



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 tenterà 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>

SWOT: FOCUS "PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"		Analisi interna	
		Punti di forza (Strengths)	Punti di debolezza (Weaknesses)
		<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. • Carezza 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 • Basso % 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 Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità	W-O strategies Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità
	<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 	<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 	<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 Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce	W-T strategies Ridurre i punti di debolezza per evitare di acuire gli effetti delle minacce e introdurre strategie di contrasto a minacce esterne
	<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 	<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 	<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 727 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”)</p> <p>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="129 768 691 947"> <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="129 1115 703 1328"> <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="129 1473 703 1653"> <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="129 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" data-bbox="129 461 638 636"> <tr> <td>Media mega+grandi atenei</td> <td>14,2%</td> </tr> <tr> <td>Media sud-isole</td> <td>10,3%</td> </tr> <tr> <td>Media Sistema</td> <td>12,7%</td> </tr> <tr> <td>min</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>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" data-bbox="129 853 638 1028"> <tr> <td>Media mega+grandi atenei</td> <td>17,8%</td> </tr> <tr> <td>Media sud-isole</td> <td>16,9%</td> </tr> <tr> <td>Media Sistema</td> <td>16,6%</td> </tr> <tr> <td>min</td> <td>8,5%</td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>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
<p>A_a</p> <p>A_b</p> <p>C_b</p> <p>D_a</p> <p>E_a</p> <p>E_b</p> <p>C_e</p> <p>D_d</p>	<p>Sito PRO3_Cineca-MUR</p> <p>Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2023)</p> <p>Banche dati ministeriali di riferimento:</p> <p>Studenti: ANS – ANS PL</p> <p>Professori e ricercatori: PROPER - DALIA</p> <p>Docenti di riferimento: SUA CdS di Ateneo</p>	<p>01/04/2023</p>
<p>IA11</p>	<p>IA11 - AVA – Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo</p> <p>Elaborazioni ANVUR</p> <p>Banche dati ministeriali di riferimento:</p> <p>Studenti: ANS – ANS PL</p> <p>*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).</p>	<p>01/07/2023</p>

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>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>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>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)	ST_1 Promuovere il ruolo dell' Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	25%	ST_Ser_1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità	25%	ST_Ser_1.1_a1 – DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea A) - Caserma Abela - Palazzo Impellizzeri 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 ST_Ser_1.1_c1 – Piano emergenziale edilizia ex DM 1121/2019 interventi linea B (prosecuzione 2022) ST_Ser_1.1_d1 – Residenze L.338/2000 - IV bando - Cittadella Via Androne

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><u>Area strategica didattica (Did)</u> 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><u>Area strategica ricerca (Ric)</u> 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><u>Area strategica Terza Missione (TM)</u> ID_TM_1.1 - Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione</p> <p><u>Area strategica Servizi (Ser)</u> 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><u>Area strategica Servizi (Ser)</u> 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><u>Area strategica Servizi (Ser)</u> 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
		IS_Ser_2.2 Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo	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:

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 2023	P.O.	Cessazioni 2024	P.O.	Cessazioni 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 suddivisa 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 similari 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 alle 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.



ALLEGATO 1

Obiettivi organizzativi gestionali di Ateneo e di struttura

PIAO 2024-2026 – sotto sezione 2.2 Performance

COMPONENTI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI

Componenti della valutazione della performance individuale		DG	Peso
Componente organizzativa e individuale	Obiettivi organizzativi gestionali di Ateneo: Media (ORG_1 (peso 50%); ORG_2 (peso 50%))	20%	55%
	Obiettivi organizzativi gestionali di struttura I livello (media risultati ottenuti su obiettivi pesati)	80%	
		100%	
Comportamenti organizzativi – Modus gerendi			40%
Differenziazione giudizi			5%
			100%

Componenti della valutazione della performance individuale		Dirigenti	Peso
Componente organizzativa e individuale	Obiettivi organizzativi gestionali di Ateneo: Media (ORG_1 (peso 50%); ORG_2 (peso 50%))	10%	55%
	Obiettivi organizzativi gestionali di struttura II livello (media risultati ottenuti su obiettivi pesati)	90%	
		100%	
Comportamenti organizzativi – Modus gerendi			40%
Differenziazione giudizi			5%
			100%

OBIETTIVO ORGANIZZATIVO DI ATENEO: ORG_1 - CONSOLIDAMENTO DELLE AZIONI FINALIZZATE AL RISPETTO DEGLI INDICATORI MINISTERIALI E A GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DI BILANCIO

Indicatori ¹	Valore di partenza	Target obiettivo- anno 2024			
		Valore soglia Misurazione: 0% per valori dell'indicatore inferiori/superiori	Target minimo	Target intermedio	Target atteso 2024
			Misurazione:60%	Misurazione:80%	Misurazione:100%
IP Indicatore spese del personale	2023: 67,96%	80%	Rispetto indicatore IP $IP \leq 80\%$	Rispetto indicatori IP – ISEF - ITP $IP \leq 80\%$ $ISEF \geq 1$ $ITP \leq 0$ ^(a)	Rispetto di tutti gli indicatori $IP \leq 80\%$ $IDEB \leq 10\%$ $ISEF \geq 1$ $FAB \geq 95\%$ $ITP \leq 0$ ^(a)
IDEB Spese di indebitamento	2023: 0	10%			
ISEF: Sostenibilità economico-finanziaria	2023:1,21	1			
FAB: Fabbisogno finanziario assegnato dal MUR	Novembre 2023: 91,67%	95%			
ITP ^(a) Indicatore di tempestività dei pagamenti	2023: -7,63	0			

^(a) L'indicatore ITP, in fase di misurazione, non viene considerato con riferimento al Direttore generale e al Dirigente dell'area finanziaria dell'Ateneo in quanto, in applicazione della circolare della Ragioneria generale dello Stato e del Ministro della Funzione pubblica n. 2449 del 3 gennaio 2024, a questi ultimi viene assegnato uno specifico obiettivo organizzativo di struttura nell'area strategica servizi (Obiettivo ID_Ser_1.2_a5)

¹ IP – IDEB – ISEF: Art. 5, 6 e 7 del d. lgs. 49/2012). Risultato anno 2023: Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 1506/2023 (esercizio finanziario 2022)

FAB: Confronto obiettivo relativo al limite di fabbisogno finanziario assegnato da parte del MUR con fabbisogno consumato dall'Ateneo (fonte Cineca/FFO): il dato relativo al monitoraggio definitivo MUR non è ancora stato comunicato e risulta in fase di aggiornamento.

ITP: L'indicatore ex art. 9, comma 3, del D.P.C.M 22/09/2014 ss.mm.ii e dalla circolare MEF/RGS n. 22 del 22 luglio 2015. Fonte: Ragioneria generale dello Stato – Sistema PCC (Piattaforma dei crediti commerciali). Elaborazione del 5/02/2024¹

OBIETTIVO ORGANIZZATIVO DI ATENEO: ORG_2: MIGLIORAMENTO DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI SUI SERVIZI AMMINISTRATIVI EROGATI DALL'ATENEO

Indicatore	Valore di partenza (anno 2023)	Target obiettivo - anno 2024			
		Valore soglia	Target minimo	Target intermedio	Target atteso
		Misurazione: 0%	Misurazione: 60%	Misurazione:80%	Misurazione:100%
$I = \frac{p}{p_{min}}$	$I = 0,92$	$I \leq 0,88$	$0,88 < I < 0,90$	$0,90 \leq I < 0,93$	$I \geq 0,93$

I: Media complessiva del grado di soddisfazione espresso dagli utenti (personale TA; docenti, dottorandi e assegnisti; studenti I anno e studenti iscritti agli anni successivi) sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo (**p**) / media complessiva calcolata nell'ultimo quartile della distribuzione dei punteggi medi conseguiti dagli Atenei aderenti al progetto GP (**p_min**).

Per l'anno 2023 sono stati presi in considerazione i risultati delle indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi, realizzate nell'ambito del progetto Good Practice edizione 2022/23

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di I livello del Direttore generale																		
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo di I livello	Codice obiettivo II livello	Obiettivo II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'Indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo	Peso
Innovazione e digitalizzazione	Servizi	ID_Ser_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_Ser_1.1 Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR (25%)	ID_Ser_1.1_b1	Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione	Indicatore di attività	Fasi pianificazione avvio nuova mappatura dei processi	Individuazione soluzione da adottare tramite consulenze esterne	Conclusioni della procedura di scelta	Programmazione delle attività da svolgere per la mappatura dei processi selezionati	Avvio dell'attività di mappatura dei processi prioritari individuati in fase di programmazione	31/12/2024	100.000,00 €	100.000,00 €	Direzione generale	Direttore generale - Resp. PCT	2024-2026	12
				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	Indicatore di attività	Fasi per la predisposizione del documento di valutazione dello stato dell'arte e rilevazione delle esigenze informative		Costituzione gruppo di lavoro	Documento di valutazione dello stato dell'arte	Documento finale sulle esigenze informative rilevate	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - Area dei Sistemi informativi	Direttore generale	2024-2026	13
			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	Indicatore quantitativo (KPI)	Percentuale di rendicontazione delle somme spese/impegnate rispetto al finanziamento assegnato	17	36,8	43,4	50	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - Area della Ricerca	Direttore generale - Giuseppe Caruso	2024-2026	7
				ID_Ser_1.2_a2	Miglioramento la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa	Indicatore di attività	Fasi di predisposizione nuova circolare procedure di acquisto su fondi PNRR	Procedura in essere da aggiornare ai fini della razionalizzazione procedure di acquisto attraverso semplificazione delle fasi di autorizzazione e di contabilizzazione della spesa	Analisi della procedura in essere e formulazione della nuova procedura di concerto con altre strutture coinvolte	Redazione circolare applicativa da sottoporre per l'approvazione	Applicazione circolare	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - Area della Centrale Unica di Committenza	Direttore generale - Interim DG	2024-2026	8
				ID_Ser_1.2_a5	Misure finalizzate al mantenimento del rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) Circolare RGS-MFP n. 2449/2024	Indicatore quantitativo (KPI)	Indicatore ITP: Fonte: Ragioneria generale dello Stato – elaborazione Sistema PCC (Piattaforma dei crediti commerciali)	anno 2023: ITP<0	ITP<=0	ITP<=0	ITP<=0	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - Area finanziaria	Direttore generale - Margherita Zappalà	2024-2025	10

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di I livello del Direttore generale																		
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo di I livello	Codice obiettivo II livello	Obiettivo II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'Indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo	Peso
Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità	Servizi	IS_Ser_2_Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	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	Indicatore quantitativo (KPI)	Utilizzo punti organico assegnati al PTA per l'avanzamento di carriera	1,6	5,17	6,36	7,55	31/12/2024	862.952,00 €	862.952,00 €	Direzione generale - Area Risorse Umane	Direttore generale - Licciardello Rosaria	2024-2026	12
				IS_Ser_2.2_c1	Adozione piano straordinario di reclutamento del personale TA	Indicatore quantitativo (KPI)	Utilizzo punti organico assegnati al PTA per il reclutamento	7,7	36,96	46,71	56,46	31/12/2024	6.453.277,00 €	6.453.277,00 €	Direzione generale - Area Risorse Umane	Direttore generale - Licciardello Rosaria	2024-2026	13
Sviluppo Territoriale	Servizi	ST_Ser_1_Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_Ser_1.1 Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità (25%)	ST_Ser_1.1_a1	DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea A) - Caserma Abela - Palazzo Impellizzeri	Indicatore quantitativo (KPI)	Rendicontazione economica (% somme rendicontate rispetto al cofinanziamento pubblico assegnato)	0	18	24	30	31/12/2024	5.930.752,00 €	1.779.226,00 €	Direzione generale - Area della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione	Direttore generale - Conti Armando	2024-2026	7
				ST_Ser_1.1_b1	DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea B) - Cittadella via Androne- Biologia animale/ OVE riqualificazione padiglioni 14,17 e 19	Indicatore di attività	Fasi di definizione del processo di fattibilità iniziativa	progetto esecutivo	predisposizione del progetto di gara	trasmissione progetto alla competente area provveditoriale (ACUC)	consegna dei lavori	31/12/2024	31.320.000,00 €	14.543.142,00 €	Direzione generale - Area della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione	Direttore generale - Conti Armando	2024-2026	3
				ST_Ser_1.1_b2	DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea B) - Cittadella via Androne- Biologia animale/ OVE riqualificazione padiglioni 14,17 e 19	Indicatore di attività	Espletamento procedura di affidamento gara (polo didattico OVE e Cittadella via Androne)	Delibera CdA del 21.12.2023	determina approvazione bando di gara	pubblicazione bando di gara	determina di aggiudicazione	30/11/2024	31.320.000,00 €	14.543.142,00 €	Direzione generale -Area della Centrale Unica di Committenza	Direttore generale - Interim DG	2024-2026	3
				ST_Ser_1.1_c1	Piano emergenziale edilizia ex DM 1121/2019 interventi linea B (prosecuzione 2022)	Indicatore quantitativo (KPI)	Rendicontazione economica (% somme rendicontate rispetto al cofinanziamento pubblico assegnato)	20	32	36	40	31/12/2024	21.422.384,00 €	4.284.477,00 €	Direzione generale - Area della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione	Direttore generale - Conti Armando	2024-2026	6
				ST_Ser_1.1_d1	Residenze L.338/2000 - IV bando - Cittadella Via Androne	Indicatore di attività	Fasi della procedura di affidamento di gara	La procedura è subordinata alla stipula della convenzione con la Cassa depositi	Determina aggiudicazione.	Conclusione verifica documentazione per la stipula del contratto	Stipula contratto	31/12/2024	5.938.000,00 €	1.657.391,00 €	Direzione generale -Area della Centrale Unica di Committenza	Direttore generale - Interim DG	2024-2026	6

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																		
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo	
Immovazione e digitalizzazione	Didattica	ID_Did_1_Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_Did_1.2 Ottimizzazione dei processi di gestione della didattica	ID_Did_1.2_a2	Analisi e mappatura delle procedure amministrative della didattica (individuazione attori coinvolti, strutture didattiche e tempistiche)	Indicatore di attività	Analisi e descrizione di almeno due processi amministrativi	Procedure amministrative in atto nel mese di gennaio 2024	Analisi delle procedure amministrative della didattica	Descrizione di un processo e proposta migliorativa	Descrizione di due processi e proposta di soluzioni migliorative	31/12/2024	- €	- €	Area della Didattica	Caruso Giuseppe	2024	
Immovazione e digitalizzazione	Ricerca	ID_Ric_1_Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_Ric_1.1 Ottimizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca	ID_Ric_1.1_b1	Potenziamento del sistema informativo integrato per la gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca	Indicatore di attività	Messa in produzione del modulo	Studio di fattibilità già effettuato nel 2023	Realizzazione del modulo con la possibilità di inserimento delle richieste	Sperimentazione della funzionalità attraverso simulazione	Messa in produzione del modulo	31/12/2024	- €	- €	Area Finanziaria	Zappalà Margherita	2024-2026	
				ID_Ric_1.1_b2	Implementazione e messa in opera cruscotto anagrafe e gestione progetti di ricerca	Indicatore di attività	Utilizzo del modulo da parte degli uffici di progetto dipartimentali	Verifica utilizzo continuativo del modulo	correttezza dei dati inseriti	monitoraggio aggiornamento continuo e inserimento dati	completezza aggiornamento del modulo	31/12/2024	- €	- €	Area della Ricerca	Caruso Giuseppe	2024-2026	
				ID_Ric_1.1_c1	Realizzazione sistema integrato di "certificazione" delle rendicontazioni delle attività di didattica (registro elettronico del docente) e di ricerca, con particolare riferimento alla gestione dei progetti di ricerca finanziati dalla Commissione Europea, tramite integrazione del sistema informativo della didattica e delle segreterie studenti (SmartEdu), del sistema di gestione della contabilità e dei progetti di ricerca (Easy).	Indicatore quantitativo (KPI)	Messa in produzione del modulo e verifica n. utenti utilizzatori	20	548	724	900	31/12/2024	- €	- €	Area della Didattica - Area finanziaria - Area della Ricerca	Caruso Giuseppe	2024-2026	
				ID_Ric_1.1_c2	Realizzazione sistema integrato di "certificazione" delle rendicontazioni delle attività di didattica (registro elettronico del docente) e di ricerca, con particolare riferimento alla gestione dei progetti di ricerca finanziati dalla Commissione Europea, tramite integrazione del sistema informativo della didattica e delle segreterie studenti (SmartEdu), del sistema di gestione della contabilità e dei progetti di ricerca (Easy).	Indicatore di attività	Fasi di ulteriore di miglioramento del registro. Supporto tecnico all'adozione del modulo e correzione anomalie	Modulo già implementato	Modulo disponibile in ambiente di produzione	Correzione del 50% delle anomalie riscontrate	Modulo adottato e funzionante in conformità alle specifiche. Correzione di tutte le anomalie riscontrate	31/12/2024	- €	- €	Area dei Sistemi Informativi	Interim DG	2024-2026	
				ID_Ric_1.2_a1	Ottimizzazione del cruscotto per anagrafe, valutazione e monitoraggio prodotti della ricerca	Indicatore di attività	Utilizzo del nuovo software Criterium per il supporto alla valutazione della produzione scientifica	Funzionalità del software	verifica correttezza dei dati caricati da banche dati preesistenti	monitoraggio utilizzo e valutazione eventuali criticità	utilizzo del software da parte dei docenti e ricercatori unict	31/12/2024	13.581,00 €	13.581,00 €	Area della Ricerca	Caruso Giuseppe	2024	

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'Indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
Innovazione e digitalizzazione	Servizi	ID_Ser_1 Sostenerne nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_Ser_1.1 Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR	ID_Ser_1.1_f1	Programmazione di azioni finalizzate alla trasparenza e all'accessibilità digitale	Indicatore di attività	"Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo dei siti web istituzionali sia dal punto di vista infrastrutturale (aggiornamento versione CMS) sia secondo le direttive del Dipartimento per la trasformazione Digitale per l'utilizzo della versione aggiornata del framework Bootstrap Italia"	Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo: 100% Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA:100%	Adeguamento Sito di Ateneo	Adeguamento Sito di Ateneo e di almeno 4 dipartimenti	Adeguamento: Sito di ateneo Siti dei dipartimenti e delle strutture didattiche speciali	31/12/2024	- €	- €	Area dei Sistemi Informativi	Interim DG	2024-2026
				ID_Ser_1.1_f2	Programmazione di azioni finalizzate alla trasparenza e all'accessibilità digitale (Obiettivi AGID - accessibilità; trasparenza - protezione dei dati personali (GDPR)	Indicatore quantitativo (KPI)	percentuale di documenti conformi pubblicati in AT anno 2024	70	88	94	100	31/12/2024	- €	- €	Area e centri di servizio	Tutti i dirigenti e direttore CS	2024-2026
				ID_Ser_1.1_11	Informatizzazione delle procedure di competenza ARU	Indicatore di attività	Fasi per il completamento procedure informatizzate in uso e implementazione di nuove procedure con tempistica dettata da regolamenti.	piattaforma bandi generator e piattaforma concorsi	completamento di 2 procedure in uso; implementazione di 2 nuove procedure	avvio dell'utilizzo 2 procedure nuove; completamento di 3 procedure in uso	completamento di 5 procedure già in uso; implementazione di 4 procedure nuove	31/12/2024	- €	- €	Area Risorse Umane - Area dei Sistemi Informativi	Licciardello Rosaria Interim DG	2024-2026
				ID_Ser_1.1_11	Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio, comunicazione e valutazione delle attività della Scuola Superiore di Catania, con particolare riferimento alle attività istituzionali e al Collegio Villa San Saverio, attraverso la digitalizzazione.	Indicatore di attività	Fasi per la realizzazione di un software per migliorare la gestione e il monitoraggio delle attività della SSC tramite affidamento esterno	Assenza di un sistema informatizzato di gestione e monitoraggio di tutte le attività della Scuola	Definizione del capitolato tecnico della gara	Definizione disciplinare di gara	Avvio bando di gara	31/12/2024	62.000,00 €	62.000,00 €	Scuola Superiore di Catania	Conti Armando	2024-2025
				ID_Ser_1.2_a3	Espletamento procedura di affidamento gara PNRR - Acquisto di strumentazioni scientifiche nell'ambito del progetto "ANTHEM: AdvaNced Technologies for Human-centEred Medicine	Indicatore di attività	Fasi della procedura di affidamento di gara	Adozione nuovo Regolamento per nomina commissioni di gara	Pubblicazione bando	Determina approvazione bando	Proposta di aggiudicazione	31/12/2024	- €	- €	Area della Centrale Unica di Committenza	Interim DG	2024
				ID_Ser_1.2_a4	Espletamento procedura di affidamento gara PNRR - Acquisto di strumentazioni scientifiche nell'ambito del progetto "STILES: Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA	Indicatore di attività	Fasi della procedura di affidamento di gara	Adozione nuovo Regolamento per nomina commissioni di gara	Pubblicazione bando	Determina approvazione bando	Proposta di aggiudicazione	31/12/2024	- €	- €	Area della Centrale Unica di Committenza	Interim DG	2024

