Italia e all'Estero.</p>

		Analisi interna	
		Punti di forza (Strengths)	Punti di debolezza (Weaknesses)
SWOT: FOCUS “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”		<ul style="list-style-type: none"> • Focus sulla digitalizzazione dei processi. • Focus sulla mappatura di alcuni processi fondamentali ritenuti a rischio con il coinvolgimento dei principali attori dei processi presi in esame (gestione degli acquisti e reclutamento del personale) e dei delegati del rettore (stretto legame tra parte politica e parte tecnica dell’organizzazione). • Prosecuzione dell’attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure in ottica di trasparenza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffidenza delle metodologie di risk management e difficoltà nell’individuazione di figure stabili all’interno delle strutture dedicate all’analisi e alla gestione del rischio. • Carenza di figure organizzative a supporto delle politiche di prevenzione della corruzione nelle strutture centrali e decentrate. • Lenta pianificazione e realizzazione della mappatura dei processi. • Cultura di accettazione e atteggiamento passivo nei confronti di comportamenti non virtuosi. • Malgrado i corsi di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione svolti negli anni precedenti, ancora non vi è consapevolezza diffusa su tali temi.
Analisi esterna	Opportunità (Opportunities)	S-O strategies Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità	W-O strategies Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità
	<ul style="list-style-type: none"> • Posizione sostanzialmente stabile della reputazione dell’Italia in termini di indice di corruzione rilevata (42° posto nel 2023). • Evoluzioni normative e attuative della l. 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, anche attraverso le specifiche linee guida di settore dell’ANAC. Il PNA 2019 e i suoi aggiornamenti 2022 e 2023, rappresentano una valida linea guida. • Legge sul whistleblowing 179/2017. Aggiornamento Linee Guida (delibera ANAC n.311 del 12.07.2023) in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54 bis, del d.lgs. 165/2001 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare l’efficienza, l’efficacia e la trasparenza delle procedure, attraverso la prosecuzione e completamento degli interventi di regolamentazione, in un’ottica di razionalizzazione e semplificazione dell’azione amministrativa, di trasparenza e certezza delle procedure. • Rendere trasparenti, efficienti ed efficaci le procedure attraverso l’informatizzazione e la digitalizzazione, consentendo il controllo dei processi, la rendicontazione e valutazione dei risultati, al fine anche di incidere positivamente sul rapporto con gli utenti esterni, rafforzando la reputazione dell’Ateneo. • La normativa finalizzata a fornire strumenti forti di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui vengono a conoscenza, può rappresentare un forte incentivo alla denuncia, e probabilmente un forte disincentivo ad attuare comportamenti non virtuosi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviare e completare il processo di riorganizzazione, definendo i le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relative responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi • Puntare ad un’azione di partecipazione attiva con il personale finalizzata a condividere i principi di etica e aumentare il grado di fiducia nei confronti delle istituzioni, per sviluppare il senso di appartenenza. • Difficoltà nel contemperamento di diverse esigenze di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità per forte connessione tra garanzia riservatezza e tutela dei dati personali.
	Minacce (Threats)	S-T strategies Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce	W-T strategies Ridurre i punti di debolezza per evitare gli effetti delle minacce/introdurre strategie di contrasto alle minacce esterne
	<ul style="list-style-type: none"> • Reputazione dell’Italia al 42° posto sui 180 Paesi considerati (indice di percezione corruzione secondo il rapporto elaborato da Transparency International), nonostante il miglioramento rilevato. • La concreta attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza richiede uno sforzo significativo per le PA in termini di risorse finanziarie, tecniche e umane. Percezione di eccessiva onerosità da parte degli operatori. • Netta prevalenza di micro-piccole imprese sul territorio con scarsa propensione all’innovazione e che basano la sopravvivenza anche sulle commesse da parte delle PA, e contestuale incremento delle risorse finanziarie da investire con impatto sul territorio da parte dell’Università possono far sorgere potenziali rischi di eventi corruttivi. • Elevato tasso NEET in Sicilia: scarsa fiducia nel mercato del lavoro dà luogo ad inattività. Elevata migrazione dei laureati nelle regioni del nord Italia e all’Estero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regolamentare le procedure i cui spazi di discrezionalità sono ampi, offrendo potenziali spazi per adottare comportamenti non virtuosi. • Avviare specifiche attività di controllo sulle attività a rischio e di gestione. • Introdurre la gestione informatizzata di taluni processi per dare, oltre che efficienza ed efficacia ai servizi, anche maggiore controllo e trasparenza delle procedure. • Migliorare gli strumenti di programmazione e analisi del fabbisogno di personale rendendo chiaro e coerente il processo di definizione degli obiettivi di reclutamento a partire dalla programmazione strategica. • Ridurre i rischi legati alla pressione esercitata dalle imprese sul territorio attraverso procedure più chiare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completare il processo di riorganizzazione, definendo le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relative responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi.

		Analisi Interna	
		<p style="text-align: center;">PUNTI di FORZA (Strengths)</p> <p>Didattica (D) - Internazionalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varietà e ampiezza dell'offerta formativa • Progetti di orientamento in ingresso e in itinere a supporto degli studenti anche finanziati su PNRR • Informatizzazione integrata dei servizi della didattica e della gestione della carriera degli studenti • Presenza di LM in lingua inglese e a doppio titolo • Attenzione alla mobilità Erasmus • Aumento numero studenti extra UE in ingresso • Partecipazione alla rete EUNICE <p>Ricerca (R)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reputazione di alcuni consorzi cui partecipa UniCT • Collaborazioni di ricerca con Enti di ricerca • Visibilità di alcuni gruppi di ricerca e relazioni internazionali da questi intrattenute • Consistente patrimonio storico-artistico e museale dell'Ateneo e investimento su di esso • Politiche di Ateneo per l'incremento della capacità brevettuale • Adesione alla RUS (rete delle Università per lo sviluppo sostenibile) 	<p style="text-align: center;">PUNTI di DEBOLEZZA (Weaknesses)</p> <p>Didattica (D) - Internazionalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ritardo al conseguimento della laurea di I livello • Limitata attrattività internazionale dell'Ateneo • Non soddisfacente livello occupazionale dei laureati • Basso numero di studenti stranieri che si iscrivono ai CdS • Bassa % di laureati UniCT che si iscrivono alle LM dell'Ateneo <p>Ricerca (R)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevata età media dei docenti • Numero elevato di ricercatori non operativi • Realizzazione del sistema informativo integrato per la gestione dei progetti di ricerca non ancora completato • Numero limitato di personale formato per il supporto alla progettazione internazionale e per la conduzione del PNRR • Lentezza nella conclusione delle procedure di spesa ai fini della rendicontazione dei progetti di ricerca <p>Terza missione (TM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitato portafoglio brevetti dell'Ateneo • Limitato numero di start-up • Relativa capacità di autofinanziamento dell'Ateneo sulle attività di TM • Tool di monitoraggio delle attività di TM da migliorare
Analisi esterna	OPPORTUNITA' (Opportunities)	S-O strategies	W-O strategies
	<p>Didattica - Internazionalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crescente interesse delle scuole secondarie per rapporti di collaborazione • Utilizzo dell'erogazione della didattica a distanza per raggiungere target aggiuntivi di studenti anche internazionali • Opportunità di finanziamento nazionale per potenziamento tecnologico e informatizzazione <p>Ricerca - Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Patrimonio storico, culturale, artistico e paesaggistico della Regione • Opportunità di finanziamento legate ai fondi regionali e europei • Opportunità legate ai finanziamenti del PNRR 	<p>Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (D) Azioni di potenziamento e qualificazione dell'orientamento in ingresso anche attraverso i fondi PNRR ○ (R) Azioni per favorire la partecipazione a bandi internazionali di finanziamento della ricerca ○ (R) Azioni per promuovere la ricerca commissionata ○ (TM) Azioni per intensificare la presenza dell'Ateneo nei circuiti nazionali di promozione dell'imprenditorialità accademica ○ (R-TM) Azioni per fruttare le risorse messe in campo dal PNRR 	<p>Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (D) Azioni per il supporto degli studenti in difficoltà ○ (R) Azioni per migliorare performance e visibilità della ricerca ○ (D-R-TM) Azioni dirette al miglioramento dell'efficienza dei servizi amministrativi a supporto delle attività istituzionali ○ (D-I-R-TM) Azioni per il potenziamento delle competenze e conoscenze del PTA a supporto dei settori strategici ○ (R-TM) Azioni per fruttare le risorse messe in campo dal PNRR per ampliare la platea dei ricercatori giovani
	MINACCE (Threats)	S-T strategies	W-T strategies
	<p>Didattica - Internazionalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevato tasso regionale di disoccupazione • Bassa percentuale di diplomati che si immatricolano • Bassa percentuali di laureati I livello che proseguono studi in UniCT <p>Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggioramento della congiuntura economica a causa dei conflitti russo-ucraino e israeliano-palestinese <p>Ricerca - Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione opportunità di finanziamento privato, specie nel contesto siciliano 	<p>Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (D) Azioni di miglioramento continuo dei servizi reali per studenti e docenti ○ (R) Azioni per facilitare il reperimento di risorse esterne per la ricerca ○ (R) Azioni di rafforzamento della collaborazione con partner esterni ○ (TM) Azioni per il coinvolgimento di investitori istituzionali nelle startup e negli spin off, nonché nel SiMuA 	<p>Ridurre i punti di debolezza per evitare di acuire gli effetti delle minacce e introdurre strategie di contrasto a minacce esterne</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (D) Azioni di riqualificazione dell'offerta formativa di primo e secondo livello ○ (D) Azioni per il potenziamento del profilo internazionale dell'offerta didattica ○ (R) Azioni per rafforzare le capacità progettuali dei Dipartimenti nel campo della ricerca ○ (TM) Azioni di promozione dell'imprenditorialità ○ (D-R-TM) Azioni di potenziamento del sistema informativo e di monitoraggio per la valutazione ○ (D-R-TM) Azioni dirette al potenziamento della comunicazione e alla promozione dell'Ateneo

1. Scheda Anagrafica dell'Università degli Studi di Catania

Denominazione: Università degli Studi di Catania

Partita IVA 02772010878

Sede: Piazza Università, 2 - 95131 – Catania

Sito web: [Università di Catania \(unict.it\)](http://unict.it)

Il prof. Francesco Priolo è stato eletto [Rettore dell'Università di Catania](#) il 26 agosto 2019, in carica dal 19 settembre 2019 per il sessennio 2019/2025.

La carica di [Prorettrice](#) è rivestita dalla Prof.ssa Francesca Longo. Il Rettore ha nominato i suoi [delegati](#), che operano nei diversi ambiti di governo.

A decorrere dal 1 dicembre 2023, l'incarico di [Direttore generale dell'Ateneo](#) è stato conferito al dott. Rosario Corrado Spinella, per il triennio 1/12/2023 – 30/11/2026.

La descrizione della struttura organizzativa dell'Ateneo è ulteriormente approfondita nella [sez. 3, par. 3.1.](#)

1.1 Organizzazione dell'Ateneo

In linea con quanto stabilito dalla legge 240/2010 e dallo Statuto dell'Università degli Studi di Catania (emanato con decreto rettorale n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii.), il Rettore – rappresentante legale dell'Ateneo – è il responsabile della performance didattico-scientifica dell'Ateneo, mentre il Direttore generale, ai sensi dell'art.16 del D.lgs. 165/2001 e sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione, è il responsabile della complessiva gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo. I dirigenti collaborano con il Direttore generale nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi di Ateneo, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs.165/2001.

Al [Titolo II](#) dello Statuto sono individuati gli Organi dell'Ateneo:

- il Rettore (art. 6 Statuto);
- il Senato accademico (art. 7 Statuto);
- il Consiglio di amministrazione (art. 8 Statuto);
- il Collegio dei revisori dei conti (art. 9 Statuto);
- il Nucleo di valutazione (art. 10 Statuto);
- il Direttore generale (art. 11 Statuto).

[Il Titolo II bis](#) dello Statuto vigente introduce, altresì, gli altri Organi dell'Ateneo:

- il Collegio di disciplina art. 12 Statuto);
- la Consulta degli studenti (art. 12 bis Statuto);

- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 12 ter);
- il Presidio della qualità (Art. 12 quater).

Con riferimento all'articolazione interna dell'Università di Catania, sono strutture didattico-scientifiche:

- [i Dipartimenti](#);
- [la Scuola di Medicina](#);
- [le Strutture didattiche speciali](#) (Struttura didattica speciale di Ragusa; Struttura didattica speciale di Siracusa in Architettura e Patrimonio culturale; Scuola superiore di Catania; Scuola di lingua e cultura italiana per stranieri; Scuola di Alta Formazione per Insegnanti);
- [i Centri di ricerca](#);

sono strutture amministrativo-gestionali:

- [la Direzione generale e le Aree dirigenziali](#);
- [i Centri di servizio](#).

L'attuale assetto organizzativo amministrativo-gestionale presenta undici aree dirigenziali e quattro centri di servizio come di seguito riportato:

Aree dirigenziali

- Area dei Sistemi informativi
- Area dei Servizi generali
- Area della Centrale unica di committenza
- Area della Didattica
- Area della Progettazione, dello sviluppo edilizio e della manutenzione
- Area della Ricerca
- Area della Terza missione
- Area Finanziaria
- Area per la Comunicazione
- Area Risorse umane
- Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale)

Centri di servizio

- BRIT – Centro per la Ricerca e Innovazione in Bio e Nanotecnologie
- CAPIR – Center for Advanced Preclinical in vivo Research

- CInAP – Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA
- CLA – Centro Linguistico d'Ateneo

Il modello organizzativo dell'Ateneo e la sua rappresentazione grafica sono disponibili nella pagina di Amministrazione trasparente "[Articolazione degli uffici](#)"

L'organizzazione della didattica è affidata a 17 dipartimenti, alla Facoltà di Medicina e alle Strutture didattiche decentrate di Ragusa e Siracusa. Oggi sono circa 37 mila gli studenti iscritti ai 104 corsi di studio erogati: 47 lauree triennali, 8 lauree magistrali a ciclo unico e 49 corsi di laurea magistrale. A questi si affianca l'offerta formativa post laurea con 20 corsi di dottorato di ricerca, oltre 34 master di primo e secondo livello, le scuole di specializzazione per medici, archeologi, farmacisti, fisici, specialisti delle professioni legali, e inoltre i corsi di perfezionamento per gli insegnanti delle scuole. Fa parte delle strutture didattiche d'Ateneo anche la Scuola Superiore di Catania, centro di alta formazione universitaria che ogni anno seleziona giovani di talento, italiani e stranieri, che vengono regolarmente iscritti ai nostri corsi universitari ma che seguono parallelamente un percorso di studi integrativo e gratuito, a carattere residenziale, con attività di approfondimento, ricerca e sperimentazione. Nel 2023 è stata infine istituita la Scuola di alta formazione per insegnanti.

2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 dell'Università degli Studi di Catania

Il valore pubblico generato dall'Università degli Studi di Catania è delineato all'interno del Piano Strategico, che vede l'Ateneo come una comunità in grado di creare valore nei confronti del territorio: della comunità studentesca e delle loro famiglie, delle imprese del territorio, delle istituzioni e della società.

L'Università di Catania si caratterizza come una realtà fortemente legata al territorio, inclusiva nei confronti di tutti i soggetti che fanno parte della comunità (accademica, studentesca e del personale tecnico amministrativo), e aperta nella intenzione di generare offerta in termini di sviluppo culturale e di servizi di qualità per la società civile. L'Ateneo di Catania riveste infatti un ruolo fondamentale nella disseminazione di nuove conoscenze alla cittadinanza e nel contesto socio-culturale del territorio. Grazie alla propria rete, l'Ateneo riveste inoltre un ruolo primario nel trasferimento delle conoscenze attraverso la cooperazione con il mondo dell'imprenditoria e delle istituzioni.

La strategia che l'Ateneo intende perseguire per la realizzazione del "Valore pubblico" è declinata nel Piano Strategico di Ateneo è stato redatto seguendo una logica tesa a delineare la visione strategica dell'Ateneo nel quadro dei principi generali sanciti dallo Statuto e nel rispetto della missione istituzionale, individuando i principali obiettivi da perseguire, le azioni ritenute di maggior impatto per la creazione di "Valore pubblico", nonché le modalità di gestione integrata tra i diversi documenti di programmazione operativa che, a seguito dell'introduzione del PIAO, costituiscono sezioni specifiche dello stesso documento. La governance, conseguentemente, ha redatto il Piano Strategico recependo l'intenzione del legislatore di semplificare e razionalizzare l'attività di programmazione delle PP.AA., seguendo la logica sottesa alla redazione del PIAO, tracciando le linee conduttrici della programmazione integrata e operativa per i prossimi anni.

Nell'ottica di realizzare una pianificazione capace di fornire una strategia coerente con la missione, la visione e i valori che la caratterizzano, l'Università di Catania ha individuato quattro dimensioni che rappresentano le "sfide" principali che verranno affrontate nei prossimi anni e alle quali ancorare lo sviluppo strategico di Ateneo del prossimo futuro e che rappresentano la strategia per la creazione di valore pubblico.

Nello specifico, le "sfide" sono state individuate attraverso 4 dimensioni di sviluppo:

- Innovazione e digitalizzazione (ID)

La digitalizzazione dei servizi e della didattica, nell'ottica dell'innovazione della struttura e degli ambienti di apprendimento, rappresenta uno strumento di cambiamento e di efficienza nei processi e nei servizi connessi a tutte le componenti universitarie. Risulta, pertanto, fondamentale comprendere gli elementi caratterizzanti la strategia legata alla transizione digitale, e avere una visione coerente e

complessiva del processo di trasformazione digitale della propria organizzazione, attraverso una corretta gestione dei processi e delle procedure.

Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (IS)

L'Ateneo di Catania mira a potenziare il rapporto con il territorio di riferimento e, in particolare, con le scuole, al fine di ridurre il tasso di dispersione scolastica e avviare percorsi di sostegno e di collaborazione finalizzati a mantenere i giovani all'interno del percorso formativo, anche universitario. Diventa, altresì, importante promuovere l'inclusione di specifiche categorie di studenti: stranieri, lavoratori, studenti con disabilità, detenuti, rifugiati, ecc. Un'ulteriore dimensione della inclusività delle politiche di governance riguarda sicuramente il benessere di tutta la comunità universitaria in senso lato, che possa prendersi carico delle problematiche legate alle pari opportunità, alle condizioni lavorative e di studio, alle quali bisogna dare risposte concrete in un'ottica di sostenibilità.

Transnazionalizzazione (Tr)

Il cambiamento climatico, la mobilità umana, la gestione delle crisi pandemiche sono solo alcuni esempi delle sfide che la società attuale deve affrontare superando i confini locali e nazionali. Per la propria natura di soggetto transnazionale che genera conoscenza e innovazione, la dimensione locale e il contatto costante tra l'Ateneo e il territorio di riferimento devono essere declinati in un'ottica di continua attenzione ai processi globali. L'Ateneo di Catania considera la dimensione sovranazionale fondata su reti di collaborazioni tra Università di tutto il mondo, un requisito necessario per poter offrire didattica, ricerca e innovazione di alta qualità e per preparare gli studenti ad affrontare con la giusta prospettiva le sfide del mondo del lavoro in un contesto globale caratterizzato dall'interdipendenza.