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Colice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
Innovazione e digitalizzazione	Servizi	ID_Ser_2_Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità	ID_Ser_2_2 Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi	ID_Ser_2_2_a1	Definizione di uno strumento tecnico dedicato alla raccolta dei dati dell'edificio e alla programmazione degli interventi/servizi- "Fascicolo del fabbricato" - parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità"	Indicatore di attività	Fasi predisposizione Fascicolo del fabbricato. Analisi e studio dei riferimenti normativi tecnico-giuridici in ambito sicurezza strutturale e accessibilità	Nessun dato	Attività preliminari alla compilazione del Fascicolo del fabbricato parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità" (Ricognizione della normativa in materia di accessibilità e di sicurezza strutturale per edilizia universitaria)	30/06/2024 - Compilazione fascicolo del fabbricato per una delle due parti previste dal target atteso	Redazione del "Fascicolo del fabbricato", parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità"	31/12/2024	- €	- €	Area dei Servizi Generali	Mannino Lucio	2024
				ID_Ser_2_2_a2	Applicazione del "Fascicolo del fabbricato", parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità" agli edifici denominati "Torre Biologica" e "Palazzo Centrale"	Indicatore di attività	Fasi implementazione del Fascicolo del fabbricato relativamente alle sezioni "Rispondenza normativa antisismica" e "Accessibilità" sugli edifici "Torre biologica" e "Palazzo centrale"	Modello del "Fascicolo del fabbricato", parte generale e parte salute e sicurezza redatto per Musei "Mirabilia" e "Città della Scienza"	Attività preliminare all'applicazione del Fascicolo del fabbricato parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità" (Ricerche di archivio e rilievi in situ per i due edifici individuati)	30/06/2024 - Applicazione "Fascicolo del Fabbricato" parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità" a 1 delle 2 strutture individuate	Applicazione del "Fascicolo del fabbricato", parte "Rispondenza normativa antisismica" e parte "Accessibilità" agli edifici denominati "Torre Biologica" e "Palazzo Centrale"	31/12/2024	- €	- €	Area dei Servizi Generali	Mannino Lucio	2024
	Terza Missione	ID_TM_1_Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_TM_1_1 Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione	ID_Ser_2_2_b1	Valutazione sistematica del rischio di contenzioso per le pratiche gestite dall'ULA	Indicatore quantitativo (KPI)	% pratiche introitate nel 2024 per le quali è stata conclusa la valutazione del rischio	0	60	80	100	31/12/2024	- €	- €	Ufficio Legale - Avvocatura D'Ateneo	Reina Vincenzo	2024-2026
				ID_TM_1_1_a1	Completamento e potenziamento del tool di monitoraggio delle attività di TM, anche con riferimento ai settori SDG, e con strumenti di autovalutazione	Indicatore di attività	Fasi necessarie alla creazione di un cruscotto integrato per il monitoraggio e l'analisi delle schede informatizzate di tm	Piattaforme di raccolta dati in tema Public engagement e Formaz. Continua	Analisi dei requisiti per realizzazione del cruscotto	Progettazione del cruscotto	Sviluppo di un cruscotto integrato per il monitoraggio e l'analisi delle schede informatizzate di tm man mano sviluppate	30/11/2024	- €	- €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
ID_TM_1_1_b1	Scouting e mappatura di attività volte al TT (ricerca applicata, rapporti con aziende, brevettazione, eventi nazionali e internazionali di TT, adesione a piattaforme digitali per la valorizzazione dei brevetti)	Indicatore quantitativo (KPI)	Riduzione tempo (in giorni) inserimento brevetti in piattaforma	180	132	116	100	31/12/2024	- €	- €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024				

Sfida		Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello															
		Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'Indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo
Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità	Servizi	IS_Ser_2 Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	Azione del Piano Strategico	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	IS_Ser_2.1_31	Promozione azioni per mantenere e migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale dei componenti della comunità universitaria	Indicatore di attività	Fasi dell'indagine di benessere organizzativo	Somministrazione questionari	Presentazione e restituzione dei risultati dell'indagine (30/09/2024)	Raccolta e rendicontazione delle azioni da intraprendere a seguito delle criticità riscontrate	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - UO NdV	Direttore generale	2024-2025
					IS_Ser_2.1_34	Attività formative in tema di digitalizzazione e dematerializzazione, in particolare per l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro a distanza (lavoro agile).	Indicatore quantitativo (KPI)	n.unità di personale che ha seguito corsi di informatica e su competenze digitali	90	336	418	500	31/12/2024	5.300,00 €	5.300,00 €	Area Risorse Umane	Licciardello Rosaria
	IS_Ser_2.2_32	Promozione della partecipazione ad attività formative attraverso la predisposizione dei piani individuali di formazione (circolare Ministro PA n. 430/2024)			Indicatore quantitativo (KPI)	% personale in formazione per almeno 24 ore annuali	0	48	64	80	31/12/2024	- €	72.094,00 €	Aree	Tutti i dirigenti	2024-2026	
	IS_Ser_2.2_33	Monitoraggio della partecipazione del PTA dell'Ateneo ad attività formative (circolare Ministro PA n. 430/2024)			Indicatore quantitativo (KPI)	Media ore di formazione erogata su pTA al 1/01/2024	0	14	19	24	31/12/2024	105.000,00 €	105.000,00 €	Area Risorse Umane	Licciardello Rosaria	2024-2026	
	IS_Ser_2.2_b1	Adozione 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			Indicatore di attività	Definizione sistema per il monitoraggio delle risorse umane in termini numerici e di inquadramento	Ricognizione numerica del personale impiegato nelle strutture	Formulazione proposta degli indicatori da monitorare	Approvazione degli indicatori	Realizzazione di un modello di monitoraggio sistematico a supporto della governance	31/05/2024	- €	- €	Area Risorse Umane	Licciardello Rosaria	2024-2026	
	IS_Ser_2.2_b2	Adozione 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			Indicatore quantitativo (KPI)	% di completamento della rilevazione nei tempi fissati dal gruppo di lavoro GP per l'analisi di efficienza dei servizi amministrativi nell'ambito del progetto Good practice (compilazione timesheet al 100% e rilevazione driver entro la scadenza)	Cronoprogramma della rilevazione definito nel progetto GP - valore di partenza 0	60	80	100	30/07/2024	- €	- €	Tutte le strutture (AREE, CS, DIP, SDS)	Tutti i responsabili di struttura	2024-2026	

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
Sviluppo Territoriale	Didattica	ST_Did_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_Did_1.1 Potenziamnto di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR	ST_Did_1.1_a1	Realizzazione azioni programmate nell'ambito del progetto OUI	Indicatore quantitativo (KPI)	Percentuale di raggiungimento del target assegnato dal Ministero per a.s. 2023-24	0	8.040	10.720	13.400	31/12/2024	3.150.750,00 €	3.150.750,00 €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_Did_1.1_a2	Partecipazione ai laboratori del progetto OUI nell'ambito del Salone dello studente anno 2024	Indicatore quantitativo (KPI)	Numero partecipanti ai laboratori del Salone dell'Orientamento 2024	0	4.800	6.400	8.000	31/12/2024	250.000,00 €	250.000,00 €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_Did_1.2_a1	Potenziamento delle attività di confronto con gli stakeholders del territorio dell'Ateneo	Indicatore quantitativo (KPI)	Numero. imprese e organizzazioni imprenditoriali presenti negli eventi di placement	25	34	37	40	31/12/2024	6.500,00 €	6.500,00 €	Area della Terza Missione	Brancoforte Rosanna	2024
				ST_Did_1.2_a2	Potenziamento delle attività di confronto con gli stakeholders del territorio dell'Ateneo	Indicatore di attività	Fasi del processo di stipula degli accordi attuativi previsti nell'ambito del Protocollo d'intesa anno 2024 tra la Regione Siciliana e l'Università degli Studi di Catania	Protocollo d'intesa tra la Regione Siciliana e l'Università degli Studi di Catania anno 2024 in fase di stipulazione	Elaborazione di una proposta di accordo attuativo da condividere con l'ADUP "G. Rodolico - San Marco"	Elaborazione di una proposta di accordo attuativo da condividere con la Scuola di Medicina	Stipulazione di almeno un accordo attuativo tra quelli previsti nell'ambito del Protocollo d'intesa anno 2024 tra la Regione Siciliana e UniCT	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale - Realzioni istituzionali in ambito sanitario regionale	Conti Armando	2024
				ST_Did_1.2_c1	Adozione piano straordinario di reclutamento di professori e ricercatori	Indicatore quantitativo (KPI)	n. punti organico per avvio procedure reclutamento professori e ricercatori e passaggi di carriera	27,7	76,09	92,22	108,35	31/12/2024	12.384.212,00 €	12.384.212,00 €	Area Risorse Umane	Licciardello Rosaria	2024
Sviluppo Territoriale	Terza Missione	ST_TM_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_TM_1.1 Potenziamnto delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico	ST_TM_1.1_a1	Promozione dell'imprenditorialità accademica e della cultura dell'innovazione (brevetti) soprattutto in collaborazione con aziende ed enti del territorio	Indicatore quantitativo (KPI)	Numero di istruzioni per accordi/protocolli con aziende e enti	20	23	24	25	31/12/2024	- €	- €	Area della Terza Missione	Brancoforte Rosanna	2024

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
Sviluppo Territoriale	Terza Missione	ST_TM_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_TM_1.1 Potenziamento delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico	ST_TM_1.1_d1	Monitoraggio e ottimizzazione dei servizi e processi tecnologici per la ricerca ed il trasferimento tecnologico erogati dall'Ateneo	Indicatore quantitativo (KPI)	Riduzione n. giorni per il deposito domande di brevetto deliberate dal consiglio di amministrazione	180	162	156	150	31/12/2024	180.000,00 €	180.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
				ST_TM_1.1_d2	Monitoraggio e ottimizzazione dei servizi e processi tecnologici per la ricerca ed il trasferimento tecnologico erogati dall'Ateneo	Indicatore di attività	Fasi di informatizzazione della disclosure form	Analisi dei requisiti per l'implementazione della scheda informatica	Progettazione della scheda informatica	Fruibilità on-line della disclosure form	30/06/2024	- €	- €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024	
			ST_TM_1.2 Promozione della condizione 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_1.2_a1	Valorizzazione del SIMuA; Accreditamento del SIMuA nella rete MIC (Ministero della Cultura)	Indicatore di attività	Individuazione dei musei da accreditare e avvio del processo di accreditamento per musei inseriti nel SIMUA	Per il museo Mirabile e Città della scienza il processo di accreditamento è stato avviato	Approvazione del regolamento del nuovo museo da accreditare	Designazione delle figure previste dal regolamento	Completamento della procedura di inserimento della documentazione del nuovo museo nella piattaforma del sistema museale nazionale del MIC	31/12/2024	30.000,00 €	30.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
				ST_TM_1.2_a3	Valorizzazione di Città della Scienza (visite a Città della Scienza)	Indicatore quantitativo (KPI)	N. visite a Città della Scienza	50	80	90	100	31/12/2024	35.000,00 €	35.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
				ST_TM_1.2_b1	Promozione di iniziative volte alla educazione, sensibilizzazione e salvaguardia attraverso la valorizzazione delle Riserve Naturali	Indicatore quantitativo (KPI)	n. progetti di educazione ambientale	4	5	6	7	31/12/2024	5.000,00 €	5.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
				ST_TM_1.2_c1	Promozione delle iniziative culturali (Coro di Ateneo, Compagnia teatrale, mostre, etc.)	Indicatore quantitativo (KPI)	N. studenti a teatro	0	240	320	400	31/12/2024	30.000,00 €	30.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024
				ST_TM_1.2_c2	Promozione delle iniziative culturali (Coro di Ateneo, Compagnia teatrale, mostre, etc.)	Indicatore quantitativo (KPI)	N. mostre/eventi per la promozione di iniziative culturali	30	33	34	35	31/12/2024	30.000,00 €	30.000,00 €	Area della Terza Missione	Branciforte Rosanna	2024

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di III livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
Sviluppo Territoriale	Terza Missione	Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_TM_1.2 Promozione della condizione 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_1.2_#1	Rafforzamento dell'interazione con gli studenti attraverso le attività del Centro Universitario Teatrale (CUT)	Indicatore di attività	Fasi pianificazione e realizzazione di nuovi laboratori riservati agli studenti universitari all'interno del CUT	Nessun laboratorio realizzato nell'ambito video making e della comunicazione radiofonica	pianificazione e pubblicazione delle call aperte agli studenti	30/06/2024 - realizzazione di un nuovo laboratorio nell'ambito del video making o della comunicazione radiofonica	realizzazione di due nuovi laboratori riservati agli studenti universitari nell'ambito del video making e della comunicazione radiofonica	31/12/2024	3.000,00 €	3.000,00 €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_TM_1.2_#4	Incremento delle attività di UNICTMAGAZINE	Indicatore quantitativo (KPI)	Aumento numero di studenti redattori/tirocinanti in formazione presso la redazione del Magazine	40	46	48	50	31/12/2024	- €	- €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_TM_1.2_#2	Attività di promozione dello store di Ateneo	Indicatore di attività	Realizzazione di una campagna integrata di advertising (ADV) per la promozione dei prodotti brandizzati a marchio UNICT	Nessuna precedente campagna di promozione	Elaborazione dati delle vendite del 1° anno di attività e analisi dei clienti target	30/06/2024 stesura del capitolato tecnico e completamento fase istruttoria per l'affidamento della campagna ADV ad agenzia di settore.	completamento attività previste dal piano ADV	31/12/2024	17.000,00 €	17.000,00 €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_TM_1.2_#3	Incremento delle attività dei canali social	Indicatore quantitativo (KPI)	crescita del 10% dell'utenza dei canali social istituzionali UNICT (FB-X-IG-IN-YT) (follower/iscritti)	173.876	174.919	175.266	175.614	31/12/2024	- €	- €	Area per la Comunicazione	Mannino Lucio	2024
				ST_TM_1.3_#2	Aggiornamento del Codice etico e di comportamento di Ateneo alla luce del dpr 81/2023	Indicatore di attività	Fasi necessarie all'adozione del Codice etico e di comportamento	Codice etico e di comportamento di Ateneo (D.R. 1166/2021 modificato con D.R. 2278/2022)	Avvio della consultazione pubblica	approvazione del Nucleo di valutazione di Ateneo	Approvazione Cda del Codice aggiornato ai sensi del dpr 81/2023	31/12/2024	- €	- €	Direzione generale	Resp. Prevenzione Corr. e Trasp.	2024

Obiettivi organizzativi di struttura - Obiettivi operativi di II livello																	
Sfida	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Azione del Piano Strategico	Codice obiettivo di II livello	Obiettivo organizzativo di struttura di II livello (Sez. Performance del PIAO)	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Condizioni di partenza per l'Indicatore di attività/valore di partenza per KPI	Target minimo - 2024 (soglia il cui mancato rispetto equivale a non aver raggiunto l'obiettivo)	Target intermedio - 2024	Target atteso - 2024	Scadenza realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie: costo di realizzazione obiettivo	Risorse finanziarie disponibili o già richieste	Struttura competente	Responsabile dell'obiettivo	Periodo di prosecuzione obiettivo
				TR_Did_2_1_a1	Attivazione di corsi dedicati di potenziamento delle competenze linguistiche per il personale TA	Indicatore quantitativo (KPI)	n. corsi di lingua inglese strutturati per livello iniziale di conoscenza della lingua	10	16	18	20	31/12/2024	16.100,00 €	16.100,00 €	Area Risorse Umane	Licciardello Rosaria	2024
Misure di attuazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Servizi	Misure e obiettivi previsti da normative specifica o da altri piani di riferimento	Rischi corruttivi e trasparenza	PCT_PIAO_2_b	Prev_Corr: Attuazione misure di prevenzione della corruzione previste nell'allegato 2.A e 2.B della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Indicatore quantitativo (KPI)	% realizzazione misura sulla base dei criteri: completezza dei contenuti e del rispetto delle scadenze definiti nelle tabelle di monitoraggio per competenza	70	88	94	100	30/11/2024	- €	- €	Tutte le strutture per competenza (PTPCT 2024-2026)	Tutti i responsabili di struttura per competenza	2024-2026
			Rischi corruttivi e trasparenza	PCT_PIAO_2_c	Trasparenza: Attuazione misure di trasparenza previste nell'allegato 2.C della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Indicatore quantitativo (KPI)	% realizzazione misura sulla base dei criteri: rispetto delle scadenze previste, completezza, formato dei documenti e dati pubblicati definiti nelle tabelle di monitoraggio per competenza	70	88	94	100	30/11/2024	- €	- €	Tutte le strutture per competenza (PTPCT 2024-2026)	Tutti i responsabili di struttura per competenza	2024-2026



Allegato 2: Analisi del Rischio
sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”
PIAO 2024-2026

Identificazione, analisi e valutazione dei rischi corruttivi

Il lavoro di autoanalisi organizzativa per individuare le misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una politica organizzativa coerente con ogni altra strategia di miglioramento organizzativo. Come sostenuto negli indirizzi di ANAC, l'analisi dei rischi tiene conto delle cause/fattori abilitanti, del contesto ambientale dell'ente, delle caratteristiche organizzative e operative delle attività e non si traduce nell'applicazione meccanicistica di formule matematiche per il calcolo del rischio. L'intero processo tiene conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi organizzativi per ridurre i rischi. Gli indirizzi e gli esempi contenuti nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) vigenti e in particolare nell'aggiornamento del 2017 (che contiene un approfondimento per le Università) sono contestualizzati e possono essere utili al processo di gestione del rischio.

Nel Piano Nazionale 2019, l'allegato dedicato alla gestione del rischio approfondisce la metodologia di gestione del rischio superando definitivamente la metodologia iniziale contenuta nel Piano Nazionale 2013, privilegiando espressamente l'approccio qualitativo/sostanziale. Pertanto il PNA 2019 è diventato l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Il metodo adottato nell'attività di *risk management*, coordinata dal RPCT, prevede pertanto le seguenti fasi:

- **Analisi del contesto:** la prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).
- **Mappatura dei processi:** ovvero l'individuazione di tutte le attività svolte dall'Ateneo rappresentate in processi organizzativi. Nel contesto delle attività finalizzate alla prevenzione della "corruzione", la mappatura assume carattere strumentale ai fini specifici della individuazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.
- **Valutazione del rischio:** intesa quale fase che, a seguito della mappatura ed in relazione a ciascun processo, implica l'individuazione degli eventi rischiosi, l'analisi ed il confronto degli stessi al fine di definire le priorità di trattamento (ponderazione).
- **Trattamento del rischio:** ovvero l'individuazione, a seguito della valutazione, delle possibili misure più idonee a prevenire/ridurre i rischi, in base alle priorità individuate in fase di ponderazione.
- **Monitoraggio e riesame:** costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e consente di apportare tempestivamente le modifiche necessarie al miglioramento continuo.

Analisi del contesto

Esterno: l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento nonché delle

relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, è opportuno utilizzare dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Questa analisi, i cui risultati sono riportati nel paragrafo "analisi del contesto esterno" del presente PIAO 2024-2026, tiene conto degli studi "qualitativi" e "quantitativi" che evidenziano aspetti legati ai contesti etico/legale, normativo, economico e sociale, poiché presentano certamente forti interdipendenze con il fenomeno corruttivo.

Interno: l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta **mappatura dei processi**, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

✓ **Mappatura dei processi**

Per processo si intende una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura si sostanzia nell'individuazione dei singoli processi, delle fasi relative a ciascuno di essi e delle responsabilità correlate ad ogni fase, e consente di delimitare le aree di rischio in relazione alle quali si effettua, in un successivo momento, la valutazione del rischio. Oltre a tale finalità, la mappatura risulta fondamentale ai fini dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, consentendo talvolta di evidenziare duplicazioni di procedure o di allocazione di risorse.