Sviluppo Territoriale (ST)

La presenza di un ateneo sul territorio, con un'offerta didattica e di ricerca ad ampio raggio, ha un ruolo centrale nella diffusione della cultura, favorisce la piena realizzazione delle persone e rappresenta il più efficace vettore di sviluppo, svolgendo pertanto anche un ruolo di volano economico e culturale dei territori. L'Università di Catania, che si trova in un territorio caratterizzato da un'accentuata precarietà economica e sociale, considera fondamentale creare le condizioni per facilitare le attività per incidere sullo sviluppo umano, sociale, economico e culturale delle persone e dei territori di riferimento. L'Ateneo intende avviare processi di sensibilizzazione e di diffusione dei valori democratici, di promozione e adeguamento di spazi e di luoghi per la fruizione pubblica e l'arricchimento culturale, di progettazione di attività specifiche volte a contribuire alla soluzione di problemi ed emergenze sociali, con particolare attenzione alle zone territoriali marginali o periferiche.

Il Piano strategico di Ateneo è stato organizzato attraverso delle schede analitiche nelle quali vengono riportate, in funzione delle “aree strategiche” (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi) e delle relative “sfide”, l’elenco dettagliato delle singole azioni a cui corrispondono i relativi tempi di realizzazione, indicatori di monitoraggio, referenti gestionali e di governance, piano operativo di riferimento, secondo i macro-obiettivi di sistema di seguito riportati:

- Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l’innovazione e la digitalizzazione.
- Promuovere le politiche di Ateneo sulla sostenibilità.
- Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l’introduzione di servizi dedicati.
- Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria.
- Promuovere la creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturale e multilinguistico.
- Promuovere l’integrazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo.
- Promuovere il ruolo dell’Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio.

Lo stesso Piano strategico, coprendo un arco temporale di lungo periodo, è oggetto di continuo monitoraggio volto a rendicontare le azioni già avviate attraverso gli indicatori di monitoraggio annuali. Grazie a tali indicatori è possibile misurare il grado di realizzazione delle azioni poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo e, di conseguenza, valutare annualmente l’opportunità di aggiornare o di introdurre eventuali correttivi; vengono altresì utilizzati anche dei cosiddetti Indicatori di sistema di Ateneo, preposti alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati di miglioramento registrati per ciascuna area strategica, i cui target sono definiti con un orizzonte temporale di medio-termine.

L’Università di Catania ha e il suo ultimo [monitoraggio e aggiornamento](#) nelle sedute del Consiglio di amministrazione del 27 ottobre 2023. In fase di aggiornamento, sono state approvate le opportune modifiche e integrazioni derivanti dai risultati dell’aggiornamento dell’analisi di contesto e del monitoraggio di ottobre 2023. Sono state altresì individuate le risorse da impegnare sul bilancio di previsione per specifiche azioni strategiche da realizzare nell’anno 2024, il cui prospetto è parte integrante del documento di monitoraggio e aggiornamento.

Al fine di consentire la piena accessibilità e conoscibilità da parte dei cittadini nei confronti della strategia dell’Università di Catania si rinvia al Piano strategico 2022-2026 e a i relativi documenti di monitoraggio e aggiornamento ([Pianificazione e bilanci | Università di Catania - unict.it](#)).

2.2 Performance

L'avvio del ciclo della performance 2024 è avvenuto nel II semestre 2023, a partire dai risultati del monitoraggio del Piano strategico di Ateneo (PSA) e dell'analisi di contesto esterno e interno (presentata anche in questo documento). Il relativo documento di monitoraggio e di aggiornamento del PSA per il 2024 è stato sottoposto agli organi di Ateneo nelle sedute di ottobre 2023. Tale documento individua le azioni per l'anno 2024 per la realizzazione degli obiettivi strategici prioritari per il triennio 2024-2026, nonché eventuali modifiche e aggiornamenti delle azioni, degli indicatori o target in linea con le priorità identificate.

A partire da tali determinazioni sono state individuate le principali linee di attività su cui si concentrerà l'azione amministrativa ai fini dell'attuazione degli obiettivi strategici definiti nel documento di aggiornamento e nel rispetto dell'aggiornamento del [Sistema di misurazione e di valutazione della performance](#).

Nella logica di integrazione sottesa alla redazione del presente documento e coerentemente al Sistema di misurazione e di valutazione della performance in vigore, la performance organizzativa dell'Ateneo, in linea con quanto sancito dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009, è valutata considerando due dimensioni: la dimensione istituzionale e la dimensione organizzativa.

Performance istituzionale

La performance istituzionale rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso in termini di raggiungimento degli obiettivi strategici finalizzati alla creazione di valore pubblico. Essa è ancorata alla chiara definizione degli obiettivi declinati nel Piano strategico di Ateneo per le aree strategiche istituzionali (didattica, ricerca, internazionalizzazione, terza missione e servizi) ed è misurata attraverso un set di indicatori individuati in ciascun ambito strategico, tali da valutare l'impatto finale dell'azione dell'organizzazione nei confronti della collettività, ossia alla capacità dell'Ateneo di creare "Valore pubblico". La sua misurazione determina la valutazione dell'andamento dell'intera organizzazione con specifico riferimento alla mission dell'Ateneo.

La performance organizzativa istituzionale è declinabile anche a livello dei dipartimenti e, in questo caso, è misurata con specifico riferimento al contributo del singolo dipartimento al perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo. Ciò avviene, innanzitutto, attraverso il riscontro del grado di conformità delle azioni intraprese rispetto agli obiettivi prefissati nei Piani Triennali dei dipartimenti, redatti in conformità alle [Linee guida elaborate dal Presidio di Qualità](#) in accordo con le linee di indirizzo del Piano strategico di Ateneo. È previsto, dunque, un monitoraggio annuale delle azioni programmate, i cui risultati concorrono – in una logica di cooperazione e sussidiarietà – alla conferma, modifica o ridefinizione sia degli obiettivi programmati a livello dipartimentale, che di quelli adottati nei documenti di programmazione generale dell'Ateneo.

Con specifico riferimento al Presente Piano, la valutazione della performance istituzionale dell'Università degli Studi di Catania è misurata attraverso gli "Indicatori di Ateneo" individuati nel PSA 2022-

2026 che caratterizzano i risultati conseguiti nell'ambito delle aree strategiche della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione e trasversalmente dall'area strategica "Internazionalizzazione". Gli indicatori di Ateneo previsti nel Piano strategico per l'area strategica "Servizi" concorrono alla valutazione della performance organizzativa di Ateneo e pertanto incidono, secondo i criteri definiti nel SMVP vigente nella valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti.

Gli "Indicatori di Ateneo" sono riconducibili a quelli ministeriali previsti per la Programmazione triennale, per i finanziamenti su base premiale del FFO e relativi al decreto di Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio (D.M. 1154/2021). I target di miglioramento sono stati definiti anche tenendo conto del posizionamento dell'Università di Catania rispetto agli altri atenei statali (media calcolata su mega e grandi atenei, media territoriale e media del Sistema universitario).

Per il perseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Ateneo, nell'ambito delle aree strategiche, concorrono le azioni realizzate dai dipartimenti. Pertanto, tali indicatori saranno monitorati a livello di dipartimento al fine di valutare il contributo di ciascuno di essi al perseguimento degli obiettivi strategici, in linea con quanto previsto dai rispettivi Piani triennali dipartimentali, redatti a partire delle linee di indirizzo definite nel Piano strategico di Ateneo.

**Quadro sintetico degli indicatori della performance istituzionale di Ateneo previsti
nel PSA 2022-2026**

Indicatori di Ateneo –Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento)										
<p>A_a Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell’a.a. precedente;</p> <p>a.a. 2020/21: 41,5%</p> <table border="1" data-bbox="129 645 638 824"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>48,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>41,5%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>46,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td>31,4%</td></tr> <tr><td>max</td><td>80,4%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	48,2%	Media sud-isole	41,5%	Media Sistema	46,6%	min	31,4%	max	80,4%	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata sul sistema</p> <p>Target a.a. 2023/24: 44% Target a.a. 2025/26: 46%</p>	<p>Iscritti al II anno: a.a. 2021/22 A_a: 41,3%</p> <p>Iscritti al II anno a.a. 2022/23 A_a: 42,2%</p>
Media mega+grandi atenei	48,2%											
Media sud-isole	41,5%											
Media Sistema	46,6%											
min	31,4%											
max	80,4%											
<p>A_b: Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;</p> <p>a.a. 2020/21: 94,2%</p> <table border="1" data-bbox="129 1019 730 1198"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>94,6%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>93,3%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>93,3%</td></tr> <tr><td>Min</td><td>81,8%</td></tr> <tr><td>Max</td><td>99%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	94,6%	Media sud-isole	93,3%	Media Sistema	93,3%	Min	81,8%	Max	99%	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target per il quinquennio: consolidamento tra 94% e 95%</p>	<p>Off. For. a.a. 2021/22 A_b: 93,8%</p> <p>Off. For. a.a. 2022/23 A_b: 93,6%</p>
Media mega+grandi atenei	94,6%											
Media sud-isole	93,3%											
Media Sistema	93,3%											
Min	81,8%											
Max	99%											
<p>C_b - Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto</p> <p>Studenti regolari a.a. 2020/2021 e docenti a.s. 2020: 20,137</p> <table border="1" data-bbox="129 1355 667 1534"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>23,11</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>20,1</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>22,70</td></tr> <tr><td>Min</td><td>11,78</td></tr> <tr><td>Max</td><td>45,66</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	23,11	Media sud-isole	20,1	Media Sistema	22,70	Min	11,78	Max	45,66	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target annuale: consolidamento tra il 19% e il 20%</p>	<p>Studenti regolari: a.a. 2021/22; Docenti di ruolo: 31/12/2021 C_b: 20,851</p> <p>Studenti regolari a.a. 2022/2023 Docenti di ruolo al 31/12/2022 C_b: 18,8%</p>
Media mega+grandi atenei	23,11											
Media sud-isole	20,1											
Media Sistema	22,70											
Min	11,78											
Max	45,66											
<p>D_a Proporzione di CFU conseguiti all’estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di “mobilità virtuale”) Iscritti a.a. 2019/2020 e CFU a.s. 2020.: 1%</p> <table border="1" data-bbox="129 1736 691 1915"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>1,78%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>1,52%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>1,84%</td></tr> <tr><td>min</td><td>0,5%</td></tr> <tr><td>max</td><td>5,3%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	1,78%	Media sud-isole	1,52%	Media Sistema	1,84%	min	0,5%	max	5,3%	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su mega e grandi atenei</p> <p>Target a.a. 2023/24: 1,5% Target a.a. 2025/26: 1,8%</p>	<p>Studenti: a.a. 2020/21 CFU: a.s. 2021 D_a: 0,3%</p> <p>Studenti: a.a. 2021/22 CFU: a.s. 2022 D_a: 0,8%</p>
Media mega+grandi atenei	1,78%											
Media sud-isole	1,52%											
Media Sistema	1,84%											
min	0,5%											
max	5,3%											

Indicatori di Ateneo –Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento)										
<p>D_c: Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) e di Dottorato (D) che hanno conseguito il titolo di studio di accesso all'estero a.a. 2020/21:0,8%</p> <p>Dati altri atenei non disponibili</p>	<p>D.M 289/2021: Indicatore D_c_PRO3 - a.a. 2023/24 Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target a.a. 2023/24: 1,6% Target a.a. 2025/26: 2,4%</p>	<p>Studenti: a.a. 2021/22 D_c: 1,2%</p> <p>Studenti: a.a. 2022/23 D_c: 1,6%</p>										
<p>D_d) proporzione di laureati entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero: (anche IA11) a.s. 2020: 7,51%</p> <table border="1" data-bbox="124 763 691 943"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>12,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>9,04%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>13,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td>3,9%</td></tr> <tr><td>max</td><td>39%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	12,2%	Media sud-isole	9,04%	Media Sistema	13,6%	min	3,9%	max	39%	<p>D_d): D.M 289/2021 (Fondo giovani) e IA11: -AVA - Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale</p> <p>Target a.a. 2023/24: 8,5% Target a.a. 2025/26: 9,5%</p>	<p>a.s. 2021 IA11: 4,97%</p> <p>a.s. 2022 D_d: 4,8%</p>
Media mega+grandi atenei	12,2%											
Media sud-isole	9,04%											
Media Sistema	13,6%											
min	3,9%											
max	39%											
<p>IA2) Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso a.a 2020/21: 35,8%</p> <table border="1" data-bbox="124 1113 703 1323"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>53%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>49,03%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>57,4%</td></tr> <tr><td>min</td><td>31%</td></tr> <tr><td>max</td><td>75,4%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	53%	Media sud-isole	49,03%	Media Sistema	57,4%	min	31%	max	75,4%	<p>IA2 - Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale (sud e isole)</p> <p>Target a.a. 2023/24: 37% Target a.a. 2025/26: 40%</p>	<p>IA2 a.a. 2021/22: 35,3% a.a. 2022/23: 38,1%</p>
Media mega+grandi atenei	53%											
Media sud-isole	49,03%											
Media Sistema	57,4%											
min	31%											
max	75,4%											
<p>IA17) Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) un anno oltre la durata normale del corso a.a. 2020/21: 42,6%</p> <table border="1" data-bbox="124 1471 703 1650"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>51,5%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>42,7%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>52,04%</td></tr> <tr><td>min</td><td>30%</td></tr> <tr><td>max</td><td>72%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	51,5%	Media sud-isole	42,7%	Media Sistema	52,04%	min	30%	max	72%	<p>IA17 - Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media mega e grandi atenei</p> <p>Target a.a. 2023/24: 44% Target a.a. 2025/26: 47%</p>	<p>IA17 a.a. 2021/22: 42% a.a. 2022/23: ND</p>
Media mega+grandi atenei	51,5%											
Media sud-isole	42,7%											
Media Sistema	52,04%											
min	30%											
max	72%											
<p>IA13) Percentuale dei CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire a.a. 2020/21: 52,3%</p> <table border="1" data-bbox="124 1798 691 1977"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>54,3%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>52,2%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>55,7%</td></tr> <tr><td>min</td><td>14,3%</td></tr> <tr><td>max</td><td>76,5%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	54,3%	Media sud-isole	52,2%	Media Sistema	55,7%	min	14,3%	max	76,5%	<p>IA13 - Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale (sud e isole)</p> <p>Target a.a. 2023/24: 54% Target a.a. 2025/26: 56%</p>	<p>IA13 a.a. 2021/22: 47,5% a.a. 2022/23: ND</p>
Media mega+grandi atenei	54,3%											
Media sud-isole	52,2%											
Media Sistema	55,7%											
min	14,3%											
max	76,5%											

Indicatori di Ateneo –Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento)										
<p>E_a Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati</p> <p>Triennio 2018-2020:9,9%</p> <table border="1"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td align="right">14,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td align="right">10,3%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td align="right">12,7%</td></tr> <tr><td>min</td><td align="right">0%</td></tr> <tr><td>max</td><td align="right">22,9%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	14,2%	Media sud-isole	10,3%	Media Sistema	12,7%	min	0%	max	22,9%	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata sul sistema</p> <p>Target triennio 2021-2023: 10%</p> <p>Target triennio 2024-2026:12%</p>	<p>Triennio 2019-2021: E_a: 6,8%</p> <p>Triennio 2020-2022: E_a: 4,8%</p>
Media mega+grandi atenei	14,2%											
Media sud-isole	10,3%											
Media Sistema	12,7%											
min	0%											
max	22,9%											
<p>E_b Proporzione di ricercatori di cui all’art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo 31/12/2020:16,3%</p> <table border="1"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td align="right">17,8%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td align="right">16,9%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td align="right">16,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td align="right">8,5%</td></tr> <tr><td>max</td><td align="right">32,8%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	17,8%	Media sud-isole	16,9%	Media Sistema	16,6%	min	8,5%	max	32,8%	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su mega e grandi atenei</p> <p>Target al 31/12/2023: 17%</p> <p>Target al 31/12/2026: 18%</p>	<p>31/12/2021 E_b:12%</p> <p>31/12/2022 E_b:20,5%</p>
Media mega+grandi atenei	17,8%											
Media sud-isole	16,9%											
Media Sistema	16,6%											
min	8,5%											
max	32,8%											

*** Fonte dati e data di rilevazione indicatori ministeriali**

Indicatore	Fonte	Data del monitoraggio
A_a	Sito PRO3_Cineca-MUR Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2023) Banche dati ministeriali di riferimento: Studenti: ANS – ANS PL Professori e ricercatori: PROPER - DALIA Docenti di riferimento: SUA CdS di Ateneo	01/04/2023
A_b		
C_b		
D_a		
E_a		
E_b		
C_e		
D_d		
IA11	IA11 - AVA – Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo Elaborazioni ANVUR Banche dati ministeriali di riferimento: Studenti: ANS – ANS PL *Sono riportati i valori relativi all’a.a. 2021/22, aggiornati al 1/07/2023, in quanto quelli relativi all’a.a. 2022/23 non sono ancora definitivi e pertanto parziali in quanto calcolati anche con riferimento alla chiusura dell’a.s. 2023).	01/07/2023

Indicatori di Ateneo – Area strategica Ricerca dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento)										
<p>B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo. Isritti l anno dottorati a.a. 2020/2021 (ciclo XXXVI) e docenti a.s. 2020: 11,9%</p> <table border="1" data-bbox="129 454 639 629"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>19%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>14,2%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>16,3%</td></tr> <tr><td>min</td><td>7,9%</td></tr> <tr><td>max</td><td>35,6%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	19%	Media sud-isole	14,2%	Media Sistema	16,3%	min	7,9%	max	35,6%	<p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su sistema</p> <p>Target a.a. 2023/24: 13% Target a.a. 2025/26:15%</p>	<p>a.a. 2021/2022 (ciclo XXXVII) e a.s. 2021 B_a: 16,9%</p> <p>a.a. 2022/2023 (ciclo XXXVIII) e docenti a.s. 2022 B_a: 12,6%%</p>
Media mega+grandi atenei	19%											
Media sud-isole	14,2%											
Media Sistema	16,3%											
min	7,9%											
max	35,6%											
<p>B_b Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo a.s. 2019: 2,3%; a.s. 2020: 3,77%</p> <p align="center">Anno 2019</p> <table border="1" data-bbox="129 853 639 1032"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>8,44%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>5,86%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>6,53%</td></tr> <tr><td>min</td><td>0,1%</td></tr> <tr><td>max</td><td>23,2%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	8,44%	Media sud-isole	5,86%	Media Sistema	6,53%	min	0,1%	max	23,2%	<p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile) Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su grandi e mega atenei</p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 6% Target a.s. 2026: 9%</p>	<p>B_b a.s. 2021:4,9% a.s. 2022: 6,83% a.s. 2023: disponibile a seguito dell'approvazione del BU</p>
Media mega+grandi atenei	8,44%											
Media sud-isole	5,86%											
Media Sistema	6,53%											
min	0,1%											
max	23,2%											
<p>D_b Percentuale di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero Valore iniziale a.s. 2020:36,1%</p> <table border="1" data-bbox="129 1245 639 1424"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>37,4%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>46,6%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>39,3%</td></tr> <tr><td>min</td><td>10,7%</td></tr> <tr><td>max</td><td>100%</td></tr> </table>	Media mega+grandi atenei	37,4%	Media sud-isole	46,6%	Media Sistema	39,3%	min	10,7%	max	100%	<p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile) Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo Indicatore Fondo giovani</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su media territoriale (sud-isole) Target PRO3 a.s. 2023: 50% Target a.s. 2026: 60%</p>	<p>D_b a.s. 2021: 30,6% a.s. 2022: 25%</p>
Media mega+grandi atenei	37,4%											
Media sud-isole	46,6%											
Media Sistema	39,3%											
min	10,7%											
max	100%											