La mappatura dei processi si articola, come suggerito all'interno dell'allegato n. 1 del PNA 2019, in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

- **Identificazione:** nel 2021 sono state identificate le attività interne di quattro macro processi: a) acquisizione di beni, servizi e lavori, b) reclutamento del personale docente, c) reclutamento del personale tecnico amministrativo.
- **Descrizione:** dopo aver identificato le attività interne ai suddetti macro processi sono state individuate e coinvolte, per ciascuna fase, le strutture responsabili alla corretta realizzazione del processo, necessarie per comprendere le modalità di svolgimento delle attività e per evidenziare le eventuali criticità.
- **Rappresentazione:** l'ultima fase della mappatura concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi. È stata utilizzata una rappresentazione tabellare, in cui sono stati inclusi solo gli elementi strettamente funzionali allo svolgimento delle fasi successive del processo di gestione del rischio (valutazione e trattamento)

Per la mappatura è stato fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative prese in esame. Pertanto sono stati costituiti, con decreto rettorale, dei gruppi di lavoro dedicati e sono state condotte interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. Anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alla specificità dei contenuti delle stesse, in ogni caso è opportuna che essa sia unica.

Infine, è da sottolineare come la mancanza di una mappatura estesa a tutte le aree dell'amministrazione rende difficile l'individuazione dei rischi e la relativa valutazione e pertanto il RPCT, con il coinvolgimento della governance, ha avviato un intervento importante e necessario per l'Ateneo, finalizzato alla programmazione della mappatura di tutti i processi dell'Amministrazione alla luce della revisione della macro-organizzazione.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

- **Identificazione:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Anche in questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è stato fondamentale poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, hanno facilitato l'identificazione degli eventi rischiosi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è stata creata, attraverso incontri con i responsabili delle strutture coinvolte e analisi di episodi di cattiva gestione accaduti in passato, una check list di eventi rischiosi, per ogni sotto processo preso in analisi, che ha facilitato l'individuazione dei cosiddetti *fattori abilitanti* degli eventi corruttivi e la conseguente individuazione delle misure specifiche di trattamento/intervento.
- **Analisi del rischio:** l'analisi è essenziale al fine di comprendere i *fattori abilitanti* degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

Anche in questo passaggio il coinvolgimento della struttura organizzativa è stato indispensabile. Il RPCT ha supportato i responsabili degli uffici nell'individuazione di tali fattori, facilitando l'analisi ed integrando lo stesso in caso di valutazioni non complete.

Infine, per l'analisi del livello di esposizione del rischio si è scelto un approccio di tipo qualitativo, che attraverso interviste e questionari/schede precostituite, ha permesso di rilevare dati e informazioni necessarie a definire il livello di rischio. Ogni misurazione è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.
- **Ponderazione del rischio:** la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire: le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio; le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

In tale fase, le amministrazioni devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Individuazione delle misure: l'obiettivo è quello di individuare per i rischi ritenuti prioritari l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

Come nelle fasi precedenti di gestione del rischio, anche l'individuazione delle misure è avvenuta con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi). Pertanto, la proposta di misure di prevenzione non può essere considerata come compito esclusivo del RPCT, ma è piuttosto responsabilità di ogni dirigente che, in quanto competente per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è il soggetto più idoneo ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi.

Programmazione delle misure: la programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione alcuni fondamentali elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura. Laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), deve opportunamente essere scadenziata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola). In un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.



**Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali
della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e
trasparenza” del PIAO 2024-2026**

SOMMARIO

A.1 Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)	3
A.2 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013).....	5
A.3 Criteri di rotazione e conferimento degli incarichi.....	7
A.4 Attività formative in tema di anticorruzione	8
Formazione generale.....	11
Formazione specialistica.....	11
Formazione nuovi assunti	12
A.5 Codice etico e di comportamento.....	12
A.6 Trasparenza e accesso civico	15
Trasparenza - sezione “Amministrazione trasparente”: trasmissione dei dati e delle informazioni	15
Accesso civico	17
A.7 Monitoraggio dei tempi procedurali.....	19
A.8 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti	20
A.9 Disciplina del conflitto di interessi	22
A.10 Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici.....	26
A.11 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage).....	28
A.12 Patti d’integrità.....	31
A.13 Enti e società partecipate dall’Ateneo.....	33

A.1 Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)

L'Ateneo di Catania, già dalla pianificazione 2015-2017, ha previsto l'attività ispettiva a campione tra le azioni di gestione del rischio, per verificare la presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati ai dipendenti dell'Ateneo, quindi svolti in violazione della normativa vigente e dei regolamenti di Ateneo.

L'attività di verifica è curata dall'Area delle Risorse Umane che, al 31 dicembre di ogni anno, dopo aver provveduto alla formazione degli elenchi del personale in servizio distinto per categoria (docenti e personale tecnico amministrativo) li trasmette alla Commissione sorteggi di Ateneo, che effettua l'estrazione casuale di un numero di soggetti rappresentativo per ciascuna categoria, per i quali sarà inoltrata la richiesta di verifica di posizioni contributive aperte agli enti competenti su tutto il territorio nazionale.

Al fine di dare ampia diffusione della normativa in materia e della regolamentazione di Ateneo, nell'ambito dei corsi di formazione obbligatori organizzati per neo assunti, già dal 2017 è stata inserita la trattazione dell'argomento relativo all'assunzione degli incarichi extraistituzionali, allo scopo di sensibilizzare e formare i nuovi assunti.

Inoltre, al fine di aggiornare la regolamentazione di Ateneo, nel 2023 è stato modificato il "Regolamento in materia di incompatibilità e di rilascio di autorizzazioni per l'assunzione da parte del personale docente di incarichi extraistituzionali" con DR. n. 3738 del 5.10.2023

Nel corso del 2023 è stata predisposta la bozza del "Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo", che le Aree competenti hanno presentato alla governance e di cui si aspetta l'approvazione da parte degli organi di governo.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio aggiornato al 2023.

Monitoraggio 2021-2022-2023- Indicatori di efficacia della misura.

Anno	Competenza	Misura	Indicatore	Risultato
2021		Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente		Nessuna violazione accertata
2022	ARU	Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente	N° irregolarità/n° soggetti sorteggiati su campione del personale T.A. di cat. B-C-D-EP, per i professori di I fascia e di 2° fascia, per i ricercatori di ruolo e per i ricercatori t.d. al 31/12 dell'anno precedente a quello della verifica (Triennio 2021-2023)	Nessuna violazione accertata
2023		Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente		Nessuna violazione accertata

Interventi previsti per il triennio 2024-2026

Struttura competente	Interventi previsti	2024	2025	2026
	Incarichi extraistituzionali del personale dipendente			
Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione (ARU)	Pianificazione di approfondimento della normativa di riferimento nell'ambito dei corsi obbligatori per i nuovi assunti.	31/12	31/12	31/12
	Incarichi extraistituzionali del personale dipendente			
	Verifica presenza incarichi non autorizzati o in violazione della legge attraverso estrazione casuale di un numero di unità per ciascuna categoria calcolato statisticamente su un campione stratificato in modo da garantire una stima corretta.			
ARU	Nota del RPCT prot.37334 del 16.03.2018 (format allegato) in cui si chiede una relazione al 30 novembre di ogni anno che riporti gli esiti delle attività di verifica, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - N. unità di personale per ciascuna categoria di personale al 31/12 dell'anno precedente a quello della verifica - N. unità estratte per ciascuna categoria di personale - N. irregolarità riscontrate per ciascuna categoria di personale - Provvedimenti conseguenti all'eventuale accertamento di irregolarità 	30/11	30/11	30/11
ATM - ARU	Revisione: "Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo" (D.R. n. 2226 del 31.05.1999) È stata predisposta la bozza del Regolamento, che le Aree competenti hanno presentato alla governance (inviata al DG con mail del 28.02.2023) e di cui si aspetta l'approvazione da parte degli organi di governo.	31/12	-	-

A.2 **Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013)**

Con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali, si evidenzia che tutti i dirigenti dell'Ateneo sono in ruolo ad eccezione del dirigente dell'Area delle Risorse umane e del Direttore generale. In attuazione del d.lgs. 39/2013 e per quanto previsto nella determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante *Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione - Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili*, l'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. A tal fine, l'ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza acquisisce all'atto della nomina del Direttore generale e in caso di nuovi incarichi dirigenziali e, annualmente dal Direttore generale e dai dirigenti in servizio presso l'Ateneo, specifiche dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità, utilizzando i seguenti moduli:

1. Modulo per la dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, in cui ogni dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 1 e 2, del d.lgs. 39/2013, di non essere titolare di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Università di Catania e di non svolgere un'attività professionale in proprio regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Università di Catania.
2. Modulo per la dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconfiribilità, in cui ciascun dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 1 lett. c) e art. 4 comma 1 lett. c) del d.lgs. 39/2013 di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati di cui al capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, e di non aver, nei due anni precedenti all'incarico descritto, svolto incarichi e/o ricoperto cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati dall'Università degli studi di Catania.

L'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza cura, annualmente, l'aggiornamento e la pubblicazione delle informazioni contenute nelle dichiarazioni, inserendole nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

Come consueto, anche nel 2023, sono state svolte le verifiche ispettive sul 100% dei dirigenti in servizio e sul Direttore generale, sia con riferimento all'accertamento delle cause di incompatibilità, che delle cause di inconfiribilità, attraverso apposite richieste all'INPS e al casellario giudiziale, non rilevando alcuna irregolarità.

Anche per gli anni a venire la verifica sarà svolta sulla totalità degli interessati.

Monitoraggio 2021-2022-2023– Indicatori di efficacia della misura

Anno	Competenza	Misura	Indicatore	Risultato
2021	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni
2022	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni
2023	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni

Interventi previsti per il triennio 2024-2026

Struttura competente	Interventi previsti	2024	2025	2026
	Incarichi dirigenti e direttore generale			
UPCT	- Richiesta dichiarazione sull'assenza di situazioni di inferibilità e di incompatibilità alla fine di ciascun anno	31/12	31/12	31/12
	- Verifica inferibilità e di incompatibilità attraverso specifiche richieste agli enti competenti sul 100% dei dirigenti in servizio, compreso il direttore generale			

A.3 Criteri di rotazione e conferimento degli incarichi

La rotazione degli incarichi conferiti al personale che opera all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure di prevenzione della corruzione e di gestione del relativo rischio.

È importante ricordare che la rotazione del personale rientra in un processo più ampio, non strettamente legato alla prevenzione della corruzione, i cui criteri devono essere condivisi dagli organi di vertice amministrativo con le organizzazioni sindacali e che non possono prescindere dalle scelte organizzative indirizzate a garantire efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Nel caso specifico, la piena attuazione di tale misura è rimasta subordinata al completamento del processo di revisione dell'architettura organizzativa dell'amministrazione di Ateneo, avviato con le delibere del CdA n. 250 del 25 marzo 2021 e n. 434 del 25 giugno 2021 e non ancora concluso. Inoltre, a seguito dell'adozione del CCNL 2019-2021, firmato il 18 gennaio 2024, risulta necessario adeguare i criteri di revisione delle micro-organizzazioni, definiti nella delibera del Cda del 26 maggio 2022, alle novità introdotte con il nuovo contratto.

Pertanto, nel 2024, è previsto l'avvio di un'attività, da parte di un gruppo di lavoro che verrà appositamente costituito, finalizzata a definire i criteri di rotazione e i criteri di conferimento degli incarichi per il personale, attraverso un'opportuna attività regolamentare in materia.

Criteri di rotazione:

Nel corso del 2024, l'attività del suddetto gruppo di lavoro sarà focalizzata alla definizione di linee guida tese a stabilire i criteri di rotazione ordinaria del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nel rispetto dei seguenti criteri indicati nel PNA: a) l'individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche (funzionale o territoriale). Sui criteri citati va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte.

Anche per quanto riguarda la rotazione straordinaria è necessario prevedere una regolamentazione relativa alle previsioni in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Un'attenzione particolare deve essere data alla rotazione del personale dirigente. Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti.

La programmazione è necessaria al fine di evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato o possa essere intesa o utilizzata in materia non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione. Pertanto, risulta fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale e certamente richiede il coinvolgimento di tutti i dirigenti.

Solo dopo la pianificazione potranno essere programmate adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

A.4 Attività formative in tema di anticorruzione

La legge n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. Nel suo significato più ampio di “*essere informati*”, ovvero *consapevoli*, che la formazione è alla base della prevenzione.

L’approccio dell’azione formativa, come suggerito dal PNA, è basato su tre diversi livelli:

1. **Livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti e relativo all’aggiornamento delle competenze sui temi dell’etica e della legalità e sui codici di comportamento.
2. **Livello specifico:** rivolto al personale che opera in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione.
3. **Livello più avanzato:** rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, al suo staff, ai referenti.

L’obiettivo è quello di formare il personale sui programmi e sugli strumenti da utilizzare per affrontare il complesso tema della corruzione all’interno della pubblica amministrazione e di ridurre il rischio che l’illecito sia commesso inconsapevolmente.

Monitoraggio attività formativa anno 2021-2022-2023

Anno	Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio		
2021	Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	<p>Corso di formazione specialistica, svolto in data 19 ottobre 2021, che ha avuto come relatori il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ateneo, coadiuvato da due dirigenti, esperti in materia legale.</p>	<p>Destinatari: circa il 50% dei destinatari (personale che si occupa di accogliere le istanze di accesso nelle diverse strutture dell'Ateneo)</p>	<p>Argomenti trattati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - differenza fra accesso documentale e accesso civico (semplice e generalizzato) - presentazione di casi pratici, con l'obiettivo di rafforzare le competenze necessarie per la corretta gestione delle istanze di accesso
		<p>La formazione generale non è stata erogata perché non prevista in programmazione, mentre quella specifica sul risk management era subordinata alla nomina dei referenti anticorruzione all'interno delle strutture, tenuto conto che tale nomina non è avvenuta l'erogazione del corso è rimandata alla nuova pianificazione.</p>		
		<p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell'attività formativa di livello generale, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione 	<p>Risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dall'analisi dei risultati del questionario di percezione della corruzione, emerge che il 65% dei partecipanti ritiene di essere abbastanza informato sui temi della cattiva amministrazione, del clientelismo, degli sprechi pubblici e della corruzione. Mentre solo il 18% ritiene di essere poco informato nonostante la formazione svolta in materia. Si riscontra altresì che la stragrande maggioranza del campione, considera la corruzione come un modo per aggirare le regole, nonché ritiene possa essere un valido strumento alla lotta alla corruzione la denuncia del pubblico dipendente che viene a conoscenza di eventi corruttivi nell'esercizio della sua funzione. Tuttavia va evidenziato che quasi la totalità dei soggetti ha dichiarato che la vittima di corruzione non denuncia per paura delle conseguenze. - Dall'analisi dei risultati del questionario di gradimento emerge che, per oltre il 70% dei partecipanti, il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti le stesse percentuali di gradimento si rilevano per le tematiche trattate, che hanno suscitato l'interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d'aula. Dai partecipanti il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata, e la valutazione dell'organizzazione logistica si conferma fra buona e ottima. 	
2022	Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	<p>Corsi di formazione specialistica, svolti in data 18 e 19 ottobre 2022, da un avvocato esperto in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, avente formazione Coinfo e Sna</p>	<p>Destinatari: corso del 18.11.2022 circa il 4% del personale T.A. (44 dipendenti) Corso del 19.11.2022 circa il 4% del personale T.A. (40 dipendenti)</p>	<p>Argomenti trattati: "Regolamento sul diritto d'accesso documentale e civico" "Bilanciamento tra trasparenza e privacy nella pubblica amministrazione".</p>
		<p>Prima edizione corso di livello generale: 22.06.2022</p>	<p>Destinatari: circa il 26% del personale T.A. dell'Ateneo (278 dipendenti)</p>	<p>Argomenti trattati: "Legalità e trasparenza: Codice etico e di comportamento e prevenzione della corruzione"</p>
		<p>Seconda edizione corso di livello generale: 29.06.2022</p>		
		<p>Terza edizione corso di livello generale: 06.07.2022</p>		
		<p>Quarta edizione corso di livello generale: 14.09.2022</p>		
		<p>Quinta edizione corso di livello generale: 28.09.2022</p>		
<p>Sesta edizione corso di livello generale: 12.10.2022</p>				

Anno	Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio	
		<p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell'attività formativa di livello generale, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale 	<p>Risultati: per il 2022, il personale destinatario della formazione di livello generale è stato ripartito in sei edizioni. Al fine di garantire una maggiore e più efficace partecipazione sono state garantite anche le lezioni a distanza tramite la piattaforma Microsoft Teams. Dalle osservazioni emerse dai questionari di gradimento, si evince che tale modalità, rispetto a quella in presenza, ha permesso ai colleghi di seguire il corso senza spostarsi fisicamente dalla propria sede di lavoro, aspetto che ha favorito una maggiore partecipazione, senza interferire con lo svolgimento della quotidiana attività lavorativa. Dall'analisi dei risultati emerge che la maggior parte dei partecipanti il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti le stesse percentuali di gradimento si rilevano per le tematiche trattate, che hanno suscitato l'interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d'aula. Il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata dall'82% dei partecipanti e l'organizzazione logistica si conferma buona per il 50% dei partecipanti e ottima per il 36%.</p>
2023	Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	<p>Corsi di formazione specialistica, svolti in data 03, 15, 19, 28 giugno 2023, da docenti di UniCt</p> <p>Prima edizione corso di livello generale: 16.05.2023</p> <p>Seconda edizione corso di livello generale: 30.05.2023</p> <p>Terza edizione corso di livello generale: 06.06.2023</p> <p>Quarta edizione corso di livello generale: 21.06.2023</p> <p>Quinta edizione corso di livello generale: 18.09.2023</p> <p>Sesta edizione corso di livello generale: 26.09.2023</p>	<p>Destinatari Referenti della prevenzione della corruzione e trasparenza delle strutture di Ateneo (39 unità di personale T.A.)</p> <p>Argomenti trattati disciplina del conflitto di interessi; standard per la gestione del rischio e la prevenzione della corruzione; gestione dei rischi corruttivi nel nuovo PNA dell'ANAC</p> <p>Destinatari 35% del personale T.A. dell'Ateneo (345 dipendenti)</p> <p>Argomenti trattati "Legalità e Trasparenza: codice etico e di comportamento e prevenzione della corruzione"</p>
		<p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell'attività formativa di livello generale, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale - I risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale 	<p>Risultati: per il 2023, il personale destinatario della formazione di livello generale è stato ripartito in sei edizioni, tutte svolte in presenza. I relatori sono stati il RPCT e i funzionari componenti dell'UPCT. Dalle osservazioni emerse dai questionari di gradimento, si evince che per la maggior parte dei partecipanti il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti dalle percentuali di gradimento si rileva che le tematiche trattate hanno suscitato l'interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d'aula. Il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata e l'organizzazione logistica si conferma buona.</p>

Formazione generale

Nel 2023 è stata espletata l'attività di formazione generale in tema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.

Il percorso formativo ha avuto come obiettivo quello di rafforzare le conoscenze del personale tecnico-amministrativo sulle tematiche dell'etica, della legalità, della prevenzione alla corruzione, del codice etico e di comportamento, anche attraverso la disquisizione di casi concreti.

Per l'anno 2023, data la numerosità dei partecipanti, la formazione di livello generale è stata suddivisa in sei incontri, guidati dal RPCT e dal personale della struttura di supporto al RPCT.

Entro il mese di marzo 2024, saranno pianificate le attività di formazione generale per il personale TA, secondo la calendarizzazione prevista dall'ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione.

Formazione specialistica

Per l'anno 2023 è stata svolta un'attività di formazione di livello specifico in materia di anticorruzione, rivolta ai referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza individuati all'interno di ogni struttura, che hanno svolto un percorso formativo ad hoc.

Nel corso del 2024, secondo un'opportuna calendarizzazione stilata dall'ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione, verranno realizzati i seguenti corsi:

Argomento: *Codice etico e di comportamento: diffusione e monitoraggio all'interno delle strutture. Focus group su accesso civico e disciplina del whistleblower.*

Destinatari: i referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno delle strutture dell'Ateneo

Durata: 1 giornata

Argomento: *"Monitoraggio delle misure di trasparenza all'interno delle diverse strutture di Ateneo". 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" e sezione "consulenti e collaboratori"; sezione "gestione PNRR".*

Destinatari: referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza suddivisi per aree di competenza

Durata: 3 giornate (una per ogni sezione di "Amministrazione trasparente" indicata in argomento)

Per tutti i corsi si prevedono sia attività di didattica frontale, che attività di didattica on line per le quali si ritiene opportuno coinvolgere formatori esperti con specifiche competenze in materia. Ogni corso potrebbe essere riproposto l'anno seguente qualora la numerosità del personale che non vi abbia preso parte sia sufficiente a giustificare una nuova edizione.

Alla fine di ciascun corso sarà effettuato un test di verifica sulle conoscenze acquisite dai singoli partecipanti, al fine di valutare l'efficacia dell'intervento formativo. Contestualmente, verrà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento e un questionario di percezione della corruzione, entrambi obbligatori per il rilascio dell'attestato.

Formazione nuovi assunti

Nell'ambito dei corsi obbligatori annuali per i nuovi assunti è stato previsto uno specifico approfondimento riguardante la normativa che regola la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale T.A. e del personale docente e degli incarichi dirigenziali.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2024-2026

Interventi previsti 2024-2026

Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio	2024	2025	2026	
Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	Nuova pianificazione triennale dei corsi di formazione ed eventuale revisione del contenuto dei moduli formativi per gli anni successivi alla pianificazione	-	31 dicembre	-	
	Pianificazione edizioni 2024 formazione generale e formazione specialistica	31 marzo	-	-	
	Report relativo ai risultati dell'attività formativa, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso: - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei test di verifica sulle conoscenze acquisite (relativamente solo ai corsi di formazione di livello specialistico)	30 novembre	-	-	
	Indicatore: % di personale formato per ciascun livello della formazione sul totale dei destinatari relativi a ciascuno dei livelli di formazione	Livello generale. 100% del personale t.a. dell'Ateneo	-	-	-
		Livello specialistico: 100% del personale individuato	-	-	-
Implementazione del questionario di gradimento delle attività formative e del questionario di percezione della corruzione	31 dicembre	-	-		
Dirigenti e responsabili delle strutture coinvolte nelle iniziative di formazione specialistica	Report di valutazione relativo all'analisi dell'efficacia della formazione sul personale coinvolto nella formazione di livello specialistico	30 novembre	30 novembre	30 novembre	

A.5 Codice etico e di comportamento

Con il decreto rettorale n. 1166 dell'08.04.2021 è stato emanato il Codice etico e di comportamento dell'Università degli studi di Catania, una raccolta unica di disposizioni che combina il Codice etico e quello di comportamento in un Codice unitario, con specifiche sezioni dedicate alla didattica, alla ricerca e all'attività della terza missione, nonché ai doveri degli studenti. Tale documento, è stato redatto da un gruppo di lavoro appositamente costituito, composto dal RPCT, dai componenti dell'ufficio a supporto al RPCT, dal delegato del rettore alla trasparenza e alla legalità, dal delegato alle pari opportunità, dal presidente del CUG e da un componente dell'ufficio procedimenti disciplinari.

Il Codice etico e di comportamento è pubblicato all'interno della sotto-sezione "Atti generali" della sezione "Amministrazione trasparente" presente nel sito web di Ateneo (<https://www.unict.it/content/codice-di-comportamento>).

Il codice, contiene le norme relative al rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, che si applicano al personale tecnico amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Tali norme costituiscono anche "principi di comportamento" per il personale docente, in quanto compatibili con le disposizioni del rispettivo ordinamento.

Sono state poste in essere specifiche misure che riguardano:

- 1) la diffusione del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 62/2013;
- 2) la vigilanza in ordine al rispetto delle norme contenute nel codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 3) l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, all'art. 4, comma 6, e all'art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013;
- 4) la raccolta delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento, nonché delle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione del codice di comportamento medesimo, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 5) la formazione del personale per la corretta conoscenza del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013.

L'Ateneo assicura la massima diffusione del Codice etico e di comportamento per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche, morali e comportamentali in esso contenute e pertanto, è previsto, all'interno dei corsi obbligatori organizzati per i nuovi assunti (personale tecnico-amministrativo), un modulo dedicato all'illustrazione e all'applicazione del Codice dell'Ateneo.

Per l'anno 2024, in seguito all'approvazione del D.P.R. n.81 del 13.06.2023 - *Regolamento concernente modifiche al D.P.R. n.62 del 16.04.2013, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art.54 del d.lgs.165/2001"*, 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 di Catania a cura del gruppo di lavoro che si era occupato della sua redazione già nel 2021.

Monitoraggio 2021- 2023 – indicatori dell'efficacia delle misure

Struttura competente	Misura	Indicatore	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022	Risultato anno 2023
Ufficio procedimenti disciplinari	Esame segnalazione della violazione del codice di comportamento	n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione	0	0	0
	Esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari	n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione	1	4*	1
	Esame procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti	n. procedimenti disciplinari avviati	0	1	1**

*sospesi ai sensi dell'art. 55-ter comma 1, del d.lgs.165/2001, fino al termine del procedimento penale

** Rimprovero scritto (censura), prevista dall'art. 12, comma 1, lettera b) del C.C.N.L. relativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016-2018

Interventi 2024-2026

Struttura competente	Interventi	2024	2025	2026
	<p>1. Attuazione delle disposizioni contenute nel codice di comportamento, sulla base delle indicazioni del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;</p> <p>2. Monitoraggio sul rispetto del codice;</p> <p>Relazione annuale sulle misure adottate per garantire il rispetto del codice di comportamento e giudizio sull'efficacia delle iniziative avviate per garantire il rispetto del codice di comportamento:</p> <p>RIFERIMENTO A:</p> <p>- adempimenti art. 15, comma 1, del dpr 62/2013: misure per garantire la vigilanza e il rispetto del codice di comportamento all'interno della struttura di competenza</p> <p>-adempimenti art. 17 dpr. 62/2013: diffusione codice di comportamento all'interno della struttura di competenza</p> <p>-obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi art. 6, comma 2 e art. 7 del DPR 62/2013 (art. 6, co. 4 del codice di ateneo e art. 7)</p> <p>INDICARE:</p> <p>-N. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione del codice di comportamento</p> <p>-N. di violazioni accertate e segnalate all'UPD e provvedimenti conseguenti adottati</p> <p>-esito dei procedimenti avviati</p>			
Dirigenti e responsabili strutture		30/10	30/10	30/10
Ufficio procedimenti disciplinari	<p>Predisposizione relazione annuale sui risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione del codice di comportamento di Ateneo, nonché sull'esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legati a eventi corruttivi</p>	30/11	30/11	30/11
ARU	<p>art. 17, comma 1, del dpr 62/2013: diffusione del cod. comportamento</p> <p>consegna/comunicazione del link del DPR e del codice di ateneo a tutti i nuovi assunti</p> <p>dichiarazione di conferma su attuazione dell'art. 17, comma 1</p>			
ARU	<p>art. 4, comma 6, del dpr 62/2013 (art. 4, comma 8, del codice di ateneo)</p> <p>inserire nei moduli di richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione con soggetti privati, una dichiarazione attestante che gli stessi soggetti non abbiano o non abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. la dichiarazione deve essere attestata dal responsabile dell'ufficio di appartenenza all'atto del rilascio del nulla osta.</p> <p>dichiarazione di conferma su attuazione</p>			
ARU	<p>art. 6, comma 1 dpr 62/2013 (art. 6, commi 1-2 codice di ateneo)</p> <p>Predisposizione modulistica che il personale tecnico amministrativo deve utilizzare al fine di comunicare all'atto dell'assunzione e dell'assegnazione ad un ufficio, le informazioni riguardanti tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che i dipendenti abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni. dichiarazione di conferma su attuazione</p>			
Strutture provveditorali	<p>art. 17, comma 1 del dpr 62/2013: diffusione del codice e trasmissione del codice ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.</p> <p>dichiarazione di conferma su attuazione e modalità di trasmissione</p>			
Strutture provveditorali e strutture competenti per la gestione in materia di reclutamento	<p>art. 2, comma 3, del dpr 62/2013 (art. 2, comma 3, del codice di Ateneo)</p> <p>inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento.</p> <p>Dichiarazione di conferma su attuazione</p>			
Gruppo di lavoro Codice etico e di comportamento	<p>Revisione e modifica/integrazione Codice secondo le indicazioni contenute nel DPR 81/2023</p>	Entro 31/12		

A.6 Trasparenza e accesso civico

La trasparenza, quale importante misura di prevenzione e contrasto della corruzione finalizzata alla promozione della cultura della legalità, rappresenta un principio fondamentale dell'agire dell'Università di Catania.

Pertanto, in adempimento all'art.10 c.3 del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii., la trasparenza riveste un ruolo rilevante nella visione strategica dell'Ateneo, e concorre alla definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli strumenti attraverso i quali l'Ateneo di Catania attua la trasparenza amministrativa, sono quelli disciplinati dal d.lgs. 33/2013, in particolare:

- la pubblicazione obbligatoria nella sezione del portale di Ateneo "Amministrazione trasparente" delle informazioni legate all'attività e all'organizzazione delle attività;
- l'accesso ai dati e alle informazioni disciplinati dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013, tenuto conto della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016 ("Linee guida recanti indicazioni operative ai fini delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del d.lgs.33/2013").

Il RPCT, attraverso il supporto dell'ufficio prevenzione della corruzione (UPCT), svolge una continua attività di presidio sulla sezione del sito di Ateneo "Amministrazione trasparente", effettuando il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Nello svolgimento delle sue attività il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si avvale del supporto del Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), nominato ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 679/2016, che svolge compiti consultivi e di verifica prescritti dalla predetta normativa europea, costituendone una figura di riferimento per l'Amministrazione.

A questo proposito si evidenzia quanto previsto in tema di accesso documentale e civico dal Regolamento d'Ateneo, laddove il RPCT può consultare il RPD sulla tutela dei dati personali durante l'istruttoria di riesame di una richiesta di accesso generalizzato nel quale è prevista l'ostensione di dati personali. Al fine di garantire una maggiore protezione dei dati personali degli interessati, il RPD può essere consultato, anche dai responsabili delle strutture per la valutazione, in prima istanza, dell'impatto sui diritti degli interessati e/o dei controinteressati che potrebbero derivare dall'ostensione delle informazioni.

Trasparenza - sezione "Amministrazione trasparente": trasmissione dei dati e delle informazioni

Nell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, è specificato che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni pubblica amministrazione, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Pertanto, *l'allegato 2.C* alla sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026, "*Sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – gestione dei flussi informativi"*, contiene le informazioni relative alla gestione dei flussi informativi necessari all'attuazione degli obblighi di trasparenza, per l'Ateneo di Catania, nel quale per ciascun obbligo si evidenzia sia la struttura e il responsabile dell'adempimento in quanto detentore delle informazioni, dei dati e dei documenti da pubblicare, sia il responsabile della pubblicazione (anche alla luce dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 – delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023 e alle

indicazioni contenute nell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023).

Nel 2023, il Nucleo di valutazione ha attestato (Attestazione OIV - delibera ANAC 203/2023) che "l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente; l'amministrazione non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente".

Da quest'anno, come previsto dalla delibera n.203 del 17 maggio 2023, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 30 giugno 2023, il nucleo di valutazione ha utilizzato una applicazione web apposita resa disponibile sul sito dell'ANAC. Inoltre, l'ANAC ha aggiunto in capo agli OIV, qualora nella scheda di rilevazione fornita nell'applicativo web avessero evidenziato al 30 giugno 2023 carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto", l'obbligo di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dall'Amministrazione, verificando il permanere o il superamento delle criticità entro il 30 novembre 2023.

Pertanto, avendo rilevato alcune criticità, il Nucleo ha effettuato il monitoraggio delle carenze rilevate entro il 30.11.2023, verificandone il superamento, ad eccezione degli obblighi di trasparenza che attengono alla fase esecutiva della sotto sezione "Bandi di gara e contratti" che, a seguito dell'introduzione delle indicazioni contenute nel PNA 2022, è in fase di realizzazione e che subirà ulteriori variazioni durante il 2024 (per adeguarsi a quanto previsto nell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023).

Nel 2023, sono stati nominati i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza all'interno di ogni struttura dell'Ateneo, alla fine di un percorso di formazione ad hoc, strutturato appositamente per supportare e facilitare lo svolgimento delle attività di ciascun referente all'interno della propria struttura. Nel 2024 sarà pianificata dall'UPCT un'attività di comunicazione interna, al fine di consolidare la metodologia di lavoro con i Referenti delle strutture che svolgono le seguenti mansioni:

- garantire la trasmissione e o la pubblicazione dei dati e delle informazioni, nelle scadenze previste ferme restando le responsabilità in capo al responsabile della struttura;
- verificare regolarmente, lo stato degli adempimenti di competenza della struttura, sotto il profilo di completezza, aggiornamento, piena comprensibilità e formato dei dati pubblicati;
- proporre azioni di miglioramento del livello di comprensibilità, di semplicità di consultazione di pubblicazione.
- aggiornare, compilare, monitorare e trasmettere annualmente all'UPCT il prospetto relativo agli adempimenti di trasparenza e agli obblighi di pubblicazione delle informazioni a carico della struttura di riferimento, dimostratosi un utile strumento per il monitoraggio degli adempimenti previsti nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di assicurare la conformità ai requisiti di pubblicazione sul web di atti e documenti, per l'adempimento degli obblighi e l'osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali, è stato aggiornato il manuale - "*Linee guida trasparenza e privacy*", nato dalla collaborazione tra l'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Ufficio per la protezione dei dati, che ha lo scopo di guidare i responsabili delle pubblicazioni ad una corretta redazione degli atti destinati alla pubblicazione delle informazioni, sia per finalità di trasparenza che per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Sempre al fine di migliorare il livello di protezione dei dati contenuti in atti e documenti amministrativi, l'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza ha aggiornato le indicazioni operative, relative agli adempimenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni concernenti i bandi di concorso e i titolari di incarichi di collaborazione e di consulenza da parte delle pubbliche amministrazioni, rispettivamente disciplinati dagli artt. 19 e 15, comma 1, lettere b) e c), del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

Nelle predette indicazioni vengono definiti principalmente l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, nonché le modalità di acquisizione della documentazione richiesta, l'eventuale aggiornamento della stessa, e il monitoraggio previsto.

L'UPCT ha altresì provveduto a diffondere la versione aggiornata delle indicazioni operative secondo cui redigere, validare e pubblicare gli atti a carattere normativo e amministrativo generale.

Nel corso degli ultimi due anni, è stata svolta una specifica attività formativa sia di tipo generale che specialistica sulla tutela dei dati personali e sull'applicazione del Regolamento generale per la protezione dei dati (UE) 2016/679 rivolta al personale tecnico-amministrativo, durante la quale si è trattato l'argomento della diffusione di atti e documenti sul web per finalità di trasparenza amministrativa.

L'UPCT, inoltre, monitora stabilmente il rapporto statistico di visite alle pagine del sito per la sezione di Amministrazione trasparente, supporta il RPCT nella pianificazione della formazione e nella redazione delle note di promemoria, per le strutture competenti, degli obblighi di pubblicazione in scadenza, nonché coordina le attività relativi alla trasparenza dell'Ateneo.

Accesso civico

La riformulazione dell'accesso civico introdotto dall'art. 6 del d.lgs. 97/16, che modifica ed estende l'istituto disciplinato dall'art 5 c.1 del d.lgs. 33/2013, riconosce il diritto per chiunque di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione senza che ci sia motivazione, né legittimazione soggettiva da parte del richiedente, seppur nel rispetto di specifiche esclusioni (art. 5 bis d.lgs.33/2013).

Vengono così disciplinate due tipologie di accesso:

- L'accesso civico (definito semplice) di cui all'art. 5, c.1 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti soggetti ad obblighi di pubblicazione
- L'accesso civico (definito generalizzato) di cui all'art.5, c.2 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto agli obblighi di pubblicazione.

Nella sezione di AT- Altri contenuti (<https://www.unict.it/content/accesso-civico>), sono state pubblicate le modalità di richiesta di accesso civico sia semplice che generalizzato, e allo scopo di favorire il diritto all'accesso alle informazioni, dati, documenti detenuti in Ateneo, sono stati, altresì, predisposti e pubblicati nella stessa sezione appositi moduli di richiesta di accesso.

Nel 2021, con Decreto Rettorale n. 1506 del 5.5.2021, è stato emanato il Regolamento sul diritto di accesso documentale e civico che disciplina le diverse tipologie di accesso: documentale e civico (semplice e generalizzato).

A seguito della suddetta emanazione, è stata revisionata la procedura operativa di gestione delle istanze di accesso, che ha comportato la modifica anche della pagina all'interno di "Amministrazione trasparente", ed è stata svolta un'attività di formazione specialistica sui temi dell'accesso.

Per quanto riguarda la tenuta e la pubblicazione del registro degli accessi, previsto dall'ANAC nelle Linee guida, i responsabili delle strutture trasmettono semestralmente all'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza l'elenco delle istanze ed i relativi esiti degli accessi documentali (L.241/90) e degli accessi generalizzati (d.lgs.33/2013) di competenza della struttura, per consentirne la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" – Altri contenuti (<https://www.unict.it/it/content/registro-degli-accessi>).

Dal secondo semestre 2021 è disponibile il registro degli accessi on line, compilato dal personale abilitato presso ciascuna struttura, tramite l'accesso all'applicativo disponibile all'indirizzo <https://ws3.unict.it/procedimenti/> nel rispetto di precise indicazioni operative del RPCT.

Nel primo semestre 2023 sono pervenute in totale 6 richieste di accesso civico generalizzato, di cui 5 accolte e 1 negata, aventi ad oggetto: schede attivazione dottorato in diritto amministrativo dall'attivazione ad oggi; contratto stipulato tra Università di Catania e Azienda Metropolitana Trasporti e Sosta Catania (AMTS); schede di attivazione dottorato di ricerca in Diritto amministrativo cicli XIX, XX e XXV nelle parti relative ai componenti del Collegio docenti.

Inoltre nel secondo semestre 2023 sono pervenute 2 richieste di accesso civico semplice, che hanno previsto un adeguamento da parte dell'amministrazione, relative agli adempimenti in materia di trasparenza inerenti alle procedure comparative riservate per l'accesso alla categoria immediatamente superiore del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo che, come previsto nella delibera ANAC n. 775 del 10.11.2021, rientrano nell'ambito di applicazione dell'art.19 "Bandi di concorso" del d.lgs.33/2013 ss.mm.ii.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2024-2026.

Di seguito si riportano gli interventi previsti per il triennio 2024-2026 e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati.

Interventi previsti 2024-2026

Area/struttura/ufficio	Interventi	2024	2025	2026
Tutte le strutture dell'amministrazione	Aggiornamento semestrale delle informazioni sui procedimenti amministrativi e ex art. 35, comma 1, del d. lgs. 33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ex art. 1, comma 9, lettera d) della l. 190/2012	15/03	15/03	15/03
		(2° semestre anno precedente)	(2° semestre anno precedente)	(2° semestre anno precedente)
		31/07	31/07	31/07
		(1° semestre anno in corso)	(1° semestre anno in corso)	(1° semestre anno in corso)

A.8 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, che modifica l’art. 54-bis del D.lgs. 165/01 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", modificata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, introduce le misure a tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di servizio.

In base a tale disposto, al dipendente pubblico che segnali, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’art. 1, comma 7 della legge 190/2012 ovvero all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all’Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, fatti illeciti di cui è venuto a conoscenza per ragioni di servizio, deve essere garantita:

- la tutela della riservatezza dell’identità personale e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall’ente a causa della segnalazione effettuata;
- l’esclusione della responsabilità nel caso in cui il whistleblower - sia in ambito pubblico, che privato - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l’obbligo di fedeltà.

Quindi se il datore di lavoro dovesse adottare nei confronti del segnalante un provvedimento penalizzante, ricollegato alla segnalazione/denuncia, il lavoratore interessato o le organizzazioni sindacali possono segnalarlo all’A.N.A.C.

Sarà onere dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante non siano state determinate da motivazioni riconducibili alla segnalazione.

In caso di licenziamento, il lavoratore segnalante avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno, ad eccezione del caso in cui sia stata accertata, anche solo in primo grado, la reità (per i reati di calunnia o diffamazione), o la responsabilità civile (ma esclusivamente nei casi di dolo o di colpa grave), del segnalante per i fatti posti in essere con la segnalazione o la denuncia.

L’identità del segnalante non può essere rivelata ed è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 del codice di procedura penale; l’identità del segnalante è inoltre sottratta dall’accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della legge 241/90 e ss.mm. ii.

L'Università di Catania, in qualità di Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, è tenuta ad applicare la normativa in materia di tutela di coloro che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, delle quali siano venuti a conoscenza all'interno del proprio contesto lavorativo.

Per favorire l'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, l'Ateneo ha previsto di dotarsi di un apposito regolamento in materia di segnalazioni "Whistleblowing", predisposto sulla base della normativa nazionale (d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva UE 23 ottobre 2019, n. 1937 "*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*") e delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023), per individuare le modalità con le quali vanno effettuate le segnalazioni di violazioni, delineando al contempo l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa; le prescrizioni cui debbono attenersi i soggetti incaricati di gestire le predette segnalazioni; il procedimento di gestione della segnalazione, in termini di doveroso seguito e riscontro alla stessa; i termini procedurali; la disciplina della riservatezza e le misure di protezione garantite, attraverso il richiamo a quanto stabilito dalla legge, al soggetto segnalante; le responsabilità di tutti i soggetti, in vario modo, coinvolti nella gestione della segnalazione.