Indicatori di Ateneo – Area strategica Ricerca dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento)
<p>1. Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione VQR</p> <p>2. Percentuale di Aree scientifico disciplinari con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale (d.m. 1154/2021 – accreditamento periodico)</p> <p>Valori iniziali non disponibili</p>	<p>Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Esito valutazione VQR 2015-19</p> <p>Monitoraggio interno a partire dal 2024 a seguito dell'introduzione del nuovo software CRITERIA</p> <p>Target: miglioramento annuale su monitoraggio interno UniCT</p>	<p align="center">VQR 2015-2019 – Rapporto ANVUR</p> <p>1. Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione (A e B) VQR % Ateneo: 51,5% Min: 11,3% (area 13b) Max: 86,3% (area 2)</p> <p>2. % Aree scientifico disciplinari con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale</p> <p>Indicatore R disponibile Le aree con R>=1 sono la 12 e 13a. Tutte le altre presentano un punteggio medio inferiore a quello complessivo di area a livello di sistema. Min: 0,58 (area 11b) Max: 1,02 (area 13a)</p>
<p>Rapporto tra numero di valori soglia ASN superati da ciascun docente, rispetto all'indicatore previsto per la fascia superiore, mediato sul dipartimento.</p> <p>Valore iniziale media di Ateneo (calcolato su quinquennio 2016-2021): 2,25 Elaborazione Ateneo; Banca dati IRIS – Simulazione ASN – elaborazione AM)</p>	<p>Indicatore di Ateneo Monitoraggio interno (Banca Dati IRIS – Simulazione ASN)</p> <p>Target miglioramento annuale media dipartimento rispetto anno precedente</p>	<p>Valore medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2017-2022. <u>Dati estratti al 13/09/2022</u> – banca dati IRIS): 2,24</p> <p>Valore medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2018-2023 <u>Dati estratti al 19/10/2023</u> – banca dati IRIS): 2,28 Dipartimenti con media di dipartimento 2018-2023 superiore a quella calcolata per il quinquennio 2017-22: Di3A; CHIRMED; GIUR; DICAR MEDCLIN; SBGA; BIOMETEC; DSFS; DISFOR; G.F. INGRASSIA; DISFOR. DSPS; DISUM.</p> <p>Dipartimenti con media superiore a quella di Ateneo (2,28) calcolata per il quinquennio 2018-2023: Di3A; DICAR; MEDCLIN; SBGA; BIOMETEC; DSFS; DISFOR; G.F. INGRASSIA; DISUM.</p>

*** Fonte dati e data di rilevazione indicatori ministeriali**

Indicatore	Fonte	Data del monitoraggio
B_a	Sito PRO3_Cineca-MUR Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2023)	01/04/2023
D_b	Banche dati ministeriali di riferimento Studenti: ANS – ANS PL Professori e ricercatori al 31/12: Banca dati Proper – DALIA	
B_b	Dati bilancio: Bilancio Unico di Ateneo al 31/12	BU al 31/12/2022
Risultati VQR 2015-2019	Rapporto ANVUR del 21/07/22 – VQR 2015-2019	Risultati UniCT – Rapporto ANVUR (VQR 2015-2019) – elaborazioni AM
Indicatore di Ateneo – simulazione ASN	Banca dati IRIS	(Banca Dati IRIS – Simulazione ASN estrazione 19/10/2023-Elaborazione AM)

Indicatori di Ateneo – Area strategica Terza missione Dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2023 (fonte dati e data di aggiornamento)
<p>B_f - Proporzione di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo Dato di partenza: brevetti registrati fino al 31/12/2020: 7 brevetti registrati (Area Terza missione – Ateneo) Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218 (Banca dati Proper-Dalia MUR)</p> <p>I_2020: 0,6%</p>	<p>DM 289/2021: Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 21 brevetti Target a.s. 2026:23 brevetti</p>	<p>a.s. 2023 Brevetti: 15</p> <p>Brevetti: Area Terza missione al 30/09/2023</p>
<p>B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo Spin off attivi al 31/12/2020: 17 (Area Terza missione – Ateneo) Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218 (Banca dati Proper-Dalia MUR)</p> <p>I=1 ,39%</p> <p>Spin off attivi al 31/12/2021: 20 spin off attivi (Area Terza missione – Ateneo)</p>	<p>DM 289/2021: Indicatore B_e - PRO3</p> <p>Target a.s 2023: n. Spin off attivi 26 Target a.s. 2026: n. Spin off attivi 35</p>	<p>a.s. 2023 23 spin off attivi Il numero indicato si riferisce alle imprese appartenenti al portfolio spin-off dell'Università di Catania, avviate a partire dall'entrata in vigore del primo Regolamento Spin Off d'Ateneo (2007) e ancora in attività.</p> <p>Spin off: Area Terza missione al 31/07/2023</p>
<p>Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo Anno 2022 I: 529/1266=43,4%</p> <p>N. attività TM:529</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di spin off universitari attivi e operativi n. 22 • Numero di brevetti universitari (non accademici) registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee: n. 12 • Numero di attività di sperimentazione clinica su farmaci e dispositivi medici: n. 14 • Attività di formazione continua promosse a livello di Dipartimento: n. 89 • Attività di public engagement promosse a livello di Dipartimento: n. 358 • Attività di public engagement relative al servizio di Placement, Musei e Riserve: n. 34 <p>Dati al 31/12/2022 – Fonte: Ateneo – Area Terza missione Docenti al 31/12/2022: 1266 (Banca Dati Proper -Dalia (sito PRO3 Cineca)</p>	<p>Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target a.s 2023: incremento del 5% rispetto al 2022 Target a.s. 2026: incremento del 12% rispetto al 2022</p>	<p>Anno 2023 N. attività TM: 128</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di spin off universitari attivi e operativi n. 23 • Numero di brevetti universitari (non accademici) registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee: n. 15 • Numero di attività di sperimentazione clinica su farmaci e dispositivi medici: n. 14 • Attività di formazione continua promosse a livello di Dipartimento: n. 2 Chirmed • Attività di public engagement promosse a livello di Dipartimento: n. 28 (4 strutture) • Attività di public engagement relative al servizio di Placement, Musei e Riserve: n. 46 <p>Fonte: Ateneo – Area Terza missione</p>

Indicatori di Ateneo – Area strategica Servizi dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022)	Monitoraggio 2023 (fonte dati e data di aggiornamento)
<p>Indicatore ministeriale sulle spese di personale (IP) - ex D.lgs. 49/2012 art. 5 Anno 2020: IP = 71,31%</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale IP<=80% Anno 2021: 68,75% Anno 2022: 67,96%</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023</p>
<p>Indicatore ministeriale su indebitamento (IDEB) - ex D.lgs. 49/2012 art. 6 Anno 2020: IDEB=0</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale IDEB:<=10% Anno 2021: 0% Anno 2022: 0%</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023</p>
<p>Indicatore ministeriale su sostenibilità economico finanziaria (ISEF) - ex D.lgs. 49/2012 art. 7 anno 2020: ISEF=1,15</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale ISEF>=1 Anno 2021: 1,19% Anno 2022: 1,21%</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023</p>
<p>Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) annuale anno 2021: 15,93</p> <p>Elaborazione Ateneo – AFI. ex art. 9, co.3 del D.P.C.M. 22/09/2014 Fonte: RGS</p>	<p>Target annuale di miglioramento: riduzione progressiva</p> <p>Anno 2022: 10,31 Anno 2023:- 7,63</p> <p>Fonte dati: R.G.S. Elaborazione del 5/02/2024 (Pubblicato in Indicatore di tempestività dei pagamenti Università di Catania (unict.it))</p>
<p>Soddisfazione espressa sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo</p> <p>Indicatori di efficacia percepita sui servizi amministrativi – Indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi nei confronti degli utenti interni e esterni: I: p/pmin Anno 2021: 93% Anno 2022: 88,1%</p> <p>Dati rilevati Progetto GP 2020/21 e GP 2021/22 Anno di rilevazione 2022 -Elaborazione indicatore – Ateneo</p>	<p>Target annuale di miglioramento definito nel PIAO – sezione 2.2 Performance</p> <p>I: p/pmin Anno 2023: 92%</p> <p>Target di confronto con benchmark altri Atenei partecipanti al Progetto Good Practice I dati sono consultabili al link: Carta dei servizi e standard di qualità Università di Catania (unict.it)</p>
<p align="center">Indicatori benessere organizzativo</p>	<p>Target di miglioramento annuale su specifici items relativi all'indagine di benessere organizzativo individuati nel PIAO sezione 2.2 Performance</p> <p>Nel 2022 e nel 2023 non è stata condotta l'indagine, programmata per il 2024</p>

La performance organizzativa di Ateneo e di struttura e collegamento con la performance individuale

La performance organizzativa di Ateneo e di struttura si riferisce all'insieme dei risultati gestionali attesi dall'Ateneo nel suo complesso e dalle singole strutture amministrative (aree, centri di servizio e dipartimenti). Essa è collegata agli obiettivi di miglioramento dei livelli di servizio erogati e agli obiettivi progettuali di diretta derivazione degli obiettivi strategici, in coerenza con tutti i documenti programmatici di Ateneo e si misura attraverso un set di indicatori, volti a misurare l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti (efficacia oggettiva e percepita), la capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio (efficienza) e la capacità di realizzare i progetti e il loro impatto.

Tali obiettivi organizzativi sono sostanzialmente orientati all'attuazione di azioni gestionali finalizzate a supportare la mission dell'Ateneo nelle aree strategiche della didattica, della ricerca, della terza missione e dell'internazionalizzazione, al fine di migliorare la performance istituzionale; alla sostenibilità e all'equilibrio economico-finanziario dell'Ateneo, anche attraverso azioni finalizzate al rispetto degli indicatori ministeriali; al miglioramento dell'efficienza dei servizi erogati dalle strutture dell'amministrazione; al miglioramento dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi da parte degli utenti; al miglioramento del clima organizzativo.

Come già premesso, il Piano strategico 2022-2026 è stato redatto secondo uno schema che consente di individuare le azioni necessarie alla realizzazione degli obiettivi strategici, individuando per ciascuno di essi il programma operativo di riferimento e gli attori coinvolti, attraverso un processo di condivisione tra la governance e responsabili gestionali.

Il Consiglio di amministrazione, nella delibera del 21 dicembre 2023, ha individuato gli **obiettivi di performance organizzativa di Ateneo** che concorrono alla valutazione individuale del Direttore generale, con un peso pari al 20%, e dei dirigenti con un peso pari al 10%, della componente legata alla valutazione di risultati a fronte degli obiettivi assegnati⁷.

In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi i cui indicatori e target di riferimento rappresentano gli "Indicatori di Ateneo", declinati all'interno del Piano strategico per l'area strategica "Servizi" integrati con ulteriori indicatori di efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi, ai quali è attribuito pari peso:

⁷ Vedi l'allegato 1: Prospetto 1 - "Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti"

- OB_ORG_1: Consolidamento delle azioni finalizzate al rispetto degli indicatori ministeriali e a garantire la sostenibilità del bilancio (peso 50%)
- OB_ORG_2: Miglioramento del grado di soddisfazione degli utenti sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo (Peso 50%).

I risultati relativi al primo obiettivo organizzativo di Ateneo (OB_ORG_1) vengono misurati attraverso gli indicatori ministeriali di cui al d.lgs. 49/2012 (indicatore di spesa del personale, di indebitamento, di sostenibilità economico-finanziaria), l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti e il perseguimento del limite di fabbisogno finanziario stabilito dal MUR.

I risultati relativi al secondo obiettivo organizzativo di Ateneo (OB_ORG_2) sono misurati attraverso un indicatore sintetico calcolato grazie ai risultati delle indagini annuali di efficacia percepita sui servizi amministrativi svolte nell'ambito della partecipazione dell'Ateneo al progetto Good practice.

L'individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento sono riportati nell' Allegato 1 - prospetto 2.

Gli obiettivi di performance organizzativa di struttura (obiettivi operativi di sviluppo di I livello), che concorrono alla valutazione della performance individuale del Direttore generale con un peso pari all'80% della componente legata alla valutazione di risultati a fronte degli obiettivi assegnati⁸, sono stati declinati a partire dagli obiettivi strategici e dalle conseguenti azioni operative declinate nel Piano strategico 2022-2026, secondo quanto previsto nel documento di aggiornamento del PSA per l'anno 2024, adottato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 27 ottobre 2023, e nella delibera del Cda del 21 dicembre 2023 "Obiettivi del Direttore generale", da realizzare attraverso il coordinamento delle strutture competenti declinati nel nell'allegato 1 - Prospetto 3.

Il Direttore generale, ha avviato e concluso la negoziazione degli obiettivi organizzativi di struttura (obiettivi operativi di sviluppo di II livello) con i dirigenti, definendo i relativi pesi, indicatori e target, in tempo utile per la presentazione del presente documento, come riportato nell'allegato 1 - Prospetto 4. In corrispondenza di ciascun obiettivo sono, inoltre, indicate le risorse finanziarie necessarie e assegnate ai fini della realizzazione degli stessi.

In sintesi, gli obiettivi organizzativi di struttura di I livello assegnati al Direttore generale, ai quali è stato attribuito pari peso, e di II livello attribuiti ai dirigenti (i cui pesi differenziati in base alla priorità strategica dell'obiettivo sono riportati nelle schede individuali), sono sintetizzati nei prospetti seguenti, che

⁸ Vedi l'allegato 1: Prospetto 1- "Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti"

riportano schematicamente la declinazione gerarchica degli obiettivi di performance rispetto a quelli derivanti dal piano strategico, l'integrazione con le altre sezioni del PIAO (sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Organizzazione e capitale umano") e gli altri atti di programmazione adottati dall'Ateneo, nonché la coerenza degli stessi obiettivi rispetto alla programmazione di carattere nazionale.

Proprio al fine di adeguarsi tempestivamente agli indirizzi dettati a livello nazionale, il presente Piano tiene conto degli obiettivi che tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nella propria programmazione per il triennio 2024-2026, indicati dalla Funzione pubblica di concerto con la Ragioneria generale dello Stato e dal Ministro della Pubblica amministrazione,

Nello specifico, dando seguito alla circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2449/2024, è stato introdotto un obiettivo al Direttore generale e al Dirigente dell'Area finanziaria, per garantire il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti in linea con le riforme abilitanti del PNRR, nell'ambito delle quali l'Italia si è impegnata ad attuare la raccomandazione della Commissione europea n. 1.11 sulla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie". Per i restanti dirigenti di Ateneo, il rispetto dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti concorre alla valutazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo.

Il Ministro della Funzione pubblica, con le indicazioni operative n. 430/2024 attuative della circolare del 28/11/2023 in materia di misurazione e di valutazione della performance istituzionale, ha previsto che tutte le pubbliche amministrazioni inseriscano nella programmazione degli obiettivi annuali finalizzati alla predisposizione di piani di studio individuali di formazione per i dirigenti e per il personale di almeno 24 ore annuali, al fine di motivare il personale e di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale. Pertanto, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle circolari e in linea con le azioni che l'Ateneo ha messo in campo già dalle precedenti programmazioni, è stato inserito uno specifico obiettivo di struttura, al fine di promuovere il perseguimento del target previsto a livello ministeriale e un obiettivo finalizzato al monitoraggio delle azioni realizzate da parte dell'area competente in materia di formazione del personale.

Schema sintetico degli obiettivi del Direttore generale (delibera cda del 22 dicembre 2023)

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Peso Obiettivo strategica	Obiettivi di I livello - DG	Peso obiettivi I livello	Obiettivi di II livello
Innovazione e digitalizzazione (ID)	ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	50%	ID_Ser_1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR	25%	ID_Ser_1.1_b.1 – Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione ID_Ser_1.1_h1 – Azioni finalizzate all'integrazione del Sistema informativo di Ateneo ai fini del monitoraggio e della valutazione dei risultati della performance di Ateneo a supporto della governance di Ateneo
			ID_Ser_1.2: Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR.	25%	ID_Ser_1.2_a1 – Attuazione azioni organizzative per la gestione e rendicontazione del PNRR ID_Ser_1.2_a2 – Miglioramento la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa ID_Ser_1.2_a5 – Misure finalizzate al mantenimento del rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) Circolare RGS-MFP n. 2449/2024
Inclusione sociale (IS)	IS_2 Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	25%	IS_Ser_2.2: Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo	25%	IS_Ser_2.2_a1 – Valorizzazione e sviluppo del personale TA attraverso la formazione e l'avanzamento di carriera (12%) IS_Ser_2.2_c1 – Adozione piano straordinario di reclutamento del personale TA

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Peso Obiettivo strategica	Obiettivi di I livello - DG	Peso obiettivi I livello	Obiettivi di II livello
Sviluppo territoriale (ST)	<p align="center">ST_1</p> <p align="center">Promuovere il ruolo dell' Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio</p>	25%	<p align="center">ST_Ser_1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità</p>	25%	<p align="center">ST_Ser_1.1_a1 – DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea A) - Caserma Abela - Palazzo Impellizzeri</p> <p align="center">ST_Ser_1.1_b1 –b2 DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea B) - Cittadella via Androne- Biologia animale/ OVE riqualificazione padiglioni 14,17 e 19</p> <p align="center">ST_Ser_1.1_c1 – Piano emergenziale edilizia ex DM 1121/2019 interventi linea B (prosecuzione 2022)</p> <p align="center">ST_Ser_1.1_d1 – Residenze L.338/2000 - IV bando - Cittadella Via Androne</p>

Schema sintetico di raccordo tra il Piano strategico e gli obiettivi di performance e integrazione con altri piani operativi di Ateneo e la programmazione nazionale

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Azioni del PSA da cui deriva la declinazione degli obiettivi organizzativi di struttura e individuali	Integrazione con altri piani operativi di Ateneo e programmazione di carattere nazionale derivante da normativa e circolari ministeriali
Innovazione e digitalizzazione (ID)	ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	<p>Area strategica didattica (Did) ID_Did_1.2 - Ottimizzazione dei processi a supporto della didattica ID_Did_1.3 - Sperimentazione e introduzione di forme di didattica innovativa</p> <p>Area strategica ricerca (Ric) ID_Ric_1.1 - Digitalizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca ID_Ric_1.2 - Miglioramento del processo di gestione dei progetti di ricerca e di autovalutazione dei risultati della ricerca a supporto della governance</p> <p>Area strategica Terza Missione (TM) ID_TM_1.1 - Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione</p> <p>Area strategica Servizi (Ser) ID_Ser_1.1 - Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR ID_Ser_1.2 - Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR</p>	<p>PTPCT 2024 - 2026 - obiettivi di accessibilità (AGID) - obiettivi di digitalizzazione PNRR Azioni trasversali di informatizzazione dei processi per la digitalizzazione, il controllo e la trasparenza degli stessi, in un'ottica di miglioramento dell'efficienze e dell'efficacia. Misure legate alla trasparenza del portale di Ateneo e al rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e di accessibilità. Mappatura dei processi. Misure di regolamentazione, semplificazione e trasparenza per il miglioramento dell'efficienza del processo del processo della spesa Circolare RGS-MFP n. 2449/2024</p>
	ID_2: Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità	<p>Area strategica Servizi (Ser) ID_Ser_2.2 - Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi</p>	Sostenibilità
Inclusione sociale (IS)	IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	<p>Area strategica Servizi (Ser) IS_Ser_2.1 - Promozione di azioni per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e per il miglioramento delle condizioni lavorative e di studio</p>	Piano azioni positive Gender Equality Plan 2022-2026
		<p>IS_Ser_2.2 Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo</p>	Fabbisogno del personale – Piano formazione e lavoro agile Circolare Ministro PA n. 430/2024)