A tal fine, nel 2024, si prevede di costituire un apposito gruppo di lavoro, che oltre a quanto sopra descritto, si occuperà anche di aggiornare la pagina web dedicata al whistleblower, al fine di consentire a tutti coloro che intendano segnalare di essere informati sulle modalità della procedura di segnalazione e sulle garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante. Sarà data rilevanza sia alle misure tecniche che a quelle organizzative messe in atto dall'amministrazione, al fine di rendere meno estraneo questo utile strumento di segnalazione.

Si ritiene, inoltre, che verranno valutate eventuali piattaforme Open Source messe a disposizione delle amministrazioni per la gestione delle segnalazioni.

Nella sotto-sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo, all'indirizzo <http://www.unict.it/content/tutela-del-dipendente-che-segnala-gli-illeciti>, unitamente alle indicazioni operative previste dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è riportata la procedura prevista, nel paragrafo 4.2 della determinazione ANAC n. 6/2015, per inoltrare eventuali segnalazioni, anche riguardanti il responsabile della prevenzione della corruzione, direttamente all'Autorità.

Ad oggi, il Responsabile della prevenzione della corruzione non ha ricevuto alcuna segnalazione.

A.9 Disciplina del conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della l. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 *bis* della l. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013: l'art. 6, comma 2, del D.P.R., infatti, prevede che *"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*; il successivo art. 7 dispone che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."*

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse; essa prevede anche una clausola di carattere generale riferita a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

L'Ateneo di Catania ha garantito l'attuazione delle disposizioni sopracitate attraverso le disposizioni di cui agli artt. 34 e 35 del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, adottato in attuazione delle previsioni dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. 190/2012.

Inoltre, al fine di prevenire eventuali casi di conflitto di interesse nell'ambito delle procedure di reclutamento di personale, l'Ateneo adotta una serie di misure. Più precisamente, l'Area risorse umane – con specifico riferimento alle procedure di nomina delle commissioni di concorso per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo, anche a tempo determinato, acquisisce dai commissari nominati, all'atto dell'insediamento della commissione, una dichiarazione dalla quale risulti di non avere tra loro alcuna relazione di parentela o di affinità, fino al 4° grado incluso. Analoga dichiarazione viene resa dai commissari nei confronti dei candidati alla procedura di selezione, allorquando, successivamente alla predeterminazione dei criteri di valutazione, prendono visione del relativo elenco.

Inoltre, con specifico riferimento alle procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010, il vigente Regolamento per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge n. 240 del 30 dicembre 2010 (D.R. 3516 del 25.11.2020) prevede all'art. 6 che *"le commissioni sono composte da tre professori di ruolo, di cui uno designato dal consiglio di Dipartimento che ha richiesto l'avvio della procedura. I componenti della commissione devono appartenere ad Atenei italiani diversi tra loro. Il commissario designato può appartenere all'Università degli Studi di Catania e verrà individuato dal Dipartimento che ha richiesto la copertura del ruolo (...) i restanti commissari possono essere professori di prima o di seconda fascia in servizio presso altro Ateneo, inquadrati prioritariamente nel settore scientifico-*

disciplinare e, in subordine, nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando ovvero, laddove il bando non preveda uno specifico settore scientifico disciplinare, nel settore concorsuale oggetto della procedura (...) I suddetti commissari sono selezionati a seguito di un sorteggio, effettuato dalla commissione sorteggi dell'Ateneo, sulla lista di nominativi dei professori individuati dal Consiglio di Dipartimento interessato secondo le procedure stabilite da apposite linee guida. Le delibere relative alla composizione della Commissione sono assunte dal Consiglio di Dipartimento interessato ristretta ai professori di prima e di seconda fascia, ai ricercatori a tempo indeterminato e ai ricercatori a tempo determinato di tipo b). La commissione, composta dal componente designato dal Consiglio di Dipartimento e dai due componenti esterni individuati all'esito del sorteggio, è nominata dal Rettore e la sua composizione è pubblicata nel sito istituzionale dell'Ateneo".

Per quanto attiene alla nomina delle commissioni giudicatrici nelle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia, il vigente Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia - artt. 18 e 24 della legge 240/2010 (D.R. 3514 del 25.11.2020), prevede all'art. 7 che *"la commissione è composta da professori di ruolo di prima fascia in possesso della qualificazione necessaria per l'inserimento nelle liste dei professori eleggibili per la partecipazione alle commissioni per l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'art. 16 della legge 240/2010 (...) I componenti della commissione, nel numero di tre per le procedure di chiamata per professore di prima e di seconda fascia, devono appartenere ad Atenei italiani diversi tra loro. Uno dei commissari, che può appartenere anche all'Università degli Studi di Catania, fermo restando il possesso da parte del docente dei requisiti di cui al precedente comma 2, è individuato dal Dipartimento che ha richiesto il bando tra i professori di prima fascia e deve essere inquadrato nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando. Il Dipartimento ha la facoltà di scegliere direttamente il membro o di definire procedure per la sua individuazione. I restanti commissari devono essere individuati tra i professori di prima fascia inquadrati prioritariamente nel settore scientifico disciplinare e, in subordine, nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando ovvero, laddove il bando non preveda uno specifico settore scientifico disciplinare, nel settore concorsuale oggetto della procedura e sono selezionati a seguito di un sorteggio, effettuato dalla commissione sorteggi dell'Ateneo, su una lista formata secondo la procedura stabilita da apposite Linee guida. Per la individuazione del commissario designato e per la formazione della lista, il Consiglio di Dipartimento delibera con la maggioranza dei professori di prima fascia, per le procedure di chiamata dei professori di prima fascia, dei professori di prima e di seconda fascia, per le procedure di chiamata dei professori di seconda fascia".*

In merito alla formazione delle commissioni giudicatrici relative alle predette procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato (art. 24, comma 6, della legge 240/2010) nonché a quelle di chiamata dei professori di prima e seconda fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010), l'Amministrazione, con i decreti n. 1075 e n. 1076 entrambi del 05 aprile 2022, ha modificato i rispettivi Regolamenti aggiungendo la seguente disposizione: "La commissione è costituita nel rispetto delle norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. Non possono far parte delle commissioni i docenti che siano coautori, per una percentuale pari o superiore al 50%, delle pubblicazioni presentate dai candidati, fatta eccezione, in quei settori che ne sono interessati, per le cd. "mega collaborazioni", intendendosi come tali quelle in cui i coautori sono in numero superiore a 100".

Obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi

L'Ateneo, a partire dall'anno 2015, al fine di dare piena attuazione delle disposizioni sopracitate, ha dettato le seguenti indicazioni operative:

- 1) il dipendente che ritiene di trovarsi in una situazione di potenziale conflitto di interesse invia specifica comunicazione scritta al proprio responsabile di struttura;
- 2) il responsabile di struttura che riceve la comunicazione valuta, preliminarmente, se la situazione configura un conflitto di interesse; quindi, procede tempestivamente, sollevando il dipendente dall'attività ovvero motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso.

Anche per l'anno 2023, in attuazione di quanto previsto nel Piano, l'Area delle risorse umane, ha proceduto all'acquisizione delle dichiarazioni da parte dei componenti delle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale docente, T.A. e dei collaboratori esterni, al fine di verificare l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti dei candidati. L'Area della Centrale Unica di Committenza ha proceduto a far sottoscrivere ai componenti delle commissioni di gara, nell'ambito delle procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, di servizi e di lavori, una specifica dichiarazione da cui risulti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con riferimento alla procedura in oggetto e nei confronti dei soggetti partecipanti alla gara, e a darne immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione, nel caso in cui si ravvisino situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, specificando il provvedimento adottato.

Specifiche dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse sono sottoscritte da parte dei RUP con riferimento alle procedure negoziali e ai DL e DEC nell'ambito dell'esecuzione dei contratti di lavori e di forniture di beni e servizi.

Si precisa che, in relazione a quanto dichiarato dalle strutture competenti, non è stata riscontrata alcuna situazione di conflitto di interesse (anche potenziale) nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale docente, T.A. e del personale esterno e nell'ambito delle procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, di servizi e di lavori.

Si riportano, schematicamente, gli interventi da attuare nel triennio 2024-2026 e gli indicatori finalizzati al monitoraggio dell'efficacia delle misure.

Monitoraggio anno 2021, 2022 e 2023 – Indicatori dell'efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022	Risultato anno 2023
ARU	Monitoraggio dichiarazioni acquisite dai componenti delle commissioni giudicatrici di concorso	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate	0	1	0
		2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite	0	0	0
		3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio	0	0	0
ACUC	Monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite dei componenti della commissione giudicatrice sull'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali, distinte per tipo di procedura	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate	0	0	0
		2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite	0	0	0
		3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio	0	0	0
Dirigenti e responsabili di struttura	Monitoraggio effettuato ai fini dell'attuazione degli artt. 34 -35 del codice etico e di comportamento dell'Ateneo	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate	0	0	0
		2.n. ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio	0	0	0

Interventi 2024-2026

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2024	2025	2026
ARU	Procedure di reclutamento del personale e selezioni 1. Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice, che riporti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei candidati per ciascuna selezione		per ciascuna selezione	per ciascuna selezione
	1. Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riporti: - n. di dichiarazioni acquisite - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate. - tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. -n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t) Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite 3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio	30/11	30/11	30/11
ACUC	Procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, servizi e lavori Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice sull'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali. per ciascuna procedura		per ciascuna procedura	per ciascuna procedura
	Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riporti: - n. di dichiarazioni acquisite (n. componenti seggi di gara e commissioni) - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate	30/11	30/11	30/11

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2024	2025	2026
Dirigenti e responsabili di struttura	- tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. - n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite 3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t)			
	Attuazione art. 34-35 del codice etico e di comportamento: Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato ai fini dell'attuazione degli artt. 34-35 del codice etico e di comportamento, che riporti le seguenti informazioni: -n. di situazioni di conflitto di interesse segnalate o riscontrate nei confronti del personale di competenza rispetto alle pratiche affidate o nell'esercizio delle funzioni - n. di segnalazioni da parte del personale di propria competenza circa il manifestarsi di situazione di conflitto di interesse rispetto alle pratiche affidate - esito dell'accertamento della situazione di conflitto di interessi segnalato o riscontrato - provvedimenti adottati in caso di accertamento della situazione di conflitto di interessi. Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2.n. ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t)	30/10	31/10	31/10

A.10 Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici

L'art. 1, comma 46, della legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35 *bis* del d. lgs. 165/2001, rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici". Si tratta di una disciplina che introduce misure di prevenzione di carattere soggettivo e che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione, già dal 2015, ha coinvolto i responsabili delle strutture interessate, i quali hanno assicurato il rispetto della prescrizione normativa, anche attraverso la richiesta delle opportune dichiarazioni sostitutive di certificazione. Inoltre, a partire dalla pianificazione prevista nel PTPC 2015-2017, è stata avviata un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 *bis*.

La verifica a campione è avvenuta ad opera dei responsabili delle strutture interessate, attraverso l'estrazione a sorte di un numero di soggetti individuato in base alle regole stabilite all'interno dei piani e/o trasmesse con apposite note operative.

Pertanto, per ciascuna area interessata ogni anno vengono individuate le unità di personale coinvolte nelle attività di:

- componente di commissione per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- componente di commissione per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;

- componente di commissione per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi o sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- preposto alla gestione delle risorse finanziarie e all'acquisizione di beni servizi e forniture;
- preposto all'erogazione di sovvenzioni, contributi o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Ogni anno, inoltre, è prevista un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nell'art.35bis, svolta attraverso l'estrazione a sorte, da parte di una commissione sorteggi di Ateneo creata ad hoc, di un campione rappresentativo dei soggetti coinvolti nelle attività di cui sopra e la successiva richiesta di verifica al casellario giudiziale competente, dalla quale per l'anno 2023 non è emersa alcuna violazione. Nel complesso la metodologia risultata efficace e pertanto il presente piano, in linea con quanto già programmato, continuerà a prevedere le attività di ricognizione e di verifica nel rispetto delle seguenti indicazioni operative:

Attività ricognitiva

Per monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni in oggetto, il presente piano attribuisce ai dirigenti interessati il compito di comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza i nominativi dei dipendenti ai quali verrà richiesto di rilasciare la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Attività di verifica

Nel secondo semestre di ogni anno viene ripetuta l'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 bis. La verifica avviene ad opera dei responsabili delle strutture interessate e riguarda:

- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il **10%** dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati, il responsabile della struttura invia una richiesta agli uffici competenti al fine di acquisire i certificati dei carichi pendenti per verificare l'esistenza o meno di condanne, ai sensi dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001; quindi si procederà alla verifica dell'eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti uffici sarà effettuata una segnalazione all'ANAC.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2021, 2022 e 2023 e gli interventi previsti per il triennio 2024-2026.

Monitoraggio anno 2021, 2022, 2023 – Indicatori dell'efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022	Risultato anno 2023
ARU AFi ACUC ADi ATM	Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell'art.35 bis d.lgs. 165/2001	n. verifiche effettuate/n. componenti n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione) / n. totali verifiche	109/543 0	114/482 0	Dalle verifiche effettuate sono state rilevate n. 3 violazioni, tutte non contemplate tra quelle previste nel capo I del titolo II del libro II del codice penale

Interventi previsti nel triennio 2024-2026

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2024	2025	2026
	Acquisizione dichiarazioni sostitutive per accertamento sussistenza condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici appositamente individuati.	Per ciascuna commissione	Per ciascuna commissione	Per ciascuna commissione
ARU AFi ACUC ADi ATM	Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d. lgs. 165/2001 Relazione al 15 luglio di ogni anno dalla quale risultino il numero di soggetti che hanno svolto le funzioni previste dall'art.35 bis del d.lgs.165/2001 e il numero di dichiarazioni acquisite per l'anno precedente e per il primo semestre dell'anno in corso	15/07	15/07	15/07
	Relazione al 15 novembre di ogni anno che evidenzii i risultati dell'attività di monitoraggio, al fine di verificare l'efficacia delle misure introdotte. Informazioni obbligatorie della relazione: Periodo di riferimento: Il semestre dell'anno precedente a quello di riferimento e I semestre dell'anno in corso			
	- n. componenti commissioni periodo di riferimento - n. dichiarazioni acquisite - n. verifiche effettuate - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)	15/11	15/11	15/11
	Indicatori - n. verifiche effettuate/n. componenti - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)/ n. totali verifiche			

A.11 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)

L'art. 1, comma 42, lettera l), della legge 190/2012 ha introdotto il comma 16 *ter* dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Ai sensi del successivo comma 43 della legge 190/2012 *“le disposizioni di cui all’art. 53, comma 16 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 [...] non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge”*.

Tale previsione normativa è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituire situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la posizione e il potere all’interno dell’amministrazione per ottenere un incarico o impiego presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

I dipendenti interessati sono coloro che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali all’interno delle strutture provveditoriali di Ateneo, ricoprendo il ruolo di responsabile o di dirigente. Rientrano nella categoria anche il Direttore generale e i direttori di dipartimento.

Già dal 2015, al fine di dare attuazione a tale disposizione, il responsabile della prevenzione della corruzione ha dato indicazioni alle strutture provveditoriali in ordine all’attuazione del Piano triennale, ribadendo l’obbligo preesistente di inserire nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, una clausola con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell’Ateneo, cessati da meno di tre anni, che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell’Ateneo medesimo nei propri confronti. Inoltre sono state avviate le attività di ricognizione e di verifica sui dipendenti cessati interessati all’applicazione della norma in oggetto.

Attività ricognitiva

L’Area risorse umane provvede ad effettuare una ricognizione trimestrale dei dipendenti cessati che hanno ricoperto gli incarichi sopra individuati, con la seguente tempistica:

- 30 aprile per il primo trimestre del medesimo anno;
- 31 luglio per il secondo trimestre del medesimo anno;
- 31 ottobre per il terzo trimestre del medesimo anno;
- 31 gennaio per il quarto trimestre dell’anno precedente.

A seguito di tale ricognizione, l’Area risorse umane provvederà e far sottoscrivere una dichiarazione nella quale i soggetti interessati si impegnano, per i tre anni successivi alla cessazione, a non accettare incarichi di lavoro subordinato o ad esercitare lavoro autonomo o occasionale.

Attività di verifica

L’Area risorse umane procederà, come previsto nel precedente piano, entro il **31 luglio di ogni anno**, a svolgere le verifiche relative ai dipendenti cessati nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

La verifica riguarderà:

- nel caso in cui il numero di unità cessate sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il 10% dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati dall'apposita commissione sorteggi di Ateneo, l'Area risorse umane invierà una richiesta ai competenti enti previdenziali e assistenziali per verificare l'esistenza o meno di correlate posizioni aperte; quindi, si procederà al riscontro dell'eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti enti, sarà inviata una segnalazione all'ANAC.

Fino ad oggi non sono state riscontrate violazioni della disposizione in oggetto.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2021, 2022, 2023 e gli interventi previsti per il triennio 2024-2026.

Monitoraggio anno 2021, 2022 e 2023 – Indicatori dell'efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022	Risultato anno 2023
ARU	Verifica annuale incarichi dipendenti cessati – triennio precedente	n. verifiche effettuate/n. cessazioni del triennio	10/12	10/17	4/4
		n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali verifiche	0	0	0
		n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali cessazioni	0	0	0

Interventi 2024-2026

Struttura competente	Interventi e indicatori	2024	2025	2026
Strutture provveditorali	Assicurare la presenza della clausola risolutiva nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell'Ateneo, cessati da meno di tre anni che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell'Ateneo medesimo.	Per ciascun contratto	Per ciascun contratto	Per ciascun contratto
ARU	Attività ricognitiva nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio con cadenza trimestrale, entro il mese successivo al trimestre di riferimento.	31/01 30/04 31/07 31/10	31/01 30/04 31/07 31/10	31/01 30/04 31/07 31/10
	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive da parte dei dipendenti all'atto della cessazione dal servizio a valere sul triennio successivo.	All'atto della cessazione		
	Avvio attività di verifica a campione, con riferimento alle dichiarazioni acquisite da avviare entro il 30 luglio di ogni anno.	31/07	31/07	31/07
	Relazione al 15 ottobre sullo stato di attuazione delle misure introdotte, con specifico riferimento all'esito delle verifiche a campione. Informazioni obbligatorie della relazione:	15/10	15/10	15/10
	<ul style="list-style-type: none"> - n. cessazioni dei soggetti interessati nel triennio di riferimento - n. dichiarazioni acquisite - n. verifiche effettuate - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione) 	Triennio di riferimento	Triennio di riferimento	Triennio di riferimento

A.12 Patti d'integrità

L'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, stabilisce che *"...Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara..."*.

Sull'opportunità della previsione di Patti d'integrità e della relativa clausola di esclusione dalla gara, in caso di mancato rispetto delle clausole ivi contenute, è successivamente intervenuta l'ANAC che, nell'aggiornamento del PNA 2015, ne favorisce l'introduzione, attribuendo a questi lo scopo di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle diffuse forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti.

Sulla natura del "Patto d'integrità" si chiarisce che esso è uno strumento che mira a rendere più trasparente il processo di una gara d'appalto, istituendo un "patto" di fiducia e reciproco impegno a principi di correttezza, lealtà e trasparenza tra tutti i soggetti coinvolti nella procedura.

Tale misura è stata inserita all'interno del PTPCT 2017-2019 dell'Università di Catania e il Patto d'integrità è stato approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 46/2018.

L'art. 3, comma 7 del D.L. n. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), convertito in legge 120/2020, introduce nel D.lgs. 159/2011 l'art. 83- bis *"Protocolli di legalità"* che, al comma 3, statuisce che le stazioni appaltanti dovranno prevedere *negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto"*.

Tale previsione si affianca e rafforza, dunque, quella contenuta nell'articolo 1, comma 17 della l. 190/2012, come espressamente chiarito dall'ANAC con delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020, che mira a confermare, alla luce della recente giurisprudenza nazionale¹ e della Corte di Giustizia Europea², la compatibilità delle due previsioni con il principio di tassatività delle clausole di esclusione e del rispetto dei limiti del principio di proporzionalità. Nel caso specifico, gli impegni assunti nei protocolli e nei patti d'integrità non devono eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, conformemente al principio di proporzionalità che, al pari della parità di trattamento, non discriminazione e trasparenza, costituisce un principio generale dell'Unione Europea.

Alla luce dell'esperienza degli anni precedenti, qualora si presenti un caso di rifiuto (adeguatamente motivato), totale o parziale, di sottoscrizione del Patto di integrità da parte di un'impresa/ente, il RPCT avrà il compito di valutare, caso per caso, l'opportunità di prendere in considerazione la documentazione alternativa proposta dall'impresa/ente oppure di procedere con l'esclusione della stessa dalla procedura.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2021-2022-2023 e gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2024-2026.

¹ In particolare pronunce Consiglio di Stato, Sezione V, n. 4042/2015, n. 722/2018 e n. 6458/2020.

² In particolare Corte di Giustizia Europea, causa c-425/14, pronuncia del 22/10/2015.

Monitoraggio anno 2021 – 2022 - 2023

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022	Risultato anno 2023
Strutture provveditorali dipartimentali	Relazione sull'utilizzo dei patti d'integrità	n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità	0	0	0
ACUC ASI SSC		n. di esclusioni dalla procedura: - in caso di mancata sottoscrizione - in caso di violazione del "Patto d'integrità"	0	0	0
		In caso di violazione del "Patto d'integrità" indicare: - il tipo di violazione - la sanzione erogata.	0	0	0

Interventi 2024-2026

Struttura competente	Interventi e indicatori	2024	2025	2026
ACUC	Eventuali aggiornamenti o revisioni dei Patti d'integrità	30/11	30/11	30/11
Strutture provveditorali dipartimentali	Utilizzo dei patti d'integrità Relazione sugli esiti dell'utilizzo del patto d'integrità che riporti le seguenti informazioni: 1. n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità 2. n. di esclusioni dalla procedura:			
ACUC	- in caso di mancata sottoscrizione	5/11	5/11	5/11
ASI	- in caso di violazione del "Patto d'integrità"			
SSC	3. In caso di violazione del "Patto d'integrità" indicare: - il tipo di violazione - la sanzione erogata.			

A.13 Enti e società partecipate dall'Ateneo

L'Aggiornamento del PNA approvato a novembre 2017, nella sezione dedicata alle Università, ha, inoltre, dato indicazioni circa l'individuazione di possibili misure di vigilanza da adottare nei confronti degli enti partecipati e controllati da parte degli Atenei. Successivamente, tali raccomandazioni sono state confermate nell'Atto di indirizzo del Ministro dell'Università, dell'istruzione e della ricerca, On. Fedeli, nel maggio 2018.

Come ribadito nella determinazione ANAC n. 1134/2017, uno specifico obbligo di trasparenza per le amministrazioni partecipanti e controllanti, è sancito all'art. 22 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. Tale obbligo ormai consolidato, si accompagna alla necessità di introdurre specifiche misure di vigilanza, in materia di prevenzione di corruzione e di trasparenza, poste in essere dalle società di capitale controllate o partecipate dall'Ateneo, dalle associazioni, fondazioni, consorzi, anche interuniversitari, e spin-off.

Come previsto già previsto nei precedenti adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione sono state svolte delle attività finalizzate a:

1. Individuare quali sono le società o gli enti sui quali l'Ateneo deve esercitare specifiche attività di vigilanza, sulla base dell'aggiornamento della ricognizione già svolta dall'Area competente (Area dei rapporti istituzionali e con il territorio).
2. Definire quali sono gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza cui tali soggetti sono tenuti.
3. Effettuare un'analisi dei rischi che derivano dal rapporto tra l'Università e l'ente, a seguito della specifica individuazione delle attività di interesse per l'Ateneo.
4. Individuare specifiche misure per contrastare gli eventuali rischi scaturenti dai risultati della precedente analisi.
5. Valutare la necessità di prevedere schemi di patti di integrità tra l'Ateneo e gli enti, da sottoscrivere sia in fase di instaurazione di un nuovo rapporto, che in caso di rapporti preesistenti.

Con specifico riferimento agli enti partecipati dall'Università, al fine di procedere alla razionalizzazione degli enti partecipati dalla stessa, annualmente sono svolte tutte una serie di attività derivanti da adempimenti di legge.

Adempimenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'Art. 22 del d.lgs. 33/2013: pubblicazione e aggiornamento annuale dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato.

Annualmente è richiesto agli enti partecipati dell'Ateneo l'aggiornamento di tutti i dati e le informazioni richieste al citato art. 22, organizzandole in apposite tabelle distinte per tipologia di ente. I documenti sono inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

e pubblicati nella sotto-sezione “Enti controllati” di “Amministrazione trasparente” sul sito istituzionale di Ateneo.

Adempimenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento all’obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi conferiti dall’Ateneo presso gli enti partecipati o controllati, viene garantito l’aggiornamento annuale, fermo restando l’obbligo dei soggetti incaricati di comunicare tempestivamente l’insorgenza di cause di inconfiribilità. Anche in questo caso le informazioni richieste e le dichiarazioni sono pubblicate attraverso la predisposizione di tabelle distinte per tipologia di ente e pubblicate, nella sotto-sezione “Enti controllati” di “Amministrazione trasparente”.

Adempimenti di cui al decreto interministeriale 1 marzo 2007 – Criteri per l’omogenea redazione dei conti consuntivi delle Università.

Tale adempimento prevede la raccolta dei dati di natura economica e finanziaria (patrimonio netto, risultato di esercizio, contributo annuo dell’Università, % posseduta, partecipazione patrimoniale) degli enti partecipati. I dati raccolti sono trasmessi al MIUR, attraverso un documento contabile telematico insieme alla relazione di cui alla razionalizzazione delle partecipazioni societarie e alla Relazione di cui all’art. 2, comma 5, del decreto interministeriale n. 90/2009 predisposta dal Collegio dei Revisori, sulle caratteristiche dell’indebitamento degli enti e delle società partecipate, sulla relativa sostenibilità e sull’eventualità della ricaduta di responsabilità finanziaria sull’Ateneo. La relazione evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i possibili casi di dismissione delle partecipazioni o in caso di mantenimento le possibili riduzioni di costo.

Rilevazione annuale delle partecipazioni e dei rappresentanti, condotta dal Dipartimento del Tesoro, ai sensi dell’art. 17 D. L. n. 90 del 24 giugno 2014

Attraverso l’applicativo “Partecipazioni” del portale Tesoro, un sistema informatico di acquisizione di dati e provvedimenti di razionalizzazione, si inseriscono tutta una serie di dati riguardanti le partecipazioni detenute:

- censimento annuale delle partecipazioni detenute dall’Università;
- censimento annuale dei rappresentanti delle amministrazioni presso gli organi di governo di società e di enti partecipati (in tale censimento è confluito l’adempimento CONSOC, previsto dal comma 587 dell’art. 1 della legge n. 296/2006 che è stato abrogato);
- Trasmissione dei provvedimenti di razionalizzazione ai sensi del testo unico sulle società. In particolare, in data 23 novembre 2018 la struttura di indirizzo, monitoraggio e controllo sull’attuazione del Testo unico sulle società istituita presso il Dipartimento del Tesoro ha reso pubbliche le linee guida che contengono uno schema tipo per la redazione del provvedimento di razionalizzazione da redigere ai sensi dell’art. 20 del TUSP.

Razionalizzazione delle partecipate dell'Ateneo. Adempimenti di cui al decreto legislativo n. 175/2016, recante "Testo unico in materia di società partecipate dalla pubblica amministrazione".

Il procedimento di razionalizzazione è stato avviato con l'adozione del piano di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni universitarie ai sensi dell'art. 1, comma 611, della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015). A tal fine, l'ufficio nello svolgimento dell'attività di monitoraggio ha richiesto alle società partecipate dall'Ateneo tutta una serie di dati relativi all'esercizio di bilancio dell'ultimo triennio, oltre agli stessi documenti di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Acquisiti tutti i dati, l'ufficio ha redatto il piano di razionalizzazione, corredato di relazione tecnica, dove sono state previste le società da dismettere e quelle da mantenere con una serie di misure di razionalizzazione. Il suddetto piano è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Università, nella seduta del 2 aprile 2015 e trasmesso alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 46713 del 14.04.2015.

L'attività di razionalizzazione è proseguita con la redazione della relazione sui risultati conseguiti dal piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie, ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge di stabilità 2015, approvata dal Consiglio di amministrazione dell'Università, nella seduta del 4 aprile 2016 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 45048 del 19.04.2016.

A seguito dell'introduzione del Testo Unico sulle società partecipate, l'Università è stata chiamata a realizzare una "revisione straordinaria delle proprie partecipate" secondo le modalità ed i requisiti previsti dall'art. 24. Per l'Università tale razionalizzazione costituisce "aggiornamento" dell'attività di razionalizzazione già svolta. L'aggiornamento e la relativa relazione tecnica sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 15 marzo 2017 e inviati alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n.33483 del 28.03.2017. Conformemente al suddetto aggiornamento è stato redatto il "modello standard" dell'atto di ricognizione e relativi esiti per il corretto adempimento di cui all'art. 24 del d.lgs. n 175/2016 in ottemperanza della deliberazione n. 19 dell'adunanza del 19 luglio 2017 della Corte dei Conti – Sezioni autonomie, trasmesso con nota prot.n. 125358 del 27.10.2017.

A seguito della revisione straordinaria delle partecipate, il legislatore ha previsto un'attività di razionalizzazione "periodica" ai sensi dell'art. 20 del citato Testo unico, ovvero una procedura di razionalizzazione delle società partecipate a carattere ordinario che l'Università è chiamata annualmente a sottoporre al vaglio dei criteri enunciati dal legislatore allo scopo di ridurre il numero delle proprie partecipate e di promuovere l'efficienza delle rimanenti. A tal fine, l'ufficio nello svolgimento dell'attività di monitoraggio annualmente richiede alle società partecipate dall'Ateneo tutta una serie di dati relativi all'esercizio di bilancio precedente oltre allo stesso documento di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Attraverso l'esame dei suddetti dati, l'ufficio provvede a redigere il piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie ai sensi dell'art. 20 del citato testo unico, la relativa relazione tecnica ed il modello standard dell'atto di ricognizione delle partecipate secondo lo schema offerto dalla Corte

dei conti. Tale attività tiene conto delle precedenti misure di razionalizzazione già attuate con i precedenti piani e dei relativi risultati conseguiti. L'Università provvede a redigere annualmente, altresì, una relazione sull'attuazione del piano, evidenziando i risultati conseguiti.

La Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dell'Università degli studi di Catania (anno 2018), ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 175 del 19.8.2016, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 30.09.2018 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti. Il suddetto piano di razionalizzazione è stato integrato con la razionalizzazione delle partecipazioni indirette, approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2018.

La Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dirette ed indirette dell'Università degli studi di Catania (anno 2019) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2018) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 20.12.2019 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La Razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2020) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2019) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22.12.2020 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2021) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2020) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22.12.2021 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2022) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2021) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22 dicembre 2022 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

L'ultima razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2023) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2022) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 21 dicembre 2023.

I provvedimenti sono pubblicati nella sotto-sezione "Enti controllati" di Amministrazione trasparente.

Infine si riporta l'esito dell'analisi del rischio svolta e l'individuazione delle misure da attuare nel triennio 2024-2026.

Misure da attuare nel triennio 2024-2026

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2023	Aggiornamento 2024-2026
Costituzione e adesione ad enti di diritto privato	Proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti	Docenti	Costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse	<p>Applicazione nuove procedure di costituzione dell'ente, ed in particolare della verifica dei presupposti e dei requisiti iniziali per valutazione preventiva sull'opportunità di costituire nuovi enti.</p> <p>Alla proposta viene allegata tabella dati amministrativi, economici finanziari dell'ente con espressa indicazione delle motivazioni analitiche di cui all'art. 5, comma1, del D.lgs. n. 175/2016</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	Continuare ad applicare la misura. Potenziamento e miglioramento della raccolta di informazioni utili alla valutazione preventiva, richiesta piano di fattibilità degli enti costituenti.
		Consiglio di dipartimento o Senato accademico	Ingiustificato ricorso all'esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall'Ateneo, mancata necessità di costituzione dell'ente, mancanza di controllo diffuso e trasparenza nell'attività svolta	<p>La proposta deve contenere la motivazione della costituzione o adesione e gli impegni dell'Ateneo con indicazione delle motivazioni analitiche di cui all'art. 5, comma1, del D.lgs. n. 175/2016.</p> <p>Pubblicazione nel sito istituzionale da parte dell'Ateneo delle motivazioni della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato o di acquisire quote di partecipazione ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.lgs. n. 175/2016</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	
		Rettore	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare la volontà di costituire o aderire all'ente	<p>Nel caso di adesione ad enti già costituiti 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.</p> <p>La misura è stata rafforzata con l'espressa richiesta di indicare il link riferimento al fine di verificare l'adempimento delle singole misure adottate in tema di anticorruzione e assicurare il collegamento con i siti istituzionali degli enti partecipati.</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	Continuare ad applicare la misura Potenziamento misure di sensibilizzazione enti sull'adempimento normativa

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2023	Aggiornamento 2024-2026	
		ATM		L'ufficio esamina i risultati di bilancio dell'ultimo triennio e i dati economici; in caso di società, l'ufficio verifica il rispetto della normativa introdotta dal T.U. in materia di società a partecipazione pubblica. Estensione dei controlli economici amministrativi previsti per le società dal Testo unico sulle società anche alle altre tipologie di enti di diritto privato. Riscontro sulle motivazioni analitiche rese dall'Università in merito a nuove adesioni. Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione	Continuare ad applicare la misura. Potenziamento misure di sensibilizzazione e di miglioramento della raccolta di informazioni utili alle valutazioni Realizzazione piattaforma digitale sulle partecipate ENTRO 2024	
		Consiglio di amministrazione		Valutazione collegiale in ordine alla proposta di costituzione di un ente partecipato Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione		
	Nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict		Consiglio di dipartimento Rettore	Possibili pressioni esterne finalizzate ad indirizzare la nomina/designazione su determinati soggetti. Attribuzione di cariche a professori in pensione	Unificazione del Codice etico e del codice di comportamento per evitare incertezza applicativa della disciplina sui codici Aggiornamento del Codice etico, tenendo della necessità di evitare conflitti di interesse sia pure potenziali nello svolgimento degli incarichi (D.R. 2278 del 5.7.2022) Risultati: Riduzioni pressioni finalizzate a indirizzare nomine e designazioni	Continuare a dare attuazione alla misura
			ATM		Richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente Risultati: Riduzioni pressioni finalizzate a indirizzare nomine e designazioni	Continuare a dare attuazione alla misura, aggiornando la pubblicazione delle dichiarazioni alla normativa ENTRO 2024
			Consiglio di amministrazione		Valutazione collegiale in ordine alla nomina Risultati: Riduzioni pressioni finalizzate a indirizzare nomine e designazioni	

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2023	Aggiornamento 2024-2026
Gestione del rapporto con gli enti partecipati	Monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict	ATM	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare gli esiti della valutazione sul mantenimento della partecipazione	L'ufficio 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 Risultati: dismissione di enti partecipati dall'Ateneo	Continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni Avvio di un piano di razionalizzazione per le partecipazioni analogo a quello previsto per le società ENTRO IL 2025
		Consiglio di amministrazione	Conflitti di interesse tra controllore e controllato	Approvazione del piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie con eventuale dismissione delle società non conformi ai requisiti di cui al D. Lgs. n. 175/2016 e applicazione delle misure di razionalizzazione agli enti mantenuti Risultati: dismissione di enti partecipati dall'Ateneo	Continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni societarie
		ATM	Reclutamento del personale secondo regole privatistiche	Predisposizione bozza patti d'integrità per definire specifici obblighi di condotta per gli enti partecipati	Approvazione bozza patti d'integrità e pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo ENTRO IL 2025
Costituzione di spin off	Proposta di costituzione	Personale universitario	Conflitti di interesse con le attività di didattica e di ricerca svolte dai docenti proponenti	Approvazione del nuovo regolamento in materia di spin off (D.R. n. 2132 del 25.5.2023: Aggiornamento procedure di attivazione di spin off Introduzione del divieto di erogazione a qualsiasi titolo di somme in favore degli spin off da parte dell'Ateneo Introduzione del divieto per gli spin off di partecipare a gare di evidenza pubblica o a procedure negoziali bandite dall'Università o dalle proprie strutture per l'acquisizione di beni e servizi. Implementazione della piattaforma digitale per il monitoraggio degli spin off Istituzione Commissione interna al Consiglio di amministrazione per accertare eventuali conflitti di interesse Risultati: riduzione casi di conflitto di interesse	Applicazione nuove procedure di attivazione di spin off a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off
		Comitato spin off	Mancato perseguimento interesse istituzionale e inadeguatezza proposta mercato di riferimento Pressioni volte a modificare la ripartizione delle risorse	Parere del Comitato spin off: valutazione del piano di fattibilità e verifica condizioni di mercato e indicatori di performance aziendali Aggiornamento schema standard di proposta a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off Risultati: mancata attivazione di spin off con requisiti difformi	Attuazione della misura secondo le nuove disposizioni Utilizzo nuovo schema di proposta

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2023	Aggiornamento 2024-2026
		ATM	Uso distorto dei locali di Ateneo	<p>Aggiornamento Schema standard di convenzione per uso locali alla luce del nuovo assetto organizzativo a seguito del Nuovo regolamento in materia di spin off</p> <p>Risultati: riconsegna locali di Ateneo da parte di spin off</p>	Utilizzo nuovo schema di convenzione
			Rischi derivanti dalla partecipazione di soggetti esterni al mondo universitario	<p>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> <p>Risultati: mancata attivazione spin off</p>	Continuare a dare attuazione alla misura
		Consiglio di dipartimento, Senato e Consiglio di amministrazione	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare la volontà di istituzione dello spin off / conflitti di interesse e distorsione della concorrenza/	<p>Valutazione collegiale in ordine alla creazione di uno spin off</p> <p>Limitatamente agli spin off partecipati dell'Ateneo estensione riscontro effettivo dei criteri adottati in sede di valutazione nella motivazione analitica ai sensi dell'art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 175/2016</p> <p>Costituzione Commissione interna agli organi Collegiali per il monitoraggio degli spin off che valuta in tema di conflitto di interesse e violazione del principio della concorrenza</p> <p>Nuova procedura di rinnovo della convenzione oltre il termine di 5 anni che prevede il parere del Comitato Spin off a seguito della verifica degli indicatori di performance aziendale e l'acquisizione del parere della struttura</p> <p>Risultati: mancata attivazione di spin off con conflitti di interesse</p>	Continuare a dare attuazione alla misura.
Gestione del rapporto con lo spin off	Monitoraggio delle attività poste in essere	Responsabili delle strutture di afferenza	Conflitti di interesse del personale universitario coinvolto nello Spin off e distorsione concorrenza	Verifica del responsabile della struttura di afferenza del personale	Continuare a dare attuazione alla misura.
		Comitato Spin Off		<p>Risultati: riduzione casi di conflitti di interesse</p> <p>Valutazione del Comitato spin off della relazione delle strutture di afferenza</p> <p>Nomina Commissione interna al CDA per valutare l'eventuale conflittualità e/o concorrenzialità dello spin off con le attività svolte dall'Università</p> <p>La cessione, da parte di un proponente di una società spin-off, della propria quota di partecipazione societaria dovrà comunque essere sottoposta preventivamente al CSO, che si pronuncerà in merito, pena la perdita da parte dell'impresa del riconoscimento quale spin-off dell'Università.</p> <p>Risultati: rilevazione di alcuni casi di conflitti di interesse</p>	

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2023	Aggiornamento 2024-2026
		ARU		Norma regolamentare di incompatibilità tra le cariche accademiche e i ruoli nelle società Aggiornamento regolamento incarichi extraistituzionali personale universitario docente: regolamentazione analitica delle procedure relative al rilascio dell'autorizzazione degli incarichi (DR 2317 del 7.7.2022) Aggiornamento Regolamento in materia di spin off secondo la normativa vigente in materia di incompatibilità e conferimento di incarichi, disciplina conflitti di interesse e specifiche procedure in merito al dovere di dichiarazione e di astensione del docente che versi in situazione di conflitto. Risultati: riduzione casi incompatibilità	Attuazione delle nuove disposizioni
		Rettore		Previsione regolamentare di richiesta autorizzazione del docente per assunzione di cariche direttive o amministrative negli "spin off" o "start up" Norma regolamentare di richiesta di autorizzazione per il docente a tempo pieno per svolgere cariche direttive Risultato: riduzione attribuzioni cariche direttive a docenti a tempo pieno	Continuare a dare attuazione alla misura
		ATM	Percezioni indebite del personale universitario	Norma regolamentare di richiesta di autorizzazione per percepire compensi Risultato: mancata percezione compensi indebiti	
		ATM	Trasferimenti di somme allo spin off non dovuti, alterazione della ripartizione delle risorse e mancata acquisizione di somme dovute per convenzioni	Richiesta tabelle dati economici finanziari agli spin off partecipati dall'Ateneo Monitoraggio incassi derivanti da convenzione Richieste agli spin off di somme dovute per convenzioni tramite emissione di fattura elettronica. Introduzione del divieto di erogazione a qualsiasi titolo di somme in favore degli spin off da parte dell'Ateneo Introduzione del divieto per gli spin off di partecipare a gare di evidenza pubblica o a procedure negoziali bandite dall'Università o dalle proprie strutture per l'acquisizione di beni e servizi. Risultati: mancata alterazione dell'ordinaria ripartizione delle risorse tra le strutture di Ateneo e recupero somme dovute	Continuare a dare attuazione alla misura
	Mantenimento del rapporto	CSO	Venir meno dei requisiti per continuare le attività come spin off	Relazione annuale del CSO sull'andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione Esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off Risultati: dimissioni spin off	Continuare a dare attuazione alla misura
		ATM	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare gli esiti della valutazione sul mantenimento della partecipazione	Applicazione delle misure di razionalizzazione agli spin off partecipati dall'Ateneo ai sensi dell'art. 26, comma 12-ter del D.Lgs. n. 175/2016 agli spin off Aggiornamento del regolamento in tema di spin off con l'estensione delle disposizioni di cui al testo unico sulle società partecipate (D.Lgs. n. 175/2016), agli spin off partecipati dall'Ateneo per quanto compatibili. Risultati: dimissioni partecipazioni in spin off	Attuazione della misura secondo la nuova disciplina regolamentare



**Allegato 2.B – Misure di prevenzione specifiche
della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e
trasparenza” del PIAO 2024-2026**

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono definite coerentemente agli obiettivi strategici dell'Università degli studi di Catania e sono in linea con quanto definito nella sezione performance del PIAO 2024-2026. 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.