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Azioni del PSA da cui deriva la declinazione degli obiettivi organizzativi di struttura e individuali	Integrazione con altri piani operativi di Ateneo e programmazione di carattere nazionale derivante da normativa e circolari ministeriali
Transnazionalizzazione	Tr_2 Promuovere l'interazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo	Area strategica didattica (Did) TR_Did_2.1 Incentivazione e potenziamento della preparazione linguistica di docenti, studenti e personale amministrativo	In continuità con la Programmazione triennale 2021- 2023 obiettivo D. <i>Essere protagonisti di una dimensione internazionale – 3. Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica</i> a
Sviluppo territoriale (ST)	ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	Area strategica didattica (Did) ST_Did_1.1 - Potenziamento di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR ST_Did_1.2 - Qualificare e razionalizzare l'offerta formativa di I - II e III livello	Azioni PNRR
		Area strategica Terza Missione (TM) ST_TM_1.1 - Potenziamento delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico ST_TM_1.2 - Promozione della condivisione delle conoscenze scientifiche, artistiche, culturali e della fruizione del patrimonio storico-artistico dell'Ateneo con le comunità di riferimento locali e nazionali ponendo attenzione agli obiettivi di sviluppo sostenibile ST_TM_1.3 - Promozione di azioni di sensibilizzazione nei confronti della società civile (studenti, imprese, professionisti, ecc.) volte a consolidare il rapporto di fiducia con l'Ateneo	In continuità con la Programmazione triennale 2021- 2023 obiettivo B. <i>Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese -2. Trasferimento tecnologico e di conoscenza,</i>
		Area strategica Servizi (Ser) ST_Ser_1.1 - Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità	Piano triennale dei lavori pubblici 2024-2026

ID_Ser_1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR

In linea con gli indirizzi strategici del PNRR, con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e, coerentemente alle linee di sviluppo declinate nel Piano strategico di Ateneo, risulta prioritario dare un impulso al miglioramento e al completamento delle azioni già avviate per la messa a regime degli interventi di digitalizzazione, in un'ottica di semplificazione e di maggiore efficienza delle procedure e per la costruzione di un sistema informativo integrato di Ateneo

A tal fine, risulta necessario dare un impulso a tutte le azioni già avviate, in un'ottica di miglioramento continuo della performance di Ateneo.

Nello specifico, risultano prioritarie le seguenti misure:

- Migliorare gli strumenti di monitoraggio e di auto valutazione dei risultati della performance dell'Ateneo, mettendo a sistema gli sforzi compiuti nella realizzazione di strumenti informativi per la raccolta dei dati utili alla costruzione di indicatori quantitativi di risultato. Ciò risulta fondamentale, anche alla luce del nuovo modello di accreditamento di sede e di corso di studio AVA3, che prevede una maggiore attenzione sul monitoraggio dei risultati delle politiche di Ateneo attraverso indicatori quantitativi.
- Migliorare la semplificazione e la trasparenza dei processi e delle procedure, attraverso la loro reingegnerizzazione e digitalizzazione in un'ottica di semplificazione e di trasparenza, partendo da una solida mappatura dei processi.
- Migliorare l'accessibilità e la trasparenza del sito web di Ateneo.

Pertanto, coerentemente con la precedente programmazione strategica, in un'ottica di miglioramento continuo, nell'ambito della "sfida" *Innovazione e digitalizzazione (ID)* e dell'obiettivo strategico *ID_1: Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione* inerente all'area strategica dei Servizi, l'obiettivo *ID_Ser_1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR* si concretizzerà attraverso le seguenti principali azioni:

- Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione (attività propedeutica all'analisi di risk management in PCT– reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi).
- Azioni finalizzate all'integrazione del Sistema informativo di Ateneo ai fini del monitoraggio e della valutazione dei risultati della performance di Ateneo a supporto della governance di Ateneo.
- Programmazione di azioni finalizzate alla trasparenza e all'accessibilità digitale (Obiettivi AGID - accessibilità; trasparenza - protezione dei dati personali (GDPR)

- Azioni finalizzate alla informatizzazione di specifici processi e procedure legate alla gestione delle procedure amministrative delle risorse umane e delle procedure di reclutamento, di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e in particolare e di monitoraggio delle attività di terza missione.

L'Ateneo, per il 2024, per finanziare le attività necessarie allo sviluppo informativo e informatico dell'Ateneo ha assegnato risorse per il potenziamento e l'ammodernamento delle infrastrutture a supporto dell'informatizzazione di Ateneo per € 600.000 e ha stanziato circa € 850.000 per l'acquisto e il mantenimento di servizi per l'informatizzazione di alcuni processi prioritari, in particolare con CINECA e Besmart. Inoltre, ai fini del finanziamento delle iniziative di sviluppo organizzativo legato alla mappatura e reingegnerizzazione dei processi finalizzata anche all'informatizzazione sono stati impegnati € 100.000 per due anni.

Nel 2024 si procederà dunque con la conclusione dei processi di informatizzazione avviati nel biennio precedente e con l'avvio della digitalizzazione di ulteriori processi, che rappresenteranno, nel caso di nuove implementazioni o sviluppi, specifici obiettivi per le strutture competenti.

Informatizzazione di processi da completare e/o migliorare

- Gestione delle risorse umane (Organico - Valutazione della performance - Formazione - Competenze del personale (Moduli U GOV-HR Cineca).
- Processi collegati alla procedura di reclutamento del personale TA.
- Processo di reclutamento dei docenti a contratto (dal bando alla richiesta di liquidazione).
- Integrazione sistema informatizzato rendicontazione carico docenti per le esigenze della didattica e della ricerca.
- Cruscotto della didattica.
- Informatizzazione del processo di gestione dei progetti di ricerca.
- Implementazione tool di monitoraggio delle attività di Terza missione.

Informatizzazione di processi da avviare:

- Procedure per il conferimento degli insegnamenti a contratto (tutte le tipologie e tutti i corsi di studio) e degli atti di liquidazione.
- Procedure per reclutamento e generazione contratti personale dirigente.
- Procedure per reclutamento e generazione contratti personale tecnico amministrativo, ivi compresi i collaboratori ed esperti linguistici.
- Procedure per reclutamento e generazione contratti personale tecnico amministrativo da inquadrare quale tecnologo.

- Procedure per reclutamento e generazione contratti personale tecnico amministrativo a tempo determinato.
- Procedura per acquisizione domande sussidi e gestione lavori commissione.
- Procedure di selezione e contrattualizzazione dei collaboratori esterni.
- Procedure di selezione e contrattualizzazione dei tutor.
- Procedure di conferimento incarichi svolgimento "Seminari".

L'Ateneo, inoltre, nell'ambito dei finanziamenti 'P.O. FESR 2014-2020 - Azioni a favore della digitalizzazione delle Università Siciliane,' ha ottenuto un finanziamento di € 880.000 per il Progetto "Implementazione della collezione digitale ed aggiornamento tecnologico dei servizi bibliotecari" (Azione 2.2.1) e di € 2.860.000 per il Progetto "Potenziamento tecnologico e infrastrutturale dell'architettura cloud interna d'Ateneo" (Azione 2.2.3), entrambi conclusi e rendicontati al 31 dicembre 2023, con una percentuale di spese rendicontate sul finanziamento ottenuto rispettivamente pari al 91% e al 94%.

ID_Ser_1.2: Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR.

Nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) l'Ateneo ha ottenuto finanziamenti per la ricerca di € 141.893.037,469. Sono stati, altresì, finanziati i seguenti progetti: "OUI" Missione 4 "Istruzione e ricerca" - Componente I "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'Università" - Investimento 1.6 finanziato dall'Unione Europea - NextGenerationEU"; "Museo dei Saperi e delle Mirabilia Siciliane" e "Museo Città della Scienza" Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 3 - Turismo e Cultura 4.0 (MIC3-3), Misura 1 - Patrimonio culturale per la prossima generazione, Investimento 1.2 - Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura".

Al fine di attuare le azioni necessarie alla realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR, nel 2023, è stata adottata una soluzione organizzativa tesa a coordinare, gestire, monitorare e rendicontare tali progetti. Nel corso dello stesso anno, sono state acquisite risorse per circa 23 milioni di euro e, alla fine del triennio 2024-2026, si stima che l'Ateneo possa realizzare un utile di circa 35 milioni di euro, con riferimento ai soli progetti PNRR approvati e finanziati nel 2022¹⁰, per i quali l'Ateneo ha partecipato in qualità di socio fondatore e che sono gestiti dall'amministrazione centrale.

⁹ [Elenco progetti finanziati](#) al 9 gennaio 2024

¹⁰ [Relazione al Bilancio di previsione 2024 del MR](#)

Alla luce dei primi risultati conseguiti a seguito dell'attuazione del modello organizzativo e della gestione dei progetti finanziati, si intende avviare un percorso di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle misure organizzative e gestionali, soprattutto al fine di velocizzarne le tempistiche di conclusione delle relative procedure negoziali.

Pertanto, nell'ambito della “sfida” Innovazione e digitalizzazione (ID) e dell'area strategica dei Servizi, l'obiettivo ID_Ser_1.2 - Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR, si concretizzerà nelle principali seguenti azioni:

- Attuazione azioni organizzative per la gestione e rendicontazione del PNRR
- Miglioramento la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa

Nell'ambito delle azioni finalizzate alla semplificazione e al miglioramento dell'efficienza della procedura di spesa rientra l'obiettivo di mantenimento del rispetto dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, come espressamente previsto nella circolare della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2449/2024.

Sono altresì previste nell'ambito della sotto-sezione del presente documento “Rischi corruttivi e trasparenza” il miglioramento delle misure di trasparenza, anche in ottemperanza a quanto stabilito nel Piano nazionale anticorruzione (PNA).

IS Ser 2.2: Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo.

La realizzazione degli obiettivi sfidanti del Piano strategico di lungo periodo non risulterebbe attuabile se non attraverso un adeguato potenziamento sia dell'amministrazione centrale che delle strutture decentrate, al fine di rendere più efficace e proattiva l'azione amministrativa e gestionale di Ateneo e l'azione di supporto alle esigenze della «didattica» e alla progettualità della «ricerca».

Pertanto, alla luce del monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi già programmati nei precedenti anni e della nuova programmazione per il triennio 2024-2026, coerentemente alla “sfida” *Inclusione sociale (IS)* e all'obiettivo strategico *Ob_IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria*, l'obiettivo IS_Ser_2.2 - Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo si realizzerà principalmente attraverso azioni tese a:

- Valorizzare e promuovere lo sviluppo del personale TA attraverso la formazione e l'avanzamento di carriera, prevedendo la realizzazione del piano per le progressioni di carriera del personale, del piano della formazione di Ateneo e dei piani formativi individuali (con una assegnazione di € 105.000,00 per la realizzazione del Piano formativo di Ateneo e

ulteriori assegnazioni sui budget delle strutture per specifiche esigenze formative, complessivamente pari a circa € 72.000,00).

- Adottare e realizzare il piano straordinario di reclutamento del personale TA.
- Adottare di un sistema di verifica periodica dell'adeguatezza del personale TA a supporto delle missioni istituzionali e dei servizi, prioritariamente dell'attività didattica e di ricerca dei dipartimenti.

Nell'ambito delle azioni finalizzate alla valorizzazione del personale rientra l'obiettivo promozione della partecipazione ad attività formative attraverso la predisposizione dei piani individuali di formazione in attuazione della circolare del Ministro della PA n. 430/2024.

Le azioni previste nell'ambito del presente obiettivo derivano dalla programmazione di cui alla sotto sezione "Organizzazione e Capitale umano" del presente documento.

ST Ser 1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità.

L'Ateneo, grazie anche alle opportunità di finanziamento per l'edilizia, continuerà l'azione già avviata, tesa al recupero e alla ristrutturazione di edifici storici o di strutture preesistenti che permettano di realizzare nuove sedi universitarie, con il conseguente incremento del numero di aule e di laboratori attrezzati, della creazione di nuove residenze universitarie, al fine di potenziare i servizi agli studenti per il miglioramento delle attività di didattica e di ricerca e per incrementare i servizi di accoglienza. Tale obiettivo concorre al perseguimento di iniziative a beneficio dello sviluppo del territorio e alla rivalutazione degli spazi a vantaggio della comunità locale.

Pertanto, alla luce del monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi già programmati nei precedenti anni e della nuova programmazione per il triennio 2024-2026, coerentemente alla "sfida" *Sviluppo Territoriale (ST)* e all'obiettivo strategico *Ob_ST_1: Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio*, è confermato l'obiettivo *ST_Ser_1.1 - Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità*, che sarà realizzato attraverso interventi straordinari di edilizia universitaria, mediante le seguenti azioni:

- Realizzazione Programma strategico di edilizia universitaria dell'Ateneo catanese per l'accesso ai bandi di cofinanziamento MUR - D.M. 1274/2021 F.E.U. 2021/2035.
- Realizzazione Piano emergenziale edilizia (ex D.M. 1121/2019): Intervento B.
- Realizzazione edilizia residenze universitarie – Legge 338/2000, IV bando.

Per il finanziamento degli interventi di edilizia universitaria sono state stanziare nel Programma triennale dei lavori pubblici 2024-2026 risorse *per un ammontare complessivo di € 161.694.091,00 di cui € 89.962.306,00 riferiti all'annualità 2024, € 70.231.785,00 riferiti all'annualità 2025 ed € 1.500.000,00 riferiti*

all'annualità 2026¹¹. Mettendo a confronto le annualità 2023 e 2024 si rileva un aumento di € 14.690.160,00. Grazie all'acquisizione di finanziamenti esterni, anche per l'esercizio 2024 si conferma, rispetto all'annualità 2022, la riduzione in termini di impiego di risorse proprie per la realizzazione di nuovi interventi; infatti, di 75.272.146,00 milioni di euro dell'esercizio 2023 e degli 89.962.306,00 milioni di euro dell'esercizio 2024, solo, rispettivamente, € 2.719.000,00 ed € 3.420.000,00 sono destinati dall'Ateneo per nuovi interventi. In termini percentuali, rispetto al totale degli interventi programmati, l'incidenza è pari al 3,61 % per il 2023 e al 3,80% per il 2024.

Sono stati altresì riprogrammati, perché non avviati nell'esercizio 2023, ulteriori interventi per complessivi € 19.592.500,00 a valere sempre su risorse proprie.

L'apporto di risorse con finanziamenti esterni si accresce di ulteriori 3,5 milioni di euro; si passa da 63,5 milioni di euro dell'esercizio 2023, a 67 milioni di euro dell'esercizio 2024. Si tratta, prevalentemente, delle stesse fonti di finanziamento della precedente annualità alle quali si aggiunge il D.M. prot.n.455/2023 "Criteri di riparto Fondo per l'edilizia e per le grandi attrezzature scientifiche per gli esercizi 2022-2023".

¹¹ [Relazione al Bilancio di Previsione 2024 del MR](#)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Presentazione

Le linee di azione relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per il triennio 2024-2026 si collocano in una linea di continuità con i precedenti Piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Ateneo e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) e nelle linee di indirizzo dell'ANAC. Esse hanno natura programmatica e definiscono la strategia che si intende adottare per prevenire fenomeni di corruzione, attraverso la definizione delle iniziative e delle misure da attuare nel triennio 2024-2026.

I destinatari delle misure contenute nella sezione presente, coerentemente con quanto prescritto dal PNA, sono il personale tecnico-amministrativo (ivi compresi i collaboratori e i consulenti), i docenti e i componenti degli organi di Ateneo previsti dal vigente Statuto.

Questa sezione è strutturata con l'obiettivo di allinearsi quanto più possibile alle indicazioni metodologiche inserite nel PNA ANAC - anno 2022 e nel suo aggiornamento - anno 2023. Per facilitarne la consultazione è corredata di alcuni allegati contenenti:

- ❖ la metodologia per la gestione del rischio corruttivo (redatta secondo le indicazioni contenute nell'allegato n.1 del PNA 2019) - (Allegato 2)
- ❖ le misure di prevenzione generali - (allegato 2.A)
- ❖ le misure di prevenzione specifiche - (allegato 2.B)
- ❖ la tabella con gli obblighi di Amministrazione trasparente - (allegato 2.C)

Soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione

Di seguito si riportano i principali soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione, i cui compiti sono definiti nella legge 190/2012 modificata con d. lgs. 97/2016.

Il **Consiglio di amministrazione** svolge i seguenti compiti:

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- adotta il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha assorbito il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) nella sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- riceve dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Il ruolo di **Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile per la trasparenza** è assunto in capo a un unico soggetto, individuato dall'organo di indirizzo.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) ha durata triennale e in caso di assenza imprevista il ruolo sarà ricoperto automaticamente dal direttore generale. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo responsabile, con un atto formale di conferimento dell'incarico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è supportato e coadiuvato dall'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza (UPCT), e il suo obiettivo principale è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

In particolare, svolge i seguenti compiti:

- predispone e propone all'organo di indirizzo (CdA) la sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1 c. 8 L. 190/2012) e individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 c. 10 lett. c, L. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo (CdA) e all'OIV le eventuali "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indichi all'ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente attuato le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 7 L. 190/2012);
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute in allegato nella sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- verifica, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1 c. 10 lett. b) L. 190/2012);
- trasmette al Nucleo di valutazione, in qualità di OIV, e al Consiglio di amministrazione, quale organo di indirizzo dell'Ateneo, una relazione recante i risultati dell'attività svolta; pubblica la relazione suddetta nel sito web dell'amministrazione, nonché riferisce sull'attività qualora lo ritenga opportuno o su richiesta dell'organo di indirizzo (art. 1 c. 14 L. 190/2012);
- assicura il rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 39/2013 in materia di conferimento di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice, contestando all'interessato l'eventuale

- situazione di incompatibilità o rilevando in sede di controlli eventuali dichiarazioni mendaci sull'assenza di cause di inconferibilità, segnalando i casi di violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15 D.Lgs. 39/2013);
- cura la diffusione “della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio.” (art. 15 DPR 62/2013).

Alle suddette attività si aggiungono le competenze relative agli specifici adempimenti in materia di trasparenza e di accesso civico, ed in particolare, il Responsabile:

- controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando al CdA, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio procedimenti disciplinari, i casi di mancato o di ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 c. 1 e 5 D.Lgs. 33/2013);
- riceve le eventuali istanze di accesso civico avente ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5 c. 3 lett. d) D.Lgs. 33/2013);
- decide con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico rigettate (art. 5 c. 7 D.Lgs. 33/2013);
- effettua la segnalazione agli uffici disciplinari, nei casi in cui le richieste di accesso civico riguardino la mancanza di dati, informazioni o documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria (art. 43 c. 5 D.Lgs. 33/2013).