Già dalle precedenti pianificazioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha approfondito l'analisi rispetto a determinate aree ritenute a rischio per legge, attraverso una mappatura dettagliata dei processi finalizzata all'individuazione e al trattamento del rischio e alla proposta delle relative misure da attuare nel prossimo triennio.

L'obiettivo avviato già nel corso del 2020, con la rappresentazione in formato tabellare dei processi relativi al **reclutamento del personale docente e del personale tecnico amministrativo e alla gestione degli acquisti** e con la conseguente individuazione del rischio e delle misure da attuare per contrastarlo, è stato realizzato attraverso l'attuazione delle misure previste, che saranno implementate nel corso del 2024.

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, in continuità con le azioni specifiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza già intraprese nel precedente triennio, sono indicate di seguito le misure di prevenzione della corruzione da attuare durante il 2024.

Misure individuate dall'analisi del processo di reclutamento del personale docente

- *Misure di regolamentazione:*
 - a) sulla base delle linee guida redatte per la programmazione di procedure di chiamata, da bandire ai sensi dell'art. 18 e dell'art. 24 della legge 240/2010, ogni dipartimento ha redatto un proprio regolamento in base al quale sono individuati i Settori scientifico disciplinari (SSD) per cui bandire procedure di reclutamento, alle quali possono partecipare anche i docenti in servizio presso l'Ateneo.
- *Misure di controllo:*
 - a) consolidare le procedure di verifica dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo inquadrati nel SSD richiesto, attivate a seguito di ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento docenti da parte dei dipartimenti. Ciò anche attraverso la digitalizzazione del registro elettronico dei docenti, che integrato con gli applicativi gestionali di gestione della didattica, di gestione dei progetti di ricerca e della contabilità, consentirà una programmazione più efficace e trasparente.
 - b) consolidare le procedure di controllo dei verbali delle commissioni di valutazione, al fine di verificare eventuali incoerenze nella predisposizione dei criteri o nelle valutazioni;

A tal fine, si è proceduto alla creazione di un applicativo informatico per la gestione degli adempimenti, di competenza dell'area delle risorse umane, connessi alla programmazione didattica dei corsi di studio di Ateneo. Nel corso del 2024 saranno condotte le verifiche di efficienza del programma e programmate le successive azioni di miglioramento. 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).

- *Misure specifiche di disciplina di conflitto di interessi e di trasparenza:*
 - 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 nei confronti di tutti i docenti inquadrati nel settore bandito a livello nazionale e successivamente si procede al sorteggio, a cura della commissione sorteggi di Ateneo, di coloro in quali hanno dato la disponibilità rispondendo all'interpello. Nel corso del 2023 sono state modificate le Linee Guida per la formazione delle commissioni per il reclutamento del personale docente a seguito della modifica dei Regolamenti.

Misure individuate dall'analisi del processo di reclutamento del personale tecnico amministrativo:

- *Misure di semplificazione:*
 - a) a seguito della revisione della macro organizzazione dell'amministrazione, aggiornamento delle linee guida e dei criteri ben definiti a supporto della Micro organizzazioni delle Aree dirigenziali e delle altre strutture amministrative.
Si precisa che le micro-organizzazioni devono essere formalizzate dal Direttore Generale a seguito di proposta dei responsabili apicali della struttura (dirigenti, direttori di dipartimento o presidenti). 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. A seguito, inoltre, dell'adozione del CCNL 2019-2021 firmato il 18 gennaio 2024, risulta necessario adeguare i criteri di revisione delle micro-organizzazione, definiti nella delibera del Cda del 26 maggio 2022, alle novità introdotte con il nuovo contratto.
- *Misure di trasparenza:*
 - a) redazione di un piano triennale del fabbisogno di personale coerente con gli obiettivi e le esigenze risultanti dal Piano strategico di Ateneo;
 - b) avvio attività necessarie ai fini dei successivi aggiornamenti del Piano triennale del fabbisogno, in particolare attraverso l'adozione di un sistema di verifica e monitoraggio periodico dell'adeguatezza del personale (in termini numerici e di inquadramento);
 - c) nella fase di gestione della procedura concorsuale, relativamente alla valutazione dei candidati: redazione linee guida sui criteri di valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione.
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.

Misure individuate dall'analisi del processo di gestione degli acquisti:

- *Misure di semplificazione e di trasparenza:*
 - a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;
 - b) istituzione albo dei fornitori entro il 2024: regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo dei fornitori
- *Misure di rotazione e formazione:*
 - a) predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori
- *Misure di controllo:*
nella fase di esecuzione del contratto di acquisizione di beni e servizi:
 - a) aggiornamento e diffusione delle linee guida redatte per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti. (Dare attuazione tramite predisposizione circolare diffusione alle strutture interessate)
- *Misure di regolamentazione:*
nella fase di progettazione:
 - a) diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione delle specifiche tecniche e dei requisiti di partecipazione;nella fase di selezione del contraente sia nel settore dei lavori che di beni e servizi:
 - b) atti di normazione secondaria: diffusione regolamentazione iter di gara e linee guida sulla tempistica endoprocedimentale dei lavori della commissione (Dare attuazione tramite predisposizione circolare diffusione alle strutture interessate)

Misure individuate dall'analisi del processo relativo ad Enti e società partecipate dall'Ateneo:

- *Misure di controllo:*
 - a) nella fase di proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti:
 - 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 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.
 - b) nella fase di nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict: continuare a dare attuazione alla misura di richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente;
 - c) nella fase di monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict: continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni. L'ARIT 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;

d) nella fase di mantenimento del rapporto: esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off sull'andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione

- *Misure di disciplina dei conflitti di interesse:*

nella fase di costituzione spin off:

a) applicazione nuove procedure di attivazione di spin off a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off (DR n. 2132 del 25.05.2023)

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.

Ulteriori misure specifiche:

- *Misure di formazione:*

finalizzate alla realizzazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso la formazione specialistica erogata nei confronti del personale che opera in aree ritenute a maggior rischio di corruzione o che necessitano di una maggiore conoscenza su particolari tematiche:

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".

- *Misure di semplificazione:*

a) supportare la 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):

- Supportare la progettazione e la presentazione delle proposte;
- Redigere report di partecipazione PNRR.

- *Misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento*

a) 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.

Di seguito si riporta la schematizzazione della mappatura, l'analisi del rischio e le relative misure proposte riguardanti il processo di **gestione degli acquisti** - suddiviso nei due settori a) lavori e b) beni e servizi; i processi di **reclutamento del personale docente e del personale tecnico amministrativo**.

Area di rischio: Reclutamento personale docente
Macro processo: Reclutamento personale docente

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte
Pianificazione pluriennale e annuale delle risorse umane (personale docente)	Pianificazione pluriennale del fabbisogno del personale docente (sia a livello di Ateneo che di dipartimento)	Rilevazione delle esigenze / analisi del fabbisogno	rischio medio/alto	<p>- opacità del processo decisionale: maggiore collaborazione del responsabile del processo nella costruzione e nel monitoraggio delle misure previste nel PTPCT</p> <p>- Monitoraggio delle richieste dipartimentali: per alcuni settori si è riscontrato un carico didattico non completo per un certo numero di docenti (PO e PA) in servizio</p> <p>- Monitoraggio accesso agli atti e contenzioso: si è riscontrato un aumento sia del numero di accessi agli atti relativi alle delibere dipartimentali di scelta dei settori/ figure da reclutare sia del numero di azioni di contenzioso</p>	Si propone la creazione di un team interno all'area che possa collaborare con il RPCT nel risk management (rientra nella misura, di natura organizzativa, della nomina dei referenti per la prevenzione della corruzione previsti per ogni struttura dell'Ateneo)
		Valutazione delle esigenze e compatibilità economica e organizzativa			Consolidamento procedura di verifica dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo inquadrati nel settore scientifico disciplinare richiesto, da attivarsi a seguito di ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento da parte dei dipartimenti (processo già avviato per il piano generale di assunzione dei ricercatori a tempo determinato di tipo b)
		Supporto tecnico alla pianificazione Docenti			Maggiore trasparenza nella determinazione dei criteri di individuazione dei settori carenti: consolidamento della misura attuata durante il 2020, seguendo le linee guida (https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/linee_guida_ripartizione_punti_orga_nico.pdf) ogni dipartimento redigerà un proprio regolamento sulla base del quale verranno individuati i settori per cui bandire procedure di selezione, alle quali possono partecipare anche i docenti in servizio presso UniCt - link: https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/regolamento_chiamate_chirmed.pdf https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/regolamento_chiamate_biometec.pdf https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/regolamento_chiamate_dfa.pdf https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/regolamento_chiamate_disum.pdf
	Pianificazione annuale del fabbisogno del personale docente (sia a livello di Ateneo che di dipartimento)	Rilevazione delle esigenze/ analisi del fabbisogno			- Per le richieste di docenti esterni all'Ateneo è stata istituita una Commissione di sviluppo dell'organico, finalizzata all'individuazione delle procedure di selezione da mettere a bando, e che ha ritenuto di individuare dei parametri di giudizio sulla base dei quali valutare ciascuna proposta pervenuta dai singoli dipartimenti: in primo luogo, il carattere strategico della proposta, segnalato dalla capacità di quella procedura di avviare una nuova linea di sviluppo del dipartimento o di rilanciare una linea già esistente, ma priva di personale docente in organico.
		Valutazione delle esigenze e compatibilità economica e organizzativa			
		Supporto tecnico alla pianificazione Docenti			
Presidio delle procedure di selezione del personale docente	Formalizzazione del posto da bandire	Definizione del ruolo	rischio medio/alto	a) opacità del processo decisionale relativamente alla scelta di quando far iniziare le attività del vincitore del bando;	a) Verifica delle proposte avanzate dal singolo dipartimento alla luce delle esigenze trasversali cui solo a livello centrale è possibile un coordinamento: consolidamento della misura adottata nel 2020 per verificare ogni proposta avanzata dai dipartimenti
		Valutazione impegno punti organico		b) monitoraggio dei carichi didattici: si è riscontrato un certo numero di docenti con un carico didattico limitato	b) Formalizzazione di un controllo trasversale dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo e degli impegni o incarichi istituzionali ricoperti: quando viene formulata una richiesta di indizione di procedure di reclutamento è stato effettuato un controllo del carico didattico dei docenti inquadrati nel settore richiesto

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte
	Gestione del bando	Pubblicazione bando e gestione delle procedure di selezione	rischio medio/alto	<p>a) Procedura più trasparente di nomina delle commissioni</p> <p>b) Monitoraggio accesso agli atti e contenzioso: si è riscontrato un aumento del contenzioso in cui si contestano i criteri di valutazione adottati dalle commissioni</p>	<p>a) Consolidamento della misura adottata nel 2020 secondo le linee guida per la 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, approvate dal CdA il 28.10.2020 e modificate nel CdA del 22.12.2020 (di cui ai Regolamenti, DD.RR. nn. 3514 e 3516 del 25/11/2020). Le presenti linee guida disciplinano le modalità di formazione delle Commissioni di cui al Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010), e di cui al Regolamento per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 - link: https://www.unict.it/sites/default/files/documenti_sito/linee_guida_di_cui_al_d.r._3514_del_25.11.2020.pdf https://www.unict.it/sites/default/files/files/Regolamento%20ricercatori%20t_d_DR%203516%20del%2025_11_2020(1).pdf . In base ai regolamenti adottati e relative linee guida a fine novembre 2020 per la formazione delle commissioni, si utilizza il metodo dell'interpello di tutti i docenti inquadrati nel settore bandito a livello nazionale e successivamente si procede a sorteggio, a cura della commissione sorteggi di ateneo, tra coloro che hanno dato la disponibilità e che hanno risposto all'interpello</p>
		Approvazione atti			<p>b) Consolidamento della misura adottata nel 2020 (controllo attento e minuzioso dei verbali al fine di verificare eventuali incongruenze nella predisposizione dei criteri o nelle valutazioni (comportamento già in atto)</p>
	Formalizzazione dell'assunzione	proposta di chiamata	rischio medio/basso	<p>Opacità del processo decisionale: sarebbe opportuno che dopo l'individuazione delle necessità dipartimentali in relazione ai settori carenti, sulla base delle indicazioni generali/criteri date dagli organi accademici, vi fosse una verifica delle proposte avanzate dal singolo dipartimento alla luce delle esigenze trasversali, per cui solo a livello centrale è possibile un coordinamento</p>	<p>Le nomine dei docenti di prima e seconda fascia hanno decorrenza dal 1° ottobre o dal 1° marzo (inizio semestri accademici). Fanno eccezione le nomine legate a finanziamenti esterni (es. piani straordinari ministeriali in cui vengono fissate date di assunzione)</p>
		Nomina del docente			

Area di rischio: Reclutamento personale tecnico amministrativo
Macro processo: Reclutamento personale tecnico amministrativo

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte
Pianificazione pluriennale e annuale delle risorse umane (personale TA)	Pianificazione pluriennale del fabbisogno del personale T.A. (sia a livello di amministrazione centrale che di strutture decentrate)	Rilevazione delle esigenze	rischio alto	1. Mancanza, nell'attuazione delle politiche di stabilizzazione, di una programmazione coerente con la pianificazione strategica di Ateneo, che tenga conto dei carichi di lavoro effettivi (procedure avviate negli anni 2010, 2012, 2017 che hanno comportato l'assunzione di personale TA senza un piano programmatico, in quanto le stabilizzazioni hanno riguardato il personale assunto nel tempo con rapporto di lavoro a TD per soddisfare esigenze specifiche e contingenti. Tale percorso, che ha mirato a soddisfare esigenze di natura sociale, non ha consentito una reale programmazione del fabbisogno del personale e ha dato luogo ad eccedenze in alcune tipologie di profili e a carenze in altre - es. profili tecnici). 2. Mancanza di criteri ben definiti nella revisione della macro organizzazione dell'amministrazione, e successiva definizione delle micro organizzazioni delle aree dirigenziali	1.1 Redazione di un piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 coerente con gli obiettivi e le esigenze risultanti dal Piano strategico di Ateneo.
		Valutazione delle esigenze e compatibilità economica e organizzativa			1.2 Avvio attività necessarie ai fini dei successivi aggiornamenti del Piano (esigenza di rilevare gli effettivi carichi di lavoro del personale t.a.) a) Fase ricognitiva: al fine dell'analisi del fabbisogno, già nel 2020, è stata avviata una ricognizione del personale TA in servizio presso tutte le strutture di Ateneo per verificare le posizioni organizzative, gli incarichi di responsabilità e le linee di attività nelle quali sono impegnati i singoli dipendenti (questa attività ha subito un rallentamento a causa dell'emergenza COVID e dovrà essere ripresa per analizzare gli esiti di tale ricognizione e implementare le azioni per poter dare seguito a tale iniziativa).
		Supporto alla pianificazione TA			b) fase di pianificazione: pianificare l'effettivo fabbisogno di personale e ridurre l'esigenza di reclutare personale TA a tempo determinato (solo in casi eccezionali e in via residuale)
	Pianificazione annuale del fabbisogno del personale T.A. (sia a livello di amministrazione centrale che di strutture decentrate)	Rilevazione delle esigenze			2.1 a seguito della macro organizzazione dell'amministrazione, redigere linee guida e criteri ben definiti a supporto della Micro organizzazione delle Aree dirigenziali
		Valutazione delle esigenze e compatibilità economica e organizzativa			
		Supporto alla pianificazione TA			
Reclutamento e selezione del personale a TD e TI (compresa mobilità in entrata o interscambio)	Progettazione	Definizione e approvazione del profilo	rischio medio/alto	1. Individuare profili più aperti e neutri (Esigenza di semplificazione delle procedure e di accorpamento delle stesse nella prospettiva di bandire concorsi per più posti con profili omogenei per assegnare i vincitori alle varie strutture dell'ateneo)	1. Redazione di linee guida/criteri per definire profili coerenti con le esigenze di servizio e con la pianificazione del fabbisogno di personale (esigenza di semplificazione delle procedure e di definire profili più neutri)

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte
	Procedura selettiva (mobilità e/o bando)	Procedura selettiva per PTA	rischio medio	1. Manca un regolamento in materia che sia aggiornato in quanto l'ultimo risale al 1997 (regolamento sui procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro, con contratto di lavoro subordinato, del personale TA dell'università degli studi di Catania DR n. 2139 del 22.12.1997)	1. regolamento accesso del personale (D.R. n. 298 del 4/2/2022): predisposizione linee guida per la definizione dei profili da selezionare
		Pubblicazione bando		2. Il responsabile del procedimento tende ad essere sempre la stessa persona e anche il responsabile dell'ufficio preposto	2. Programmare percorsi di formazione adeguati per i Rup che si occuperanno delle procedure selettive, che coinvolga anche il personale dei dipartimenti, al fine di dare piena attuazione al criterio della rotazione
		Gestione commissione (nomina della commissione di selezione)			
		Gestione procedura concorsuale: valutazione dei candidati nelle procedure di reclutamento (dal bando all'approvazione degli atti)		1. Per le commissioni: mancanza di linee guida per evitare la discrezionalità nell'individuazione dei criteri per la valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione (è un aspetto che va disciplinato dal regolamento da aggiornare)	1. Redazione linee guida sui criteri di valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione (D.R. n. 298 del 4/2/2022)
	Assunzione nuovo dipendente	stipula del contratto	rischio basso		

Gruppo di lavoro: Macro processo - Reclutamento del personale tecnico amministrativo (DR.n.695 del 3.03.2020)

Area di rischio: Contratti pubblici**Macro processo: Gestione degli acquisti – settore lavori**