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, il legislatore, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190/2012, ha previsto che l'organo di indirizzo disponga “*le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei*” al RPCT. Pertanto, il Responsabile è dotato di una struttura organizzativa di supporto composta da due unità di personale, che lo coadiuva in tutte le attività.

Inoltre l'ufficio per la protezione dei dati personali (privacy) fornisce supporto al RPCT in materia di bilanciamento tra obblighi di trasparenza e privacy e accesso civico.

Infine il RPCT si coordina con i responsabili delle diverse sezioni del PIAO per integrare le rispettive competenze, su un piano di assoluta parità e autonomia valutativa. Tale coordinamento riguarda sia la fase di programmazione delle misure di prevenzione, che la fase di monitoraggio. Ciò diventa funzionale ad

individuare più facilmente le criticità e le relative cause ed apportare le modifiche necessarie, anche ai fini dell'elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Altri soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione sono i **dirigenti dell'Ateneo**, i quali: supportano il RPCT nel processo di individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, delle misure e delle iniziative da adottare; eseguono le prescrizioni assegnate dal responsabile in attuazione della legge 190/2012 e ss.mm.ii. e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.; vigilano sul rispetto della legge e del codice di comportamento da parte del personale agli stessi assegnato; redigono relazioni periodiche volte a consentire il monitoraggio degli obblighi previsti.

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni relative al codice di comportamento, il responsabile della prevenzione della corruzione è supportato **dall'Ufficio procedimenti disciplinari** che, ai sensi dell'art.15 del DPR 62/2013, cura l'aggiornamento del codice di comportamento, esamina le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice nazionale e di Ateneo e cura la raccolta delle condotte illecite e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 del d. lgs. 165/2001.

Nel 2021 è stato approvato, in un unico documento, il Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Catania (D.R. n. 1166 dell'08.04.2021). Per l'anno 2024, in seguito all'emanazione del D.P.R. n.81 del 13.06.2023 *“Regolamento concernente modifiche al D.P.R. n.62 del 16.04.2013 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 d.lgs. 165 del 30.03.2001”*, il quale prevede l'introduzione nel Codice di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, è in atto l'aggiornamento del Codice etico e di comportamento dell'Università degli studi di Catania.

Nell'ambito delle modifiche introdotte alla legge 190/2012 con il d.lgs. 97/2016, è stato delineato anche il ruolo del **Nucleo di valutazione di Ateneo** che, sulla base della delibera CIVIT n. 9/2010, svolge le funzioni di OIV nelle Università.

In particolare, il Nucleo:

- esprime parere obbligatorio sulla conformità della procedura adottata per l'emanazione del Codice di comportamento di Ateneo, come previsto nelle Linee guida emanate in materia dall'ANAC (art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. ii);
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine può

chiedere al RPCT informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);

- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);
- riceve, unitamente all'organo di indirizzo, le segnalazioni del RPCT concernenti le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 7 L. 190/2012);
- risponde all'ANAC in caso di richiesta di ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente. (art. 45 c. 2 D.Lgs. 33/2013).

Occorre ancora ricordare che, con la delibera n. 831 del 3.08.16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, è stato rappresentato che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) ritenendo questa individuazione come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Pertanto, con nota del 27 luglio 2022, prot. n. 313216, l'Amministrazione ha nominato il **Responsabile per l'anagrafe della stazione appaltante (RASA)** — incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'AUSA, istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge n. 179/2012, convertito dalla legge n. 221/2012 — individuando, a tal fine, l'avvocato Vanessa Rapisarda, al fine di procedere al compimento di tutti gli atti previsti per legge e al coordinamento di tutte le attività consequenziali.

Con specifico riferimento all'organizzazione delle attività di gestione delle misure di prevenzione di corruzione e di trasparenza e all'assetto organizzativo interno, l'Ateneo dà attuazione alle azioni e misure previste nel piano attraverso la specifica previsione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di note operative nelle quali si specificano per ciascun intervento previsto le modalità di attuazione. Laddove necessario sono redatte specifiche linee guida che le strutture interessate devono utilizzare ai fini della corretta realizzazione degli interventi.

L'ufficio di prevenzione della corruzione e della trasparenza monitora e controlla l'attuazione degli adempimenti e delle misure previste, sollecitando il rispetto delle tempistiche e interfacciandosi con le strutture per risolvere le criticità operative che si manifestano. In questa attività l'ufficio è coadiuvato dai **referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**, funzionari individuati all'interno di ciascuna struttura e recentemente nominati (D.D. 3753 del 06.10.2023), alla fine di un percorso formativo ad hoc, in possesso delle caratteristiche più idonee a ricoprire questo ruolo.

I referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno il compito di coordinare all'interno delle proprie strutture le attività previste ai fini dell'attuazione degli adempimenti e alla realizzazione delle misure previste, e dovranno supportare l'attività finalizzata alla mappatura dei processi e la relativa analisi del rischio ai fini dell'individuazione delle eventuali misure da pianificare per i successivi anni.

In conclusione, il **personale dell'Ateneo** diventa parte attiva del processo di prevenzione della corruzione. Il dovere di collaborazione del personale coinvolto, peraltro richiamato nel Codice di comportamento di Ateneo, si concretizza nella disponibilità a trasmettere ogni utile informazione ai fini della prevenzione della corruzione, e a collaborare con i propri responsabili ai fini dell'attuazione delle misure previste. La mancata collaborazione del personale costituisce illecito disciplinare, nonché elemento di valutazione della performance individuale.

Obiettivi strategici dell'Ateneo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrazione con la sezione performance del PIAO

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del presente Piano sono definite coerentemente agli obiettivi strategici dell'Università degli Studi di Catania, delineati nel [Piano strategico di Ateneo 2022-2026 – monitoraggio e aggiornamento 2024](#), approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del Senato accademico del 24.10.2023 e del Consiglio di amministrazione del 27.10.2023.

Le azioni riconducibili alle misure del presente Piano si inseriscono, dunque, nel quadro strategico delle politiche di Ateneo e le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono integrate ad azioni di più ampio respiro, finalizzate al perseguimento degli obiettivi strategici.

Nello specifico esse sono riconducibili al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte a supporto della *mission* istituzionale e dei servizi offerti agli utenti, nell'ottica di garantire i principi di trasparenza dell'azione amministrativa, di prevenire comportamenti non virtuosi, valorizzando al contrario le buone prassi e di diffondere la cultura dell'etica e della legalità.

Per il triennio 2024-2026, sulla base di una metodologia consolidata gli anni precedenti, l'Ateneo ha individuato gli obiettivi organizzativi di struttura che rappresentano azioni di sviluppo organizzativo e al contempo misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con le linee strategiche dettate nell'aggiornamento 2024 al Piano strategico 2022-2026, mentre rinvia all'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute negli allegati al presente Piano.

Gli interventi previsti nel presente Piano si traducono in obiettivi dell'amministrazione e rappresentano misure specifiche elencate nell'allegato B, derivanti dall'esito dell'analisi del rischio svolta nel corso del 2021 e in continuità con le azioni già avviate nel precedente triennio.

Inoltre, l'Ateneo ha definito specifici interventi trasversali di informatizzazione tesi a realizzare sistemi informativi integrati al fine di:

- rendere le procedure di supporto ai servizi efficienti, trasparenti e controllabili per eliminare spazi di discrezionalità e mancanza di chiarezza nelle procedure, che possano ingenerare comportamenti di cattiva gestione;
- gestire i processi in modo sistematico, acquisendo informazioni complete, necessarie anche alla rendicontazione e la misurazione dei risultati delle attività svolte e alla valutazione degli effettivi miglioramenti delle azioni e delle politiche avviate.

Con il Piano strategico 2022-2026, l'Ateneo ha avviato un percorso teso a sistematizzare lo sviluppo della digitalizzazione prevedendo la redazione del Piano di transizione digitale, sfruttando le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR e prevedendo di avviare una nuova mappatura di tutti i processi prioritari dell'amministrazione alla luce del recente avvio della riformata macro-organizzazione e delle prossime revisioni delle micro-organizzazioni delle strutture centrali e decentrate, sulla base di nuovi, più razionali e

omogenei criteri di attribuzione dei ruoli e delle responsabilità e delle mutate competenze facenti capo alle nuove strutture amministrative.

Innanzitutto l'Ateneo intende avviare una nuova mappatura dei processi per avere una base informativa solida per effettuare un'analisi dei rischi gestionali riconducibili in generale a situazioni di "cattiva gestione", che possano ingenerare rischi di inefficienza, inefficacia e di irregolarità. La mappatura risulterà necessaria per pianificare i nuovi interventi di reingegnerizzazione dei processi amministrativi in un'ottica di trasparenza e per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati sia interni che esterni, proseguendo anche, in modo sistematico e organico, la digitalizzazione dell'Ateneo.

Accanto alla nuova programmazione, l'Ateneo, in continuità con le azioni specifiche di informatizzazione avviate nel precedente triennio, con specifico riferimento all'informatizzazione delle procedure legate alla gestione delle risorse umane, nel 2024, si concentrerà sui seguenti processi:

- Ulteriore implementazione del sistema informativo per la gestione della carriera del personale TA (gestione organico; formazione e competenze del personale; valutazione delle prestazioni).
- Completamento informatizzazione di tutte le procedure di reclutamento del personale TA, del personale docente e delle varie tipologie di incarichi esterni.
- Avvio informatizzazione di ulteriori procedure di gestione delle risorse umane, tra le quali per il 2024, la procedura di acquisizione, di gestione e di concessione delle domande di sussidi da parte del personale TA.

Misure finalizzate alla gestione del rischio

Il processo di individuazione delle misure finalizzate alla gestione del rischio corruttivo dell’Ateneo prevede che dopo aver effettuato la valutazione del rischio del singolo processo, vengano definite le apposite misure di prevenzione per i sotto processi che riportano un livello di rischio alto e/o medio.

Le misure di prevenzione da individuare possono essere di due tipologie:

1. Misure generali, applicabili indistintamente a più processi
2. Misure specifiche, costruite ad hoc per i singoli processi

Le **Misure generali** derivano dalle misure di prevenzione precedentemente considerate obbligatorie, dal primo PNA, e sono descritte **nell’allegato 2.A** alla sezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026.

Per l’anno 2023, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice etico e di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	No	No
Rotazione straordinaria del personale	No	No
Inconferibilità – incompatibilità	Si	Si
Incarichi extra istituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successive cessazione lavoro – pantouflage	Si	Si
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patti di integrità	Si	Si

Le **Misure di prevenzione specifiche** derivano dai documenti di mappatura dei processi e analisi del rischio e riportano l’analisi e la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione specifiche indicate dai responsabili delle aree esposte a maggior rischio di corruzione per ridurre il potenziale corruttivo. **Nell’allegato 2.B** della sezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026, sono elencate per ogni macro processo analizzato, durante i lavori di mappatura svolti dai gruppi costituiti ad hoc, le misure di prevenzione, così come indicato dai responsabili delle strutture, da attuare nel corso del prossimo triennio secondo una programmazione che verrà dettagliata successivamente.

Tutte le azioni relative alle misure specifiche sono state ricondotte in una delle categorie proposte nel PNA così da poter essere più facilmente monitorate e rendicontate, come di seguito riportato:

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto nel 2024
Misure di controllo	Si	<p>Macro processo reclutamento personale docente: misure da consolidare anche per il 2024*</p> <p>a) consolidare le procedure di verifica e controllo dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo inquadrati nel SSD richiesto, da attivarsi a seguito di ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento docenti da parte dei dipartimenti;</p> <p>b) consolidare le procedure di controllo attento e minuzioso dei verbali delle commissioni di valutazione, al fine di verificare eventuali incongruenze nella predisposizione dei criteri o nelle valutazioni</p> <p><i>*Si fa presente che la verifica dei carichi didattici, ai fini dell'attivazione delle procedure di docenti è necessaria soprattutto per il reclutamento di docenti esterni (art. 18, comma 4, e 24, comma 3, legge 240/2010)</i></p> <p>Macro processo gestione degli acquisti: misure da attuare/proseguire nel 2024</p> <p><u>nella fase esecuzione del contratto di acquisizione di beni e servizi:</u></p> <p>a) aggiornamento e diffusione delle linee guida redatte per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti. <i>(Dare attuazione tramite predisposizione circolare diffusione alle strutture interessate)</i></p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: misure da consolidare anche per il 2024</p> <p>a) <u>nella fase di proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - continuare ad applicare la misura di controllo in tema di anticorruzione con la richiesta all'ente di indicare il link di riferimento al fine di verificare l'adempimento delle singole misure adottate in tema di anticorruzione, in tutti i casi di adesione ad enti già costituiti infatti è richiesta la compilazione (mediante un format predisposto) di una serie di dati amministrativi, economici e finanziari dell'ente nonché la richiesta espressa delle misure adottate in tema di prevenzione alla corruzione e trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della legge 190/192 - continuare ad applicare la misura dei controlli economici amministrativi previsti per le società dal Testo unico sulle società e anche alle altre tipologie di enti di diritto privato e riscontro sulle motivazioni analitiche rese dall'Università in merito a nuove adesioni; - realizzazione piattaforma digitale sulle partecipate <p>b) <u>nella fase di nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict:</u> continuare a dare attuazione alla misura di richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente;</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto nel 2024
		<p>c) <u>nella fase di monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict</u>: continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni. L'area competente annualmente raccoglie dati, sulla base dei quali il Collegio dei revisori predispone una relazione che evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i casi di possibile dismissione;</p> <p>d) <u>nella fase di mantenimento del rapporto</u>: esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off sull'andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione</p>
Misure di regolamentazione	Si	<p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2024 a) sulla base delle linee guida per la programmazione di procedure di chiamata da bandire ai sensi dell'art. 18 e dell'art. 24 della legge 240/2010 ogni dipartimento redige un proprio regolamento in base al quale verranno individuati i ssd per cui bandire procedure di reclutamento</p> <p>Macro processo gestione degli acquisti: misure da attuare/proseguire nel 2024 <u>nella fase di progettazione:</u> a) diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione delle specifiche tecniche e dei requisiti di partecipazione; <u>nella fase di selezione del contraente:</u> a) atti di normazione secondaria: nell'ambito della regolamentazione dell'iter di gara, predisposizione linee guida sulla tempistica endoprocedimentale per i lavori della commissione (dare attuazione attraverso circolare di diffusione alle strutture interessate)</p>
Misure di formazione	Si	<p>Interventi di formazione specialistica: a) formazione specialistica per i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in materia di Codice etico e di comportamento; monitoraggio delle misure di prevenzione corruzione e trasparenza (focus group su accesso civico e whistleblower) b) formazione specialistica per i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in materia di monitoraggio delle misure di trasparenza. Focus group sezione bandi di gara e contratti (alla luce del nuovo codice n.36 del 2023 e dell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023, e dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 – delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023); sezione bandi di concorso; sezione consulenti e collaboratori; sezione gestione PNRR.</p>
Misure di trasparenza	Si	<p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2024 Consolidamento della misura adottata nel 2020, secondo le linee guida che disciplinano le modalità di formazione delle commissioni per la chiamata dei professori di 1° e 2° fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010) e per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 (di cui ai</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto nel 2024
		<p>Regolamenti, DD.RR. nn. 3514 e 3516 del 25/11/2020), secondo cui si utilizza il metodo dell’interpello.</p> <p>Macro processo reclutamento personale TA:</p> <p>misure da attuare/proseguire nel 2024</p> <p>a) redazione di un Piano triennale del fabbisogno di personale coerente con gli obiettivi e le esigenze risultanti dal Piano strategico di Ateneo.</p> <p>b) avvio attività necessarie ai fini dei successivi aggiornamenti del Piano triennale del fabbisogno (esigenza di rilevare gli effettivi carichi di lavoro del personale t.a.)</p> <p>c) nell’ambito dell’attività di gestione della procedura concorsuale, relativamente alla valutazione dei candidati: criteri di valutazione dei titoli e per l’attribuzione dei punteggi delle prove di selezione (regolamento in materia di accesso dall'esterno ai ruoli del personale t.a. dell'Università degli Studi di Catania - D.R. n. 298 del 4/2/2022). <i>Si fa presente che è stata attivata una piattaforma dedicata ai concorsi per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato a partire dall’acquisizione delle domande di partecipazione. Attraverso la piattaforma le commissioni acquisiscono le domande di partecipazione dei candidati e sono assistite nelle diverse fasi del procedimento, in relazione alle quali sono stati resi disponibili oltre alle bozze dei verbali anche dei vademecum esplicativi, che definiscono puntualmente l’iter e i vari adempimenti correlati a ciascuna fase della selezione, affinché gli atti siano omogenei dal punto di vista formale e le procedure siano gestite con modalità tendenzialmente uniformi anche sotto il profilo sostanziale. La modalità descritta ha garantito una maggiore celerità delle procedure, una riduzione del margine di errore, nonché un maggiore rispetto dei criteri di trasparenza.</i></p> <p>Macro processo gestione degli acquisti:</p> <p>a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;</p> <p>b) predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori</p> <p>c) istituzione albo dei fornitori entro il 2024: regolamentazione transitoria nelle more dell’istituzione dell’albo dei fornitori</p>
Misure specifiche di promozione dell’etica e di standard di comportamento	Si	<p>Codice etico e di comportamento: aggiornamento secondo le modifiche indicate dal DPR n. 81/2023; interventi di promozione e formazione relativi alle tematiche dell’etica e della legalità legate agli standard di comportamento</p>
Misure di semplificazione	Si	<p>Supporto alla strategia UniCt per il PNRR: misura intesa come pratica di buona gestione, volta a migliorare la sinergia tra governance e soggetti coinvolti nel PNRR. La possibilità di accedere ai finanziamenti dipende da molteplici fattori, perciò diventa strategico organizzare attività di supporto efficienti in grado di rispondere tempestivamente alle necessità informative e supportare la redazione delle proposte progettuali nelle parti tecnico/amministrative, da implementare e mettere a sistema quale buona pratica</p> <p>v Supportare la progettazione e la presentazione delle proposte;</p> <p>v Redigere report di partecipazione PNRR</p> <p>Macro processo reclutamento personale TA:</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto nel 2024
		<p>misure da attuare/proseguire nel 2024</p> <p>a) a seguito della macro organizzazione, redazione criteri ben definiti a supporto della Micro organizzazione delle strutture di Ateneo. <i>Si precisa che le micro-organizzazioni devono essere formalizzate dal Direttore Generale a seguito di proposta dei dirigenti. Si segnala che, relativamente alle Aree, le proposte trasmesse alla Direzione non sono, al momento, state recepite in formali atti di micro. I criteri stabiliti dal CdA relativamente alla consistenza numerica delle singole ripartizioni/uffici/settori delle diverse Aree risultano di difficile applicazione in diverse strutture interessate da cessazioni di personale</i></p> <p>Macro processo gestione degli acquisti:</p> <p>a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;</p> <p>b) predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori</p> <p>c) istituzione albo dei fornitori entro il 2024: regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo dei fornitori</p>
Misure specifiche di disciplina di conflitto di interessi	Si	<p>Macro processo reclutamento docenti:</p> <p>misure da consolidare anche per il 2024</p> <p>a) consolidamento della misura adottata nel 2020, secondo le linee guida che disciplinano le modalità di formazione delle commissioni per la chiamata dei professori di 1° e 2° fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010) e per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 (di cui ai Regolamenti, DD.RR. nn. 3514 e 3516 del 25/11/2020), secondo cui si utilizza il metodo dell'interpello.</p> <p><i>Nel corso del 2023 sono state modificate le Linee Guida per la formazione delle commissioni per il reclutamento del personale docente (PO, PA, RTD, RTT) a seguito della modifica dei Regolamenti</i></p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: nella fase di costituzione spin off:</p> <p>a) applicazione nuove procedure di attivazione di spin off a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off (D.R. n.2132 del 25.05.2023)</p> <p>b) continuare a dare attuazione della misura di richiesta per tutti i soci "persone fisiche" delle società spin off della dichiarazione di possesso di requisiti di onorabilità e affidabilità morale e per i soci "persone giuridiche" della dichiarazione che non versano in situazioni in cui si sia verificata una causa di scioglimento o sia sottoposta a procedure concorsuali o oggetto di sanzioni interdittive o altre sanzioni che comportano l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.</p>

Sezione trasparenza

Il principio di trasparenza è uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione, ai sensi della legge n. 190 del 2012. Le misure di trasparenza sono disciplinate, in particolare, nel decreto legislativo n. 33 del 2013. Conformemente al citato decreto, per adempiere agli obblighi legali di pubblicazione l'Ateneo si è dotato di un'apposita sezione del sito web istituzionale, denominata "[Amministrazione trasparente](#)".

Alla luce del nuovo codice n.36 del 2023 e dell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023, e dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 – delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, è stato predisposto ***l'allegato 2.C*** della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 in cui è riportata la gestione dei flussi informativi relativa alla sezione di "Amministrazione trasparente".

3. Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Per quanto riguarda la 11 aree dirigenziali dell'Ateneo, nel seguente prospetto vengono riportati il nominativo del dirigente responsabile e la consistenza del personale tecnico amministrativo incardinato alla data del 31 dicembre 2023:

Denominazione	Dirigente	n. dipendenti
Area della Didattica (ADI)	Dott. Giuseppe Caruso (<i>interim</i>)	82
Area della Ricerca (ARI)	Dott. Giuseppe Caruso	20
Area della Terza Missione (ATM)	Avv. Rosanna Branciforte	55
Area della Centrale Unica di Committenza (ACUC)	Dott. Rosario C. Spinella (<i>interim</i>)	40
Area dei Sistemi Informativi (ASI)	Dott. Rosario C. Spinella (<i>interim</i>)	44
Area Risorse Umane (ARU)	Dott.ssa Rosaria Licciardello (<i>TD</i>)	52
Area Finanziaria (AFI)	Dott.ssa Margherita Zappalà	96*
Area per la Comunicazione (ACOM)	Ing. Lucio Mannino (<i>interim</i>)	25
Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale – ULA)	Avv. Vincenzo Reina	11
Area della Progettazione, Sviluppo Edilizio e della Manutenzione (APSEMA)	Dott. Armando Conti	30
Area SErvizi Generali (ASEG)	Ing. Lucio Mannino	65

*di cui 30 in servizio presso gli uffici finanziari dei dipartimenti

Alla Direzione Generale, alla stessa data del 31.12.2023, risultano assegnate 64 unità di personale tecnico amministrativo, di cui 1 a tempo determinato.

Per quanto riguarda le strutture didattiche e di ricerca e i centri, nei seguenti prospetti vengono riportati i dati relativi alla consistenza dei dipendenti, distinti per ruolo, sempre alla data del 31 dicembre 2023 presso i Dipartimenti, la Scuola di Medicina, la Scuola Superiore, le Strutture didattiche speciali, l'Azienda agraria sperimentale, i Centri di servizio e il Centro di documentazione Europea:

Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – PIAO | 2024-2026

Dipartimenti	PO	PA	RU	RTDB	RTDA	PTA
Agricoltura, alimentazione e ambiente	32	48	9	7	17	38
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	19	20	5	6	7	15
Economia e impresa	24	27	7	10	14	29
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	15	33	3	6	21	21
Giurisprudenza	38	30	4	6	5	33
Ingegneria civile e architettura	31	56	4	8	15	23 (+3 TD)
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	24	34	2	7	26	19
Matematica e informatica	21	32	9	7	12	14
Medicina clinica e sperimentale	15	19	5	7	9	18
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	12	25	5	5	12	34
Scienze biomediche e biotecnologiche	23	38	4	9	15	17 (+1 TD)
Scienze chimiche	14	26	0	6	13	18
Scienze del farmaco e della salute	10	30	2	5	7	19
Scienze della formazione	13	25	4	9	4	25 (+1 TD)
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	14	17	10	8	10	23
Scienze politiche e sociali	16	30	13	6	3	24
Scienze umanistiche	29	71	12	18	14	35

Altre strutture	PTA
Scuola di Medicina	14
Scuola Superiore	9
SDS di Siracusa	13
SDS di Ragusa	4

Azienda agraria, centri di servizio, CDE	PTA
Azienda agraria sperimentale	9
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca e l'innovazione in bio e nano-tecnologie - BRIT	4
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca preclinica avanzata in vivo - CAPIR	5
Centro linguistico di Ateneo (CLA)	2
Centro per l'integrazione attiva e partecipata - servizi per la disabilità (CINAP)	10
Centro documentazione europea	1

Per quanto riguarda i 46 collaboratori ed esperti linguistici in servizio presso l'Università di Catania, 4 sono stati assegnati al Centro Linguistico di Ateneo, mentre i restanti 42 sono assegnati alle varie strutture didattiche (8 al dipartimento di Economia e Impresa, 1 al dipartimento di Scienze biomediche e biotecnologiche, 6 al dipartimento di Scienze politiche e sociali, 27 al dipartimento di Scienze umanistiche, di cui 10 per le esigenze della SDS di Ragusa).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more dell'adozione del regolamento di ateneo sul lavoro agile, la cui approvazione era stata rinviata, d'intesa con le organizzazioni sindacali, a un momento successivo alla sottoscrizione del C.C.N.L. di comparto relativo al triennio 2019-2021, il ricorso al lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo è stato regolato da circolari del direttore generale che hanno tenuto conto dell'evolversi delle disposizioni normative e delle direttive impartite dal Ministro della Pubblica Amministrazione.

Da ultimo, con la direttoriale prot. n. 239809 del 22 dicembre 2023, sono state confermate fino al 30 giugno 2024 le misure previste con le direttoriali adottate nell'anno 2022 (prot. 212287 e 563998).

In particolare, con riferimento alle attività compatibili con la modalità agile, i responsabili di struttura, mediante adeguata programmazione, possono autorizzare il personale che lo richieda a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per un giorno a settimana, previa assegnazione degli obiettivi e stipula dell'accordo individuale previsto dall'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, nel limite massimo del 20% al giorno dei dipendenti assegnati. Tale possibilità è condizionata primariamente alla valutazione che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi dall'Università a favore dell'utenza nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il lavoratore è assegnato.

Per i lavoratori "fragili", intendendosi come tali i dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, in linea peraltro con la direttiva "Lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri 29 dicembre 2023, è stata data la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per più giorni a settimana anche in deroga al limite massimo del 20% al giorno dei dipendenti assegnati alla singola struttura.

I lavoratori che prestano attività in modalità agile, contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo individuale, hanno ricevuto specifiche informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia di comportamenti attivi da adottare a tutela dei dati personali trattati.

Alla data del 31 gennaio 2024, risultano sottoscritti 411 accordi individuali ex lege 81/2017, di cui 235 riguardano unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture dell'amministrazione

centrale, 168 unità di personale in servizio presso i dipartimenti e 8 presso i centri di servizio. Più del 60% del numero complessivo degli accordi individuali è stato sottoscritto da lavoratrici.

Con l'entrata in vigore, dal 19 gennaio 2024, del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021, stante la validità delle disposizioni stabilite con le direttoriali sopra richiamate fino alla data del 30 giugno 2024, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lettera i) del CCNL, si avvierà il confronto, ai sensi dell'art. 6 dello stesso Contratto, con i rappresentanti sindacali in ordine a *“i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso gli stessi”*.

Ferma restando la previa individuazione da parte dell'Amministrazione dei processi e delle attività di lavoro che possono e/o debbono essere effettuate nella modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto e fermo restando altresì che il lavoro agile deve essere finalizzato al miglioramento dei servizi pubblici e all'innovazione organizzativa, in esito al confronto con le organizzazioni sindacali dovrà essere approvato, entro la data del **30 giugno 2024**, il Regolamento di Ateneo per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, in attuazione delle disposizioni di cui al Titolo III della Parte Comune del vigente CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento strategico e programmatico finalizzato a individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali dell'Amministrazione e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, definiti in base alle priorità strategiche individuate dagli Organi di Governo.

La quantificazione delle risorse finanziarie disponibili per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per le Università è espressa in termini di punti organico, assegnati annualmente dal Ministero dell'Università e della Ricerca con proprio decreto, calcolati in base alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, agli indicatori di bilancio e al raggiungimento degli obiettivi programmati, e quindi alla possibilità per l'Università di accedere alle quote premiali del trasferimento statale.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023:

Viene riportata negli schemi sottostanti la consistenza dei ruoli del personale docente e ricercatore e del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso l'Università di Catania alla data del 31 dicembre 2023:

Personale docente e ricercatore

Ruolo	n.
Professori di prima fascia	351
Professori di seconda fascia	561
Ricercatori a tempo indeterminato	98
Ricercatori a tempo determinato B	130
Ricercatori a tempo determinato A	204

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato

Area funzionale	cat. EP	cat. D	cat. C	cat. B
Amministrativa			320	38
Amministrativa-gestionale	30	217		
Biblioteche		17	63	
Servizi generali e tecnici				55
Socio- sanitaria		2		
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	13	134	171	

Alla data del 31 dicembre 2023, risultano inoltre in servizio 6 dirigenti a tempo indeterminato e 46 collaboratori ed esperti linguistici.

Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Come detto in premessa, la capacità assunzionale degli Atenei, espressa in termini di punti organico, viene annualmente definita dal Ministero dell'Università e della Ricerca con proprio D.M., assicurando a ciascun Ateneo la possibilità di procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per una quota pari al 50% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente.

A tale quota minima può aggiungersi una quota di punti organico variabile calcolata sulla base degli indicatori di bilancio a favore di quegli Atenei che non abbiano superato l'80% del rapporto tra l'indicatore delle spese di personale e le entrate di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs. 49/2012.

Per la definizione della capacità assunzionale dell'Università di Catania per il triennio 2024-2026, pertanto, dovrà farsi riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno 2023 e di quelle previste per gli anni 2024 e 2025, che vengono riportate nel seguente prospetto:

Ruolo	Cessazioni		Cessazioni		Cessazioni	
	2023	P.O.	2024	P.O.	2025	P.O.
Professori di prima fascia	15	15	9	9	16*	16*
Professori di seconda fascia	13	9,1	8*	5,6*	7	4,9
Ricercatori a tempo indeterminato	13	6,5	7*	3,5*	8*	4*
Dirigenti	0	0	0	0	1	0.65
PTA cat. EP	3	1,2	1	0,4	0	0
PTA cat. D	9	2,7	10	3	9	2,7
PTA cat. C	16	4	14	3,5	10	2,5
PTA cat. B	7	1,4	4	0,8	2	0,4
CEL	0	0	2	0,4	3	0,6

**sono ricomprese le cessazioni di docenti medici con attività assistenziale (1 PA e 2 RU nel 2024; 2 PO e 6 RU nel 2025)*

In totale, i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni intervenute nel 2023 sono 39,90 p.o. di cui 19,95 po immediatamente utilizzabili nel 2024; i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni disposte e/o previste per il 2024 (alla data del 31 gennaio 2024) sono 26.20 (50% utilizzabili nel 2025: 13,10 p.o.); i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni previste per il 2025 sono 31,75 (50% utilizzabili nel 2026: 15,87 p.o.).

In particolare per quanto riguarda l'anno 2024, nelle more dell'adozione del decreto con il quale il Ministero definisce i criteri per il riparto e l'attribuzione alle Università del contingente di spesa disponibile per le assunzioni di personale, considerato il trend delle assegnazioni di punti organico degli anni 2022 e

2023, è plausibile che la percentuale di punti organico che sarà assegnata all'Università di Catania sarà pari o superiore all'80% dei punti organico derivanti dalle cessazioni intervenute nell'anno 2023, per una disponibilità quindi di 31,92 punti organico ordinari.

A tale disponibilità occorre aggiungere l'assegnazione delle risorse straordinarie, stanziata dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, risorse destinate all'attivazione di piani straordinari per il reclutamento di professori, di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3 della legge 240/2010 e di personale tecnico-amministrativo al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti.

Col D.M. 445 del 6 maggio 2022, è stato definito l'ammontare delle risorse finanziarie stanziata suddivise in 4 piani straordinari identificati con le lettere da A a D, per ognuno dei quali è prevista l'attribuzione di risorse finanziarie utilizzabili dagli Atenei in periodi temporali diversi.

In particolare, per la realizzazione del piano straordinario A (intervallo di reclutamento: 1° ottobre 2022 – 31 ottobre 2024) col D.M. 445/2022 sono state attribuite all'Università di Catania complessivamente risorse corrispondenti a 53 p.o., già programmati dagli Organi di governo nell'anno 2022 secondo la seguente ripartizione:

Finalità	P.O.	Note
Chiamata per professori ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge 240/2010	2,7	procedure concluse
Reclutamento di 50 ricercatori a tempo determinato di tipo b)	25	procedure concluse e/o in fase di conclusione
Personale tecnico amministrativo	25,4	già utilizzati o impegnati per procedure concluse e/o già bandite

Con il D.M. 26 giugno 2023, n. 795, per la realizzazione del piano straordinario B del D.M. 445/2022 (intervallo di reclutamento: 1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025) sono state attribuite all'Università di Catania complessivamente risorse corrispondenti a 60,50 punti organico, che gli Organi di governo dell'ateneo, nell'anno 2023, hanno programmato secondo la seguente ripartizione:

Finalità	P.O.	Note
Chiamata per professori ai sensi dell'art. 24, comma 5 della legge 240/2010	max 11	procedure da avviare
Reclutamento di 58 ricercatori a tempo determinato di tipo b)	29	procedure da avviare
Personale tecnico amministrativo	15	già utilizzati o impegnati per procedure concluse e/o già bandite
Personale tecnico amministrativo	5,5	risorse riservate all'integrazione della quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del PTA

La ripartizione tra gli Atenei delle risorse del piano straordinario B) del D.M. 445/2022 è stata effettuata dal Ministero tenendo conto di parametri qualitativi, rapportati alla qualità della ricerca concernente la VQR 2015-2019 e alla qualità delle politiche di reclutamento messe in atto dall'Ateneo, e di parametri quantitativi legati alla dimensione dell'Ateneo e, in particolare, al rapporto tra il numero di docenti e di personale tecnico amministrativo di ruolo ponderato con un coefficiente moltiplicativo proporzionale al rapporto studenti docenti.

Seguendo la medesima proiezione, sul piano straordinario C (assegnazione entro il primo quadrimestre 2024, con intervallo di reclutamento 1° gennaio 2025 – 31 ottobre 2026) e sul piano straordinario D (assegnazione entro il primo quadrimestre 2025, con intervallo di reclutamento 1° gennaio 2026 – 31 ottobre 2027), potrebbero essere assegnati all'Università di Catania per ciascun piano straordinario quasi 9 punti organico.

Stima del trend delle cessazioni:

Per quanto riguarda il personale docente, nei prospetti che seguono viene riportato il numero delle cessazioni dal servizio a qualunque titolo intervenute e/o già disposte per l'anno 2024 e di quelle previste per gli anni 2024 e 2025 (non vengono riportate le cessazioni dal ruolo per passaggio ad altro ruolo docente nell'Ateneo né il numero di RTDA il cui contratto viene a scadenza in quanto non impegna punti organico):

Ruolo	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026
Professori di prima fascia	9	16*	13
Professori di seconda fascia	8*	7	12*
Ricercatore a tempo indeterminato	7*	8*	5
Ricercatore a tempo determinato B	-	-	-

**sono ricomprese le cessazioni di docenti medici con attività assistenziale (1 PA e 2 RU nel 2024; 2 PO e 6 RU nel 2025; 3 PA e 3 RU nel 2026)*

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, nei prospetti che seguono viene riportato il numero delle cessazioni dal servizio a qualunque titolo intervenute e/o già disposte per l'anno 2024 (alla data del 31 gennaio 2024) e di quelle previste per gli anni 2025 e 2026:

Area funzionale	Cessazioni 2024				Cessazioni 2025				Cessazioni 2026			
	EP	D	C	B	EP	D	C	B	EP	D	C	B
Amministrativa			8	1			8				8	
Amm-gestionale		7				6				6		
Biblioteche			1			1	1			1		
Servizi generali e tecnici				3				2				2
Socio- sanitaria		1				1				1		
Tecnica, tecn-scientifica ed elaborazione dati	1	2	5			1	1			4		

Nello stesso periodo, cesseranno 1 dirigente (nel 2025) e 10 Collaboratori ed esperti linguistici (di cui 2 nel 2024, 3 nel 2025 e 5 nel 2026).

Strategia di copertura del fabbisogno

Stante il diverso regime giuridico della componente docente e ricercatore e della componente personale dirigenziale e tecnico amministrativa, la strategia di copertura del fabbisogno viene distinta in un paragrafo a), relativo al personale docente, in un paragrafo b) relativo al personale dirigente e tecnico amministrativo e in un paragrafo c) relativo al piano della formazione del personale.

a) Personale docente

Con la programmazione relativa al reclutamento del personale docente l'Università deve far fronte alle proprie esigenze di didattica e di ricerca e di terza missione, assicurando il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi della propria offerta formativa e i risultati conseguiti nella valutazione dell'attività di ricerca, avendo ben chiaro però l'obiettivo di rafforzare nuove linee strategiche di investimento per poter predisporre un'offerta didattica articolata e rispondente alle nuove esigenze del mercato del lavoro, nonché allo sviluppo e al rilancio di linee di ricerca anche in un'ottica premiale delle eccellenze nella ricerca.

Per quanto attiene al ruolo dei Professori, per le chiamate di professori di **prima fascia** l'Università di Catania ha impegnato, per ciascuno degli anni 2021 e 2022, 24 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 240/2010. Nell'anno 2023, per la stessa finalità sono stati utilizzati i residui delle programmazioni 2021 e 2022 e sono state altresì impegnate risorse per ulteriori 12 punti organico a valere sui punti organico 2023.

Al fine di assicurare il rispetto della percentuale del 20% dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di soggetti che “... nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa”, nell'anno 2023 sono stati impegnati 5 punti organico a valere sulla quota immediatamente utilizzabile dei punti organico 2024 (pari al 50% delle cessazioni intervenute nell'anno 2023) per procedure di chiamata di professori di I fascia bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Sempre a valere sulla quota immediatamente utilizzabile dei punti organico 2024, nell'anno 2023 è stato impegnato 0.5 punto organico quale quota a carico dell'ateneo della chiamata diretta, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 230/2005 e ss.mm., di un professore di prima fascia, subordinatamente al cofinanziamento ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale n. 890 del 7 luglio 2023.

Per le chiamate di professori di **seconda fascia**, così come previsto dall'art. 18, comma 2, della legge 240/2010, la programmazione di punti organico per ciascun anno deve assicurare la copertura finanziaria degli oneri derivanti dalle procedure di valutazione ai sensi dell'art. 24, comma 5, della stessa legge per il passaggio a professore di seconda fascia dei ricercatori di tipo B) il cui contratto triennale viene a scadenza nel corso dell'anno.

In particolare, nell'anno 2024 verranno a scadenza 35 contratti di RTDB (per 7 p.o.), nel 2025 verranno a scadenza 68 contratti di RTDB (per 13,60 p.o.) e, nel 2026, 22 contratti di RTDB (per 4,4 p.o.). Considerato l'elevato numero di passaggi previsti negli anni 2024 e 2025, così come avvenuto per il 2022, anche sui punti organico ordinari 2023 è stata accantonata una quota di punti organico ordinari pari a 5,41 p.o. per la copertura parziale degli oneri finanziari derivanti dai passaggi a professore associato previsti per l'anno 2024. Una quota pari di punti organico ordinari verrà accantonata sui punti organico 2024 per la copertura parziale dei passaggi a professore associato previsti nel 2025. Pertanto, per l'anno 2024, sono impegnati 1,59 p.o. per i passaggi RTDB ad associato 2024 ed un accantonamento di 5,41 p.o. per i passaggi 2025; per l'anno 2025, sono impegnati 8,19 p.o. a copertura “a saldo” dei passaggi da RTDB ad associato previsti nell'anno 2025. Per i passaggi a professore associato dei ricercatori di tipo b) il cui contratto andrà a scadenza nel 2026, i punti organico corrispondenti andranno a gravare sulle risorse dell'anno 2026.

Nel caso in cui, a seguito di ulteriore interlocuzione con il Ministero vigilante, fosse confermata la possibilità di far gravare sui punti organico assegnati all'Ateneo sui piani straordinari B), C) e D) del D.M. 445/2022 la quota di punti organico necessari per il passaggio a professore associato dei ricercatori di tipo B) assunti sui piani straordinari, la programmazione sopra riportata verrà modificata facendo gravare sulle risorse straordinarie i passaggi degli RTDB a professore associato previsti per il triennio.

A valere sui punti organico ordinari 2023, sono stati utilizzati e/o impegnati 2,4 p.o. per procedure di chiamata a professore associato ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010 riservate a ricercatori a tempo indeterminato che abbiano conseguito entro l'anno 2023 l'abilitazione scientifica nazionale nello

stesso settore concorsuale di inquadramento e che non avessero potuto accedere alle procedure già bandite per lo stesso settore concorsuale nell'ambito dei piani straordinari associati 2019, 2020 e 2021.

Al fine di assicurare il rispetto della percentuale del 20% dei posti disponibili di professore a soggetti "esterni", sulla quota immediatamente utilizzabile dei punti organico 2024 (pari al 50% delle cessazioni intervenute nell'anno 2023), nell'anno 2023 sono stati impegnati 3,5 punti organico per 5 procedure di chiamata di professori di II fascia bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Considerato che col D.M. 1560 del 1° dicembre 2023 sono stati assegnati all'università di Catania 36,49 punti organico, a fronte di una previsione di 30,88 p.o., i punti organico necessari per la copertura di 4 delle 5 procedure di chiamata a professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, il cui avvio è stato approvato nel 2023, graveranno sui punti organico ordinari 2023.

A valere sulla quota immediatamente utilizzabile dei punti organico 2024, nell'anno 2023 è stato impegnato 1,05 punti organico quale quota a carico dell'ateneo della chiamata diretta, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 230/2005 e ss.mm., di tre professori di seconda fascia, subordinatamente al cofinanziamento ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale n. 890 del 7 luglio 2023.

Fermo restando l'impegno dei punti organico per la copertura delle chiamate a professore associato ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge 240/2010 nonché dei punti organico programmati per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo, i punti organico ordinari che saranno assegnati all'università per gli anni 2025 e 2026 saranno utilizzati per procedure di chiamata di professori di prima e di seconda fascia, assicurando il rispetto della percentuale di almeno il 20% per procedure di chiamata riservate agli esterni ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Per quanto attiene ai **Ricercatori a tempo determinato di tipo b)**, a valere sulle risorse del piano straordinario B) del D.M. 445/2022, assegnati col D.M. 795/2023, sono stati impegnati 29 punti organico per avviare, nell'anno 2024, procedure per il reclutamento di 58 ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010, nel testo vigente il giorno antecedente la data del 30 giugno 2022 di entrata in vigore della legge 79/2022.

A valere sulla quota immediatamente utilizzabile dei punti organico 2024, nell'anno 2023 è stato impegnato 0.25 punto organico quale quota a carico dell'ateneo della chiamata diretta, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 230/2005 e ss.mm., di un Ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, della legge 240/2010 (Ricercatore TD in Tenure Track), subordinatamente al cofinanziamento ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale n. 890 del 7 luglio 2023.

b) Personale tecnico amministrativo

La programmazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo deve muoversi nell'ottica di individuare le professionalità, e quindi le competenze e le attitudini, necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici che si intendono perseguire nel triennio di riferimento.

Con specifico riferimento ai punti b) e c) si dà atto che, in data 12 e 19 febbraio 2024, è stata data informazione sindacale circa il fabbisogno di personale dirigente e tecnico amministrativo con indicazione delle modalità di copertura (tramite concorso pubblico e meccanismi di progressione di carriera interni) e della relativa copertura finanziaria a valere sui punti organico ordinari e sulle risorse dei piani straordinari di cui al D.M. 445/2022, nonché circa il piano della formazione rivolto al personale.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, l'Università di Catania intende fare ricorso alle seguenti soluzioni strategiche offerte dalla normativa vigente, ed in particolare:

1) **Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti e job enlargement.**

A seguito della conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2022 e delle procedure di progressione di carriera avviate nell'anno 2023, si è proceduto e si procederà all'assegnazione del personale risultato vincitore nelle varie strutture organizzative dell'amministrazione e all'attribuzione delle posizioni organizzative o delle funzioni specialistiche e di responsabilità al personale in servizio.

Definita la struttura organizzativa delle strutture didattiche e di ricerca, è in fase di ultimazione l'analogo processo relativo alla struttura organizzativa a livello micro dalle aree dirigenziali.

In sede di definizione dei criteri e degli obiettivi, in base ai quali devono essere formulate le proposte di micro organizzazione, era stata sottolineata l'esigenza di superare la parcellizzazione dei processi di lavoro e dei relativi ambiti di responsabilità, consentendo quindi un allargamento orizzontale delle mansioni affidate alla singola unità di personale così da valorizzarne competenze ed autonomia.

A seguito della sottoscrizione del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021 è stato introdotto il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree professionali (Area degli Operatori, Area dei Collaboratori, Area dei Funzionari, Area delle Elevate Professionalità) individuate tramite declaratorie e che corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta gamma di attività lavorative, all'interno delle quali vige il principio di equivalenza e fungibilità delle mansioni, tutte ugualmente esigibili in relazione alle esigenze organizzative.

A sua volta, ciascuna delle quattro Aree è articolata in settori professionali ossia ambiti omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa.

In particolare, secondo quanto previsto dall'allegato E al vigente CCNL, il modello classificatorio del personale è articolato come segue:

Area degli Operatori – settori professionali: amministrativo; dei servizi generali e tecnici; socio sanitario;

Area dei Collaboratori – settori professionali: amministrativo; tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali; delle biblioteche; della comunicazione e informazione; socio-sanitario;

Area dei Funzionari – settori professionali: amministrativo-gestionale; amministrativo-dipartimentale; tecnico-informatico; scientifico-tecnologico; delle biblioteche; della comunicazione e informazione; socio-sanitario;

Area delle Elevate Professionalità – settori professionali: amministrativo-gestionale; amministrativo-dipartimentale; tecnico-informatico; scientifico-tecnologico; delle biblioteche; della comunicazione e informazione; medico-odontoiatrico e socio-sanitario.

Secondo quanto disposto dall'art. 92, comma 1, del vigente CCNL, il nuovo sistema di classificazione del personale entrerà in vigore il 1° maggio 2024 ed entro tale data dovranno essere conclusi gli adempimenti necessari all'attuazione delle norme del Titolo II della Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie dello stesso CCNL.

Considerato che il personale in servizio alla data del 1° maggio sarà inquadrato automaticamente nel nuovo sistema di classificazione con esclusivo riguardo alle Aree professionali corrispondenti alle attuali categorie, il passaggio dalle attuali aree funzionali ai nuovi settori professionali, per i quali non è invece possibile definire una corrispondenza automatica dal momento che alcuni dei settori professionali non erano prima esistenti o erano riuniti sotto un'unica etichetta, sarà effettuato tenendo conto dell'ambito dell'attività lavorativa, così come previsto dall'art. 85, comma 3, del CCNL di comparto 2019-2021, anche attraverso un confronto con le Organizzazioni sindacali.

In sede di contrattazione integrativa, auspicabilmente entro lo stesso termine, sarà definita la nuova disciplina relativa alle specifiche responsabilità che è possibile attribuire al personale inquadrato nell'Area dei Collaboratori e nell'Area degli Operatori (art. 117 del CCNL), alle posizioni organizzative e professionali che è possibile conferire al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari (art. 87 del CCNL) e agli incarichi da attribuire al personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità (art. 88 del CCNL), così portando a compimento il generale processo di riorganizzazione già avviato dall'ateneo.

Resta fermo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 92 del CCNL di comparto 2019-2021, secondo cui, fino alla definizione della nuova disciplina gli incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL.

Per quanto attiene poi specificamente al personale che opera presso i dipartimenti e le altre strutture decentrate a supporto delle attività di didattica e di ricerca, entro il 31 maggio 2024, l'Ateneo stabilirà gli indicatori in base ai quali sarà operata la verifica periodica dell'adeguatezza del personale, sia in termini di numero e di area di inquadramento delle unità di personale assegnate alle strutture sia in termini di competenze acquisite e, eventualmente, da acquisire.

2) Meccanismi di progressione di carriera interni.

In applicazione delle previsioni di cui al comma 1bis dell’art. 52 del d.lgs. 165/2001, novellato con l’art. 3, comma 1, del d.l. 80/2021, convertito con l. 113 del 6 agosto 2021, secondo cui *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.”*, nell’anno 2023 sono state avviate 115 procedure comparative per l’accesso alla categoria superiore da parte del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato. Tali procedure si sono concluse o sono in fase avanzata di espletamento.

Sempre nell’anno 2023 è stato deliberato di avviare le seguenti ulteriori procedure comparative, secondo le disposizioni dell’attuale Regolamento di Ateneo, sempre assicurando il rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili per l’accesso tramite concorso pubblico:

Categoria	N. Posizioni Totali	Reclutamento Procedure “Riservate” (Max 50%)	n. posti già coperti con stabilizzazione 2022 o procedure già avviate a settembre 2023	n. posti da coprire con procedure riservate	p.o. per copertura posti da bandire
EP	30	15	10	5	0,5
D	154	77	71	6	0,3
C	144	48	42	6	0,3

Per quanto riguarda le procedure riservate programmate per la categoria C, tre delle sei posizioni previste saranno coperte tramite assunzione per mobilità, ai sensi dell’art. 30, comma 2bis, del d.lgs. 165/2001, di tre soggetti dipendenti da altre Pubbliche Amministrazioni in atto in comando presso l’Ateneo. Al riguardo, si ricorda che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che sia le progressioni di carriera sia le assunzioni tramite procedura di stabilizzazione ai sensi dell’art. 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017 sia le assunzioni per mobilità di cui all’art. 30 del d.lgs. 165/2001 sono da considerarsi quali procedure a carattere riservato, configurandosi la procedura di mobilità quale procedimento volto ad acquisire mediante cessione di contratto una professionalità già dipendente di una pubblica amministrazione e pertanto “interna”

all'apparato pubblico in senso lato. Una volta stabilito il proprio fabbisogno di personale specificato in termini di unità di personale per area/categoria, pertanto, l'Amministrazione dovrà riservarne il 50% all'accesso dall'esterno e potrà decidere di coprire il restante 50% facendo ricorso a progressioni di carriera, stabilizzazioni o mobilità da altre PP.AA.

In conseguenza della copertura per mobilità di tre delle sei posizioni riservate programmate per la categoria C l'impegno in punti organico passa da 0,3 p.o. a 0,9 p.o. a gravare sui punti organico ordinari 2023 programmati per il personale tecnico amministrativo.

Considerato inoltre che, nel successivo paragrafo **“Concorsi”**, è previsto un ulteriore ampliamento del numero delle posizioni totali programmate per la categoria EP, sono parallelamente programmate ulteriori procedure comparative riservate al personale già in servizio presso l'Ateneo. Il quadro complessivo risulta quindi il seguente:

Categoria	N. Posizioni Totali	Reclutamento Procedure “Riservate” (Max 50%)	n. posti già coperti con stabilizzazione 2022 o procedure già avviate a settembre 2023	n. posti da coprire con procedure riservate	p.o. per copertura posti da bandire
EP	34	17	10	7	0,7
D	154	77	71	6	0,3
C	144	48	42	6	0,9

per un impegno complessivo di 1,9 p.o. a gravare sui punti organico ordinari 2023 programmati per il personale tecnico amministrativo.

Le procedure di accesso alla categoria superiore riservate al personale già in servizio bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento saranno portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale e secondo le modalità dell'attuale Regolamento di Ateneo. Successivamente alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, le progressioni tra le Aree potranno avvenire sulla base di quanto previsto all'art. 89 del CCNL di comparto 2019-2021, il che richiede una revisione della normativa regolamentare interna.

Lo stesso comma 1bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, nel testo novellato, al penultimo periodo, dispone che *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo (personale di elevata qualificazione, ndr), sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate*

dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.”

Al riguardo, l'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge finanziaria 2022) ha previsto che “... al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo.”

L'art. 92, comma 5, del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, prevede che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 30 giugno 2026 la progressione tra le Aree abbia luogo con procedure valutative rivolte ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti all'allegato H dello stesso contratto.

Per l'effettuazione delle procedure valutative di cui trattasi, che sono consentite per i passaggi dall'area degli operatori all'area dei collaboratori e dall'area dei collaboratori all'area dei funzionari, con esclusione quindi dell'area delle elevate professionalità, dovranno essere preliminarmente definiti, previo confronto con i rappresentanti sindacali e tramite adozione di specifico Regolamento di Ateneo, i criteri di valutazione, secondo quanto disposto dal comma 6 dello stesso articolo 92 del CCNL.

Per quanto riguarda tali procedure valutative in fase transitoria, il limite massimo è rappresentato dallo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale tecnico amministrativo destinatario delle disposizioni di cui al Titolo II della Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie dello CCNL di comparto 2019-2021 e dovrà essere coperto con risorse a carico del bilancio.

3) Concorsi.

Nel seguente prospetto riepilogativo viene riportata la programmazione degli anni 2021-2023 dei concorsi per l'accesso dall'esterno di personale dirigente e tecnico amministrativo, per come da ultimo approvata dagli Organi di governo nelle rispettive sedute del mese di ottobre 2023. Per ogni finalità, vengono

indicati i punti organico utilizzati e/o impegnati, tenendo conto, per le procedure concluse, dell'eventuale scorrimento di graduatoria e dell'utilizzo parziale dei punti organico laddove siano risultati vincitori della selezione dipendenti già in servizio presso l'ateneo:

finalità	n. posizioni	p.o.	note
personale dirigenziale	4	2,60	procedure da avviare aree individuate: ARU, ADi, APSEMa, ACUC
personale cat. EP	15	6,00	procedure in itinere
personale cat. D	77	21,60	1 procedura in itinere (67 posizioni); 3 procedure concluse (10 posizioni coperte)
personale cat. C	96	24	1 procedura in itinere (43 posizioni); 4 procedure concluse (53 posizioni coperte)
collaboratori ed esperti linguistici	8	1,60	4 procedure concluse (4 posizioni coperte) 4 procedure da avviare lingue individuate: 3 inglese 1 giapponese*

**approvate nelle sedute del mese di dicembre 2023*

Come anticipato nel precedente punto **“Meccanismi di progressione di carriera interni”** considerato che è ancora in itinere la selezione avviata col D.D. 560/2023 per l'assunzione di 10 unità di personale di categoria EP dell'area amministrativa-gestionale per le esigenze dei dipartimenti dell'ateneo, sarà ampliato il numero dei posti messi a bando portandolo dalle attuali 10 a 12 posizioni, per un impegno di 0,80 punti organico.

Considerato, inoltre, che col D.M. 1560/2023 sopra richiamato sono stati assegnati all'Università di Catania 36,49 punti organico, a fronte di una previsione di 30,88 p.o., 0,65 punti organico disponibili su tale maggiore assegnazione vengono programmati per il reclutamento di una unità di personale con qualifica dirigenziale, ulteriore rispetto alle quattro già programmate e per le quali sono state individuate le Aree di primo incarico.

Il quadro complessivo risulta quindi il seguente:

finalità	n. posizioni	p.o.	note
personale dirigenziale	5	3,25	procedure da avviare aree individuate: ARU, ADi, APSEMa, ACUC
personale cat. EP	17	6,80	procedure in itinere
personale cat. D	77	21,60	1 procedura in itinere (67 posizioni); 3 procedure concluse (10 posizioni coperte)
personale cat. C	96	24	1 procedura in itinere (43 posizioni); 4 procedure concluse (53 posizioni coperte)
collaboratori ed esperti linguistici	8	1,60	4 procedure concluse (4 posizioni coperte) 4 procedure da avviare lingue individuate: 3 inglese 1 giapponese

La copertura finanziaria delle posizioni sopra riportate è assicurata dai punti organico ordinari delle programmazioni per il personale dirigente e tecnico amministrativo 2021, 2022 e 2023 e dai punti organico dei piani straordinari A) e B) del D.M. 445/2022 programmati per il personale dirigenziale e tecnico amministrativo.

Per quanto riguarda la programmazione di punti organico ordinari 2024, i punti organico programmati per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo sono i seguenti, calcolati in base ai criteri fissati in sede di approvazione del piano di fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025:

Finalità	p.o.	Criterio
Reclutamento di personale tecnico-amministrativo varie qualifiche	2,07	(50% p.o. cessazioni anticipate* PTA 2023)
Reclutamento di collaboratori ed esperti linguistici	0	50% cessazioni CEL 2023

**cessazioni anticipate: cessazioni con causale diversa dai "limiti di età"*

Per quanto riguarda la programmazione dell'utilizzo dei punti organico ordinari 2024, i 2,07 punti organico 2024 saranno utilizzati, in via prioritaria, ove necessario ed entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018, per la progressione tra le Aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, prevista dall'art. 92, comma 5, del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001.

Così come già stabilito nel piano di fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, per quanto riguarda la programmazione di punti organico ordinari 2025, i punti organico programmati per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo saranno calcolati in base ai seguenti criteri:

Finalità	Criterio
Reclutamento di personale tecnico-amministrativo varie qualifiche	(50% p.o. cessazioni anticipate* PTA 2024 + 75% cessazioni per limiti di età PTA 2023-2024)
Reclutamento di collaboratori ed esperti linguistici	50% cessazioni CEL 2024

**cessazioni anticipate: cessazioni con causale diversa dai "limiti di età"*

Per quanto riguarda la programmazione di punti organico ordinari 2026, i punti organico programmati per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo saranno calcolati in base ai seguenti criteri:

Finalità	Criterio
Reclutamento di personale tecnico-amministrativo varie qualifiche	(50% p.o. cessazioni anticipate* PTA 2025)
Reclutamento di collaboratori ed esperti linguistici	50% cessazioni CEL 2025

**cessazioni anticipate: cessazioni con causale diversa dai "limiti di età"*

Per quanto attiene all'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette al fine di rispettare la quota d'obbligo ricadente sull'Amministrazione, secondo la proiezione elaborata alla data del 31 dicembre 2023 la scoperta risulta essere di 11 lavoratori.

Nell'anno 2024, si procederà all'assunzione di un soggetto dipendente da altra Pubblica Amministrazione in comando presso l'Ateneo, già comunque conteggiato tra i ruoli per definire la quota d'obbligo in base alla quale è stato calcolato il numero delle scoperture sopra riportato.

Fermo restando che a fine dell'anno 2023 è stata avviata una ricognizione interna tra i dipendenti dell'Ateneo potenzialmente ascrivibili ai soggetti appartenenti alle categorie protette, per la copertura delle 11 posizioni scoperte si attiverà presso il Centro per l'impiego la procedura per il reclutamento di 11 unità di personale di categoria B.

Formazione del personale

L'Università di Catania pianifica ed eroga le attività formative necessarie all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale del proprio personale.

Per il triennio 2024-2026 ci si pone l'obiettivo di sviluppare il capitale umano, attraverso un maggiore investimento nella formazione del personale, quale fattore cruciale per la crescita ed il successo delle amministrazioni pubbliche, in linea con quanto indicato nella direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, trasmessa alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e nella precedente direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 Marzo 2023.

Da ultimo il Ministro per la pubblica amministrazione con nota del 24 gennaio 2024 prot. n. 430, richiamando il par. 5 (Formazione e Capitale Umano) della direttiva del 28 novembre 2023, ha precisato che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnano il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

Ciò premesso, coerentemente con gli obiettivi strategici di Ateneo definiti nei documenti di Programmazione d'Ateneo, alle disposizioni normative di interesse della Pubblica Amministrazione, sia generali, sia specifiche e alle esigenze formative segnalate direttamente dalle strutture dell'Ateneo, i piani formativi previsti per il triennio corrente mireranno a rafforzare le competenze digitali e linguistiche per tutto il personale, all'aggiornamento delle conoscenze tecniche e allo sviluppo competenze trasversali e manageriali.

a) Priorità strategiche

Le priorità strategiche individuate per il Piano di Formazione 2024-2026 sono le seguenti:

Digitalizzazione e dematerializzazione. In linea con le indicazioni della Direttiva del 23 marzo 2023, tenuto conto dell'importanza rivestita dalla formazione sulle competenze digitali, relativa tra l'altro ai temi della sicurezza informatica, dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e di collaborazione, per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto, e al fine di raggiungere, in continuità con quanto già realizzato nell'anno 2023, per tutto il personale tecnico-amministrativo, una completa alfabetizzazione digitale relativa ai seguenti ambiti, :

- Collaborazione e creazione condivisa di documenti;
- Sicurezza informatica;
- Microsoft Teams;
- Microsoft Excel;

- Gestione del documento informatico

Lingua inglese a vari livelli. Al fine di raggiungere, in continuità con quanto già realizzato nell'anno 2023, per tutto il personale tecnico-amministrativo, un livello di conoscenza di base della lingua inglese (A1-A2). Ancora, in linea con le indicazioni della Direttiva del 23 marzo 2023, tenuto conto della necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, verranno previsti anche corsi di potenziamento ulteriore della lingua inglese, per le figure professionali per le quali questa competenza risulta rilevante, come ad esempio il personale coinvolto nello sviluppo di progetti di ricerca europei.

Competenze tecnico-professionali. Con l'obiettivo di assicurare la formazione e l'aggiornamento continuo del personale tecnico-amministrativo, in coerenza con le modifiche normative e procedurali:

- Contratti pubblici per affidamenti di forniture, servizi e lavori, con particolare riferimento alle procedure sotto soglia nel nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023). La formazione viene svolta sia da personale interno che da esperti esterni; a tal riguardo è stato pubblicato nell'anno 2023 un avviso per acquisire manifestazioni di interesse a far parte di un albo formatori in tema di contratti pubblici;
- Protezione dei dati personali - Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), relativamente alla normativa e all'impatto sui diversi settori professionali;
- Servizi a supporto della didattica, con l'obiettivo di potenziare i servizi didattici dipartimentali;
- Servizi a supporto della ricerca, con l'obiettivo di migliorare la gestione e la rendicontazione dei progetti di ricerca nazionali ed europei;
- Nuovo sistema di Assicurazione della qualità (c.d. AVA 3), anche con riferimento alla progettazione e gestione dei corsi di studio;
- Utilizzo programma Easy, per procedure provveditorali e amministrative;
- Protocollo informatico e fascicolazione.

Alla luce dell'approvazione del nuovo C.C.N.L. 2019-2021 e dell'istituzione dello specifico settore professionale "**Comunicazione e informazione**" e di quanto emerso in sede di rilevazione dei fabbisogni formativi, verranno attivate attività formative nell'ambito della comunicazione istituzionale al fine di sviluppare competenze utili alla gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna e interna, con attenzione alla comunicazione sui social media e alla gestione degli eventi.

Infine tutto il personale dipendente è stato abilitato nel corso dell'anno 2023 alla fruizione dei percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, attraverso la piattaforma **Syllabus**, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi e prioritariamente sulle competenze digitali.

Codice etico e di comportamento, prevenzione della corruzione e trasparenza. Al fine di favorire e mantenere una cultura orientata al bene pubblico e alla messa in atto di comportamenti etici e responsabili, nel corso dell'anno 2024 verrà completato il ciclo triennale di formazione, di livello generale, in materia di anticorruzione e trasparenza e verranno attivate le iniziative formative di livello specialistico, previste dal PIAO-Sezione Rischi corruttivi e trasparenza. Si prevede, altresì, di erogare, ai sensi del DPR n. 81 del 13/06/2023, una formazione specifica e mirata sul codice etico e di comportamento, attualmente in fase di aggiornamento, destinata sia al personale di nuova assunzione che al personale che è stato inquadrato in categorie superiori per effetto di procedure comparative avviate ai sensi dell'art. 52, co. 1 bis, del DLgs. 165/2001.

Competenze trasversali e manageriali. Con l'obiettivo di sviluppare quelle competenze maggiormente impattate dai cambiamenti generati dall'introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance e dal lavoro agile. Pertanto, tenendo conto anche di quanto indicato dalle Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza pubblica, adottate con D.M. 28.09.2022 (par. 4 Modello di competenze dei dirigenti della pubblica amministrazione italiana), verranno organizzati, per il personale dirigente, percorsi formativi orientati allo sviluppo delle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva.

In particolare, per il 2024, la formazione sarà orientata a migliorare le competenze rientranti nell'area manageriale relative allo **sviluppo dei collaboratori**, pienamente coerente con l'obiettivo di promuovere la partecipazione del personale assegnato ad attività di formazione, e quelle relative alla **gestione dei processi**, in linea sia con l'azione di mappatura dei processi rilevanti per l'Ateneo che sarà implementata a livello macro-organizzativo, che con la definizione delle micro-organizzazioni delle strutture.

Per il personale *non* dirigente è prevista l'attuazione di percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni approvato con il Decreto 28 giugno 2023, articolate in quattro aree: Capire il contesto pubblico, Interagire nel contesto pubblico; Realizzare il valore pubblico; Gestire le risorse pubbliche.

In particolare, per il 2024, si ritiene opportuno agire sulle competenze rientranti nell'area denominata **"Interagire nel contesto pubblico"**, nella quale rientrano le competenze relative alla *comunicazione, collaborazione, orientamento al servizio e gestione delle emozioni*.

Per il personale che ha funzioni di coordinamento di strutture e di personale (Elevate Professionalità e Funzionari) si propone l'implementazione di un percorso formativo di **Project Management**, per il coordinamento di strutture complesse.

Dall'analisi dei fabbisogni formativi, è emersa la necessità di attivare dei percorsi formativi orientati alla diffusione della cultura della valutazione della performance nelle Università.

Lavoro agile. Al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso modalità di lavoro agile il personale dirigente parteciperà a percorsi formativi, dedicati anche alla valutazione della performance di coloro che prestano l'attività lavorativa in modalità agile; il personale non dirigente, come già detto in parte, parteciperà a percorsi formativi sull'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'*empowerment*, la collaborazione e condivisione delle informazioni.

Con riferimento al Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2026, a cura del Coordinamento UniCt per le Pari Opportunità, e in particolare di quanto previsto dall'Azione n. 4 "*Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico: supporto alle carriere femminili per formare conoscenze e competenze in materia di pari opportunità e di uguaglianza di genere*" nell'anno 2024 verrà attuato il progetto di **Mentoring trasformativo** con l'obiettivo di fornire strumenti e condividere risorse per definire strategie individuali e collaborative di *empowerment* femminile e per sostenere le progressioni di carriera nei diversi contesti e ambiti dell'istituzione accademica innescando dinamiche di riflessività e mutuo supporto, anche attraverso modelli innovativi di *mentoring e coaching* individuale e di gruppo sensibili alle questioni di genere.

A tal riguardo all'interno del Bilancio di previsione 2024-2026, sono state stanziato apposite risorse per un ammontare di € 3.000 destinate alla copertura delle spese relative a tali attività di in/formazione.

Formazione per nuovi assunti. Nel periodo ricompreso tra la fine dell'anno 2023 e i primi mesi dell'anno 2024 (ottobre 2023-febbraio 2024) l'Ateneo ha proceduto all'assunzione di oltre **60 unità** di personale di categoria B, C e D per le quali, secondo le indicazioni della direttiva del 23 marzo 2023, che prevede la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, verrà implementata una specifica azione formativa con la finalità di favorire l'inserimento del personale neoassunto e di fornire conoscenze di base del contesto universitario.

b) Risorse interne ed esterne

L'organizzazione e la gestione delle attività formative dell'Ateneo è competenza specifica dell'Ufficio Pianificazione, gestione e controllo della formazione dell'Area Risorse Umane, attualmente composto da 2 unità di personale. Nel 2023 sono stati individuati dei referenti della formazione per ciascuna struttura d'Ateneo, al fine di creare un raccordo tra l'Ufficio e le diverse strutture d'Ateneo.

I corsi di formazione vengono svolti sia in presenza che in modalità a distanza, integrata, eventualmente, con strumenti che permettono un coinvolgimento attivo dei partecipanti (*focus-group*, esercitazioni pratiche, ecc.).

L'Ateneo inoltre assicura ed eroga costantemente a tutti i lavoratori la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, al fine di mantenere aggiornate le competenze delle Figure Professionali di cui al d.lgs. n. 81/2008 Testo Unico.

Al fine dell'erogazione della formazione l'Ufficio si avvale:

- della competenza dei docenti universitari, più spesso interni, ma anche appartenenti ad altri Atenei;
- di docenti di elevata qualificazione appartenenti ad organismi pubblici e privati, quali a mero titolo esemplificativo ANVUR, ANAC, SNA, ecc.
- di personale tecnico- amministrativo interno e/o centri di formazione interni.

Nel corso dell'anno 2023 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione un nuovo tariffario che fissa il costo orario per gli incarichi di formazione attribuiti al personale interno.

L'Università ha aderito, anche per il 2024, al bando INPS "Valore PA" che offre la possibilità al personale tecnico amministrativo di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento di diverso livello e ambito tematico sulla base di fabbisogni formativi espressi.

L'Ateneo fa parte anche del Consorzio Interuniversitario per la Formazione, ente senza fini di lucro che svolge attività di formazione e ricerca principalmente per il personale che opera nelle Università e aderisce ogni anno a una o più Comunità Professionali.

Nell'anno 2023 è stata completata l'implementazione dell'applicativo U-Web formazione per la gestione dei processi legati alla definizione del catalogo delle competenze e la gestione dei processi che caratterizzano la formazione professionale del personale tecnico amministrativo, al fine di garantire un continuo monitoraggio dello sviluppo della singola risorsa umana in termini di competenze e capacità professionali.

Risorse economiche

Per la formazione del personale nell'anno 2024 sono state assegnate risorse per € 105.000,00 sul budget dell'Area Risorse Umane, così ripartite:

- € 75.000,00 per l'organizzazione interna di attività formative
- € 30.000,00 per l'acquisto di servizi di formazione esterni

Oltre al budget gestito dall'Area Risorse Umane per le iniziative formative di carattere trasversale, ciascuna struttura ha a propria disposizione una somma per consentire al proprio personale di partecipare ad attività formative, organizzate da enti esterni, riguardanti tematiche di interesse specifico.

Vanno aggiunte inoltre le risorse appositamente stanziare nel Bilancio di previsione 2024-2026 destinate alla copertura delle spese relative alle azioni previste nel Piano dell'Uguaglianza di genere 2022-2026, con specifico riguardo all'Azione 4 per attività formative/seminariali (€ 3.000), sopra richiamata.

c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

L'Ateneo concede ai dipendenti che ne facciano richiesta, per un massimo 150 ore annue, permessi retribuiti straordinari per il Diritto allo Studio, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, comma 10, del C.C.N.L relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 e dell'art. 32, commi 8 e 9, del C.C.N.L. Università 2006-2009. È possibile anche usufruire di periodi di aspettativa non retribuita per motivi di studio. Di recente è stato adottato il Regolamento sui criteri generali e sulle modalità di concessione dei permessi straordinari retribuiti per motivi di studio (150 ore) al personale tecnico-amministrativo per disciplinare le modalità di fruizione dei permessi studio in considerazione dell'incremento delle richieste registrato negli ultimi anni.

L'Ateneo, nell'ambito del Piano strategico *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"*, ha aderito al programma straordinario di formazione e aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti pubblici, *"PA 110 e lode"*, sottoscrivendo un Protocollo d'Intesa con il Ministro per la Pubblica Amministrazione. Già dall'anno scorso i dipendenti possono frequentare alcuni dei corsi di laurea e master previsti dall'offerta formativa dell'Ateneo a condizioni agevolate.

Per l'anno accademico 2023-2024 l'Ateneo ha rinnovato il Protocollo d'Intesa prevedendo la possibilità di iscriversi a condizioni agevolate ai seguenti corsi di studio:

- n. 4 corsi di Laurea e n. 4 corsi di Laurea Magistrale presso il Dipartimento di Agricoltura, Alimentazione e Ambiente;
- n. 3 corsi di Laurea e n. 5 corsi di Laurea Magistrale presso il Dipartimento di Scienze Politiche e sociali;
- n. 3 corsi di Laurea Magistrale e n. 1 Master di II Livello presso il Dipartimento di Ingegneria Civile e Architettura.

d) Obiettivi formativi che si intendono perseguire e risultati attesi:

La valorizzazione delle competenze del personale rientra tra gli obiettivi strategici che l'Università di Catania si pone per il triennio 2024-2026 e come indicato anche dal Dipartimento della funzione pubblica tale azione passa dal miglioramento qualitativo e quantitativo della formazione per il personale.

In particolare, gli **obiettivi** per il 2024 sono:

- garantire un numero di ore di formazione pari almeno a 24 per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo e di personale Dirigente;
- assicurare la formazione di almeno 340 unità di personale, in tema di digitalizzazione e dematerializzazione, con particolare attenzione agli strumenti tecnologici a supporto del lavoro agile;
- assicurare la formazione di almeno 100 unità di personale per il miglioramento della competenza linguistica (lingua Inglese);

- monitorare la fruizione dei percorsi formativi sulla piattaforma *Syllabus*, garantendo la partecipazione di ulteriori unità di personale per il 2024 (in numero pari almeno al 10% del personale già registrato nel 2023).

Più generale, verranno avviate nell'anno 2024 e ulteriormente sviluppate negli anni 2025-2026 azioni formative riguardanti i singoli ambiti di intervento individuati nelle priorità strategiche.

4. Monitoraggio

Il monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico” e della sezione “Performance” è definito in coerenza con le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, co.1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009. Nello specifico, la sezione “Valore pubblico” dell’Ateneo di Catania è collegata all’attuazione del Piano strategico.

Le modalità di attuazione del processo di monitoraggio del Piano strategico e del Piano della Performance, nonché i soggetti coinvolti nel medesimo processo sono descritti nel documento “[Sistema di misurazione e di valutazione della performance](#)” al paragrafo “3. Modalità di funzionamento del Sistema” (Gestione del ciclo della performance - fase check), cui si rimanda.

In particolare, ai fini di un più attento monitoraggio, il Piano strategico 2022-2026 ha previsto, per ciascun obiettivo strategico e azione collegata:

- “Indicatori di monitoraggio annuale” idonei a misurare il grado di realizzazione delle azioni poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo, al fine di valutare, annualmente, l’opportunità di aggiornare o di introdurre eventuali correttivi.
- “Indicatori di Ateneo” preposti alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati di miglioramento della performance dell’Ateneo in ciascuna area strategica, in un’ottica di medio-lungo periodo.

Annualmente i risultati della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo sono rendicontati attraverso la Relazione sulla performance, ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

Il monitoraggio delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è volto a verificare il loro stato di attuazione, la loro idoneità e il margine di miglioramento negli anni. Esso è svolto in coerenza alle indicazioni dell’ANAC e viene condotto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), con il supporto dell’ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza (UPCT).

In fase di pianificazione, per ciascuna misura generale e specifica di prevenzione della corruzione, sono individuati i responsabili dell’attuazione delle stesse e le relative scadenze. Pertanto, il monitoraggio è attuato nel rispetto dei tempi stabiliti in fase di pianificazione, con il supporto delle strutture interessate. Per il monitoraggio, il RPCT predispose delle schede di autovalutazione in cui i referenti delle strutture o i responsabili di specifici servizi, indicano per ciascuna misura, se e come è stata attuata, dando atto anche di una valutazione dell’utilità della stessa rispetto ai rischi corruttivi da contenere.

Con riferimento agli obblighi dettati in materia di trasparenza, l’allegato 2.C della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2026, recante le indicazioni sulla gestione dei flussi informativi, individua i responsabili della trasmissione delle informazioni e della pubblicazione, nonché le scadenze

interne fissate dall'Ateneo coerenti al rispetto della tempistica dettata dalla normativa. Per le informazioni per le quali non è possibile un monitoraggio costante e tempestivo, a causa della numerosità o delle necessarie modalità dirette di pubblicazione da parte dei responsabili delle strutture, viene effettuato un monitoraggio a campione e, successivamente, richiesto l'aggiornamento tempestivo in caso di inosservanza.

A fine anno, ciascun responsabile di struttura attesta il rispetto dei criteri di aggiornamento, completezza e formato delle pubblicazioni, presentando al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza una tabella di monitoraggio.

Annualmente, i risultati dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono riportati nella Relazione Annuale del RPCT, pubblicata nella sezione dedicata di Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, ossia il documento dal quale si evincono i risultati del monitoraggio e il giudizio sul livello di adempimento e di efficacia delle misure.

Il monitoraggio della sezione "Organizzazione e capitale umano" prevede che il Nucleo di valutazione, su base triennale, monitori la coerenza con gli obiettivi di performance.