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
Acquisizione di lavori (contratti sopra soglia)	Programmazione triennale	Analisi e Definizione fabbisogni	rischio medio/alto	1. Mancanza di un albo dei RUP che faciliterebbe l'individuazione di queste figure e renderebbe possibile la rotazione	1. Creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione (in raccordo con l'ARU) I criteri di rotazione devono tenere conto dell'incompatibilità del ruolo del RUP con i molteplici altri ruoli essenziali che riguardano l'appalto di lavori (verifica preliminare progetto, DL, CSE, Collaudatore). a. atti di normazione secondaria: predisposizione linee guida per l'istituzione dell'albo dei RUP b. Istituzione albo dei RUP (strutture coinvolte ACUC, ARU, APSEMA e ARIT)
		Stesura di un programma di interventi edilizi di ateneo e relativa stima del fabbisogno finanziario			
		Nomina del RUP con decreto del Direttore Generale e nomina gruppi progettazione			
		Stesura progetti di fattibilità tecnica ed economica degli interventi da inserire nell'elenco annuale			
		stesura del programma triennale degli interventi, previa verifica della piena aderenza alle direttive dell'organo di vertice d'Ateneo e individuazione della copertura economica			
		Acquisizione del CUP (codice unico di progetto) per gli interventi inseriti nell'elenco annuale			
		Adozione del programma triennale dei lavori pubblici e dell'elenco annuale in esso inserito, interamente finanziato			
		Pubblicazione programma triennale sul profilo committente			
		Approvazione definitiva del programma unitamente al bilancio d'Ateneo, di cui costituisce parte integrante.			
		Pubblicazione programma triennale sul profilo committente e sui siti istituzionali previsti dalla normativa			
Progettazione	Progettazione	Assegnazione tempistiche progettazione (definitiva ed esecutiva) e nomina gruppo di verificatori	rischio medio/alto	1. Mancanza di regole nella redazione del capitolato tecnico e dei requisiti di partecipazione;	1. Atti di normazione secondaria: diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione delle specifiche tecniche e dei requisiti di partecipazione (l'ACUC e l'ULA forniscono supporto giuridico ad APSEMA)
		Redazione del progetto definitivo ed esecutivo completo dell'individuazione dettagliata delle specifiche tecniche dell'appalto, degli elementi essenziali del contratto, del quadro economico e delle proposte di: procedura di scelta del contraente, dei criteri di valutazione delle offerte, del sistema di aggiudicazione			

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte	
		Verifica del progetto definitivo e/o esecutivo				
		Validazione del progetto				
		Verifica del progetto da parte del collegio tecnico d'ateneo				
		Approvazione del progetto da parte del CdA				
	Selezione del contraente e stipula contratto	Pubblicazione della determina a contrarre sul profilo del committente	rischio medio/basso	1. Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina e la conclusione dei lavori della Commissione	2. RUP: verifica situazioni di incompatibilità e assenza conflitto di interessi (APSEMA: verificare se i RUP sottoscrivono le dichiarazioni regolarmente)	2. Portare a regime la verifica di situazioni di incompatibilità e assenza conflitto di interessi attraverso la sottoscrizione di apposite dichiarazioni da parte dei RUP (l'ACUC fornisce supporto all'APSEMA)
		Pubblicazione della documentazione di gara sul profilo del committente e altre forme di pubblicità				
		Nomina della commissione interna-esterna				
		Pubblicazione della commissione e dei curricula dei componenti sul profilo del committente				
		Gestione procedura di affidamento (compresa analisi documentale per proposta di ammissione-esclusione)				
		Provvedimento di ammissione-esclusione				
		Valutazione dell'offerta tecnica ed economica				
		Eventuale procedimento di verifica dell'anomalia-congruità dell'offerta				
		Verifica del possesso dei requisiti di ammissione alla gara in capo all'aggiudicato				
Pubblicazione dell'aggiudicazione sul profilo di committente (determina)						
Stipula del contratto dopo stand still						
Esecuzione del contratto	Nomina direttore dei lavori e coordinatore sicurezza (a norma di legge, la D.L. deve essere nominata prima della	rischio medio/basso	1. Mancanza di un albo DL, DEC, CSE ai fini del rispetto del principio di rotazione	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e		

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		selezione del contraente)			collaudatori
		Autorizzazioni a modifiche contrattuali, varianti e/o proroghe.			
		Autorizzazioni di subappalti e sub affidi			
		Verifica delle prestazioni eseguite nel rispetto del contratto (contabilità e misure per rilascio certificati di pagamento, tempistiche e qualità delle opere per rilascio regolare esecuzione/collaudato, eventuali applicazioni di penali e/o proposta di risoluzione contrattuale)			
		Nomina collaudatori (statico e/o tecnico amministrativo)			
		Liquidazione finale della spesa comprensiva di tutte le verifiche amministrative e/o contabili			
		approvazione atti contabilità finale		2 Mancanza di criteri che regolano i controlli (tutto è lasciato alla "responsabilità" del RUP)	2.1. atti di normazione secondaria: diffusione delle linee guida per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti; (strutture coinvolte ACUC)
Acquisizione di lavori per importi sotto soglia	Progettazione acquisizione lavori	Predisposizione della relazione tecnico illustrativa contenente gli elementi tecnici, amministrativi e contrattuali oggetto dell'approvvigionamento (individuazione dell'esigenza)	rischio medio/alto	1. Mancanza di regole nella redazione del capitolato tecnico e dei requisiti di partecipazione	1. Atti di normazione secondaria: diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione dei requisiti di partecipazione (l'ACUC fornisce supporto ad APSEMA)
		Individuazione dell'esigenza completa dell'importo, della procedura di scelta, dei requisiti di ammissione, dei criteri di valutazione delle offerte, del sistema di aggiudicazione, e dell'indicazione della copertura finanziaria (determina a contrarre DG- delibera Cda in base agli importi)			
		Pubblicazione della determina a contrarre sul profilo del committente			
		Approvazione del capitolato tecnico con individuazione dettagliata delle specifiche tecniche DG			
		Approvazione della documentazione amministrativa e dello schema di contratto DG			2. Portare a regime la verifica di situazioni di incompatibilità e assenza conflitto di interessi attraverso la sottoscrizione di

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		Pubblicazione della documentazione di gara sul profilo del committente e altre forma di pubblicità			apposite dichiarazioni da parte dei RUP (l'ACUC fornisce supporto ad APSEMA)
	Selezione del contraente e stipula contratto di acquisizione di lavori	Nomina seggio di gara	rischio medio	1. Mancanza di atti e regolamenti per ridurre la discrezionalità del RUP	1. formazione specialistica in seguito all'approvazione regolamento contratti sotto soglia (D.R. n. 2277 del 5/7/2022)
		Nomina della commissione giudicatrice per appalti aggiudicati con criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa			
		Pubblicazione della nomina della commissione e dei curricula dei componenti sul profilo di committente			
		Gestione procedura di affidamento (compresa analisi documentazione per proposta di ammissioni/esclusioni da parte del seggio di gara)		2. Mancanza di un albo fornitori	2. Proposta istituzione dell'albo fornitori a. Regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo fornitori b. Atti di normazione secondaria: predisposizione linee guida per l'istituzione dell'albo fornitori c. Istituzione dell'albo fornitori entro il 2024
		Pubblicazione dei provvedimenti di ammissione/esclusione sul profilo di committente			
		Valutazione dell'offerta (tecnica ed economica) da parte della Commissione giudicatrice/solo offerta economica in caso di minor prezzo da parte del seggio di gara			
		Eventuale procedimento di verifica di anomalia/congruità dell'offerta			
		Verifica del possesso dei requisiti di ammissione alla gara in capo all'aggiudicato			
		Approvazione della proposta di aggiudicazione			
		Pubblicazione dell'aggiudicazione sul profilo di committente			
	Stipula del contratto	3. Verifica situazioni di incompatibilità e assenza conflitto di interessi attraverso la sottoscrizione di apposite dichiarazioni da parte dei componenti della Commissione (misura attuata negli anni precedenti con successo) (strutture coinvolte ACUC e APSEMA)			
	Esecuzione e rendicontazione del contratto di acquisizione di lavori	Autorizzazioni a modifiche contrattuali e varianti	rischio medio/ basso	1. Mancanza albo DL e DEC ai fini della rotazione	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori
		Autorizzazioni di subappalti			
		Verifica delle prestazioni eseguite nel rispetto del contratto (per rilascio certificato regolare esecuzione, eventuali		2. Mancanza di criteri che regolano i controlli (tutto è lasciato alla "responsabilità" del RUP)	2.1. atti di normazione secondaria: diffusione linee guida per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti;

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		applicazioni di penali, proposta di risoluzione contrattuale)			
		Liquidazione della spesa comprensiva di tutte le verifiche amministrative (DURC)			
Acquisizione di lavori in affidamento diretto	Scelta del contraente	Nomina RUP ove trattasi di intervento non previsto nel programma triennale	rischio medio	1. Mancanza di atti e regolamenti per ridurre/limitare la discrezionalità del RUP;	1. formazione specialistica in seguito all'approvazione regolamento contratti sotto soglia (D.R. n. 2277 del 5/7/2022)
		Richiesta struttura			
		Nota istruttoria RUP		2. Mancanza albo fornitori	2. Proposta istituzione dell'albo fornitori: a. Regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo fornitori b. Atti di normazione secondaria: predisposizione linee guida per l'istituzione dell'albo fornitori c. Istituzione dell'albo fornitori entro il 2024
		Autorizzazione spesa DG/dirigente			
		Affidamento con indagine di mercato			
		stipula contratto (lettera contratto)			
	Esecuzione del contratto	verifica regolare esecuzione	rischio medio/ basso	1. Mancanza albo DL e DEC ai fini della rotazione;	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori
		liquidazione corrispettivo comprensivo di tutte le verifiche (DURC)		2. Mancanza di criteri che regolano i controlli (tutto è lasciato alla "responsabilità" del RUP)	

Area di rischio: Contratti pubblici**Macro processo: Gestione degli acquisti – settore beni e servizi**

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
Acquisizione di beni e servizi per importi sopra soglia	Programmazione acquisizione di beni e servizi	Analisi e definizione dei fabbisogni	rischio medio/alto	1. Mancanza di un albo dei RUP che faciliterebbe l'individuazione di queste figure e renderebbe possibile la rotazione	1. Istituzione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione (in raccordo con l'ARU) a. atti di normazione secondaria: aggiornamento linee guida per l'istituzione dell'albo dei RUP
		Stesura PBABS			
		Individuazione dei RUP dei singoli punti di PBABS			
		Adozione da parte del Cda del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi			
		Pubblicazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi			
	Progettazione acquisizione di beni e servizi	Predisposizione della relazione tecnico illustrativa contenente gli elementi tecnici, amministrativi e contrattuali oggetto dell'approvvigionamento (individuazione dell'esigenza)	rischio medio	1. Mancanza di regole nella redazione del capitolato tecnico e dei requisiti di partecipazione	1. Atti di normazione secondaria: diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione delle specifiche tecniche e dei requisiti di partecipazione nel rispetto delle disposizioni della normativa vigente
		Acquisti in deroga alle convenzioni CONSIP/regionali ed acquisti informatici (compresa autorizzazione)			
		Individuazione dell'esigenza completa dell'importo, della procedura di scelta, dei requisiti di ammissione, dei criteri di valutazione delle offerte, del sistema di aggiudicazione, e dell'indicazione della copertura finanziaria (determina a contrarre)			
		Approvazione determina a contrarre CdA			
		Pubblicazione della determina a contrarre sul profilo del committente			
		Approvazione del capitolato tecnico con individuazione dettagliata delle specifiche tecniche CdA			
		Approvazione della documentazione amministrativa e dello schema di contratto DG			
		Pubblicazione della documentazione di gara sul profilo del committente e altre forme di pubblicità			

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
					da parte del RUP
	Selezione del contraente e stipula contratto di acquisizione di beni e servizi	Nomina seggio di gara	rischio medio/basso	1. Mancato rispetto delle disposizioni che regolano l'iter e la conclusione dei lavori della Commissione	1. Atti di normazione secondaria relativi alla regolamentazione dell'iter di gara: diffusione linee guida sulla tempistica endoprocedimentale dei lavori della commissione ed in particolare: conclusione dei lavori della Commissione in tempi congrui al fine di garantire l'aggiudicazione o l'individuazione definitiva del contraente entro il termine di sei mesi dalla data di adozione dell'atto di avvio del procedimento (legge 11 settembre 2020, n. 120 - legge di conversione del Decreto semplificazioni) 2. Portare a regime la verifica di situazioni di incompatibilità e assenza conflitto di interessi attraverso la sottoscrizione di apposite dichiarazioni da parte dei componenti della Commissione
Nomina della commissione giudicatrice per appalti aggiudicati con criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa					
Pubblicazione della nomina della commissione e dei curricula dei componenti sul profilo di committente					
Gestione procedura di affidamento (compresa analisi documentazione per proposta di ammissioni/esclusioni da parte del seggio di gara)					
Pubblicazione dei provvedimenti di ammissione/esclusione sul profilo di committente					
Valutazione dell'offerta (tecnica ed economica) da parte della Commissione giudicatrice/solo offerta economica in caso di minor prezzo da parte del seggio di gara					
Eventuale procedimento di verifica di anomalia/congruità dell'offerta					
Verifica del possesso dei requisiti di ammissione alla gara in capo all'aggiudicato					
Approvazione della proposta di aggiudicazione					
Pubblicazione dell'aggiudicazione sul profilo di committente					
		Stipula del contratto			
	Esecuzione e rendicontazione del contratto di acquisizione di beni e servizi	Autorizzazioni a modifiche contrattuali e varianti	rischio medio/basso	1. Mancanza albo DEC e DL ai fini della rotazione	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori
Autorizzazioni di subappalti					
Verifica delle prestazioni eseguite nel rispetto del contratto (per rilascio certificato regolare esecuzione, eventuali				2. Mancanza di criteri che regolano i controlli (tutto è lasciato alla "responsabilità" del RUP)	2.1. atti di normazione secondaria: diffusione delle linee guida per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		applicazioni di penali, proposta di risoluzione contrattuale)			
		Liquidazione della spesa comprensiva di tutte le verifiche amministrative (DURC)			
Acquisizione di beni e servizi per importi sotto soglia	Progettazione acquisizione di beni e servizi	Predisposizione della relazione tecnico illustrativa contenente gli elementi tecnici, amministrativi e contrattuali oggetto dell'approvvigionamento (individuazione dell'esigenza)	rischio medio	1. Poca chiarezza al riferimento normativo e al regolamento di ACF dell'Ateneo, non coerente con la circolare del DG di delibera a contrarre dei dirigenti - <i>le aree lamentano confusione tra competenze del DG e quelle dei dirigenti in materia, ritengono che sia necessaria una circolare maggiormente esplicativa. La criticità è la poca chiarezza al riferimento normativo</i>	1. Atti di normazione secondaria: a. Sulla base dell'ultima revisione del regolamento di ACF redigere circolari esplicative
		Acquisti in deroga alle convenzioni CONSIP/regionali ed acquisti informatici (compresa autorizzazione)			
		Individuazione dell'esigenza completa dell'importo, della procedura di scelta, dei requisiti di ammissione, dei criteri di valutazione delle offerte, del sistema di aggiudicazione, e dell'indicazione della copertura finanziaria (determina a contrarre)			
		Determina a contrarre DG			
		Pubblicazione della determina a contrarre sul profilo del committente			
		Approvazione del capitolato tecnico con individuazione dettagliata delle specifiche tecniche DG			
		Approvazione della documentazione amministrativa e dello schema di contratto DG			
		Pubblicazione della documentazione di gara sul profilo del committente e altre forma di pubblicità			
	Selezione del contraente e stipula contratto di acquisizione di beni e servizi	Nomina seggio di gara	rischio medio	1. Mancanza di atti e regolamenti per ridurre la discrezionalità del RUP 2. Mancanza di un albo fornitori	1. formazione specialistica in seguito all'approvazione regolamento contratti sotto soglia (D.R. n. 2277 del 5/7/2022) 2. Proposta istituzione dell'albo fornitori (strutture coinvolte ACUC, APSEMA, ARIT) a. Regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo fornitori b. Atti di normazione secondaria: predisposizione
		Nomina della commissione giudicatrice per appalti aggiudicati con criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa			
Pubblicazione della nomina della commissione e dei					

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		curricula dei componenti sul profilo di committente			linee guida per l'istituzione dell'albo fornitori c. Istituzione dell'albo fornitori ENTRO L'ANNO 2024
		Gestione procedura di affidamento (compresa analisi documentazione per proposta di ammissioni/esclusioni da parte del seggio di gara)			
		Pubblicazione dei provvedimenti di ammissione/esclusione sul profilo di committente			
		Valutazione dell'offerta (tecnica ed economica) da parte della Commissione giudicatrice/solo offerta economica in caso di minor prezzo da parte del seggio di gara			
		Eventuale procedimento di verifica di anomalia/congruità dell'offerta			
		Verifica del possesso dei requisiti di ammissione alla gara in capo all'aggiudicato			
		Approvazione della proposta di aggiudicazione			
		Pubblicazione dell'aggiudicazione sul profilo di committente			
		Stipula del contratto			
	Esecuzione e rendicontazione del contratto di acquisizione di beni e servizi	Autorizzazioni a modifiche contrattuali e varianti	rischio medio/basso	1. Mancanza albo DEC e DL ai fini della rotazione	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori
		Autorizzazioni di subappalti			
		Verifica delle prestazioni eseguite nel rispetto del contratto (per rilascio certificato regolare esecuzione, eventuali applicazioni di penali, proposta di risoluzione contrattuale)			
		Liquidazione della spesa comprensiva di tutte le verifiche amministrative (DURC)			
Acquisizione di beni e servizi in affidamento diretto	Scelta del contraente	Nomina RUP ove trattasi di intervento non previsto nel programma biennale	rischio medio	1. Mancanza di atti e regolamenti per ridurre/limitare la discrezionalità del RUP	1. formazione specialistica in seguito all'approvazione regolamento contratti sotto soglia (D.R. n. 2277 del 5/7/2022)
		Richiesta struttura			

Processo	Sotto processo	Attività	Valutazione del rischio	Motivazione della valutazione del rischio (soggettiva/oggettiva)	Misure proposte/tempistica/strutture coinvolte
		Nota istruttoria RUP			2. Proposta istituzione dell'albo fornitori a. Regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo fornitori b. Atti di normazione secondaria: predisposizione linee guida per l'istituzione dell'albo fornitori c. Istituzione dell'albo fornitori ENTRO L'ANNO 2024
		Autorizzazione spesa DG/dirigente			
		Pubblicazione atti degli affidamenti disposti			
		Affidamento con indagine di mercato			
		stipula contratto (lettera contratto/buono d'ordine)			
	Esecuzione del contratto	verifica regolare esecuzione	rischio medio/basso	1. Mancanza albo DEC e DL ai fini della rotazione 2. Mancanza di criteri che regolano i controlli (tutto è lasciato alla "responsabilità" del RUP);	predisposizione di circolari esplicative ai RUP, raccomandando di attenersi al principio di rotazione dei DL, CSE, DEC e collaudatori 2.1. atti di normazione secondaria: diffusione linee guida per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti;
		liquidazione corrispettivo comprensivo di tutte le verifiche (DURC)			

Gruppo di lavoro: Macro processo - Gestione degli acquisti (DR. n. 695 del 3.03.2020)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	PTPCT	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della l. n. 190 del 2012, (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale UniCT: Entro 30 gg. lavorativi dall'adozione (perché si aspetta l'estratto del verbale del CdA)	Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)	Ufficio per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (UPCT)	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo UniCT: entro 30 gg. lavorativi dalla pubblicazione in gazzetta ufficiale	Direzione generale	Direzione generale	UPCT	Responsabile: DG - USG Tempistica: annuale (31 dicembre)
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Pubblicazione nuovi atti: entro 15 gg. lavorativi dalla registrazione dei decreti di emanazione se previsti o dalla produzione dell'estratto del verbale dell'organo che approva	ATM/ADI/DG	Dirigente ATM/ Dirigente ADI / Direttore generale	ATM/ADI/ Direzione generale	Responsabile: le strutture competenti comunicano l'avvenuta adozione e pubblicazione per ogni atto al RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Pubblicazione nuovi atti: entro 15 gg. lavorativi dall'approvazione	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Direttore generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Responsabile: DG – UO programmazione strategica, performance e valutazione Tempistica: annuale (31 dicembre)
			Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	NON APPLICABILE			
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Pubblicazione entro 15 gg. lavorativi dalla registrazione dal decreto di emanazione	ATM RPCT supportato da Ufficio procedimenti disciplinari	Dirigente ATM RPCT Ufficio procedimenti disciplinari	ATM UPCT	Responsabilità: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: L'elenco si aggiorna automaticamente in quanto rappresenta un collegamento alle pagine di riferimento aggiornate in base alle scadenze previste per ciascuna tipologia	ADI/ARU/ACUC/CINAP	Dirigenti ADI/ACUC/ARU/Direttore CINAP	ADI/ACUC/ARU/ CINAP	
		Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
		Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013	Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p> <p>UniCT: Competenze organi: in occasione dell'aggiornamento dello Statuto (link allo stesso in sezioni corrispondenti)</p> <p>Pubblicazione nuove nomine organi di Ateneo: entro 15 gg. lavorativi dalla registrazione dei decreti di nomina</p>	DG-Ufficio elettorale	Responsabile Ufficio elettorale	<p>Competenze organi: UPCT tramite link alla pagina dello Statuto</p> <p>Composizione organi: UPCT ad eccezione: Ufficio elettorale per "Collegio di disciplina" e "Consulta degli studenti"</p>	<p>Le strutture competenti comunicano l'avvenuta adozione e pubblicazione per ogni atto al RPCT</p> <p>Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>
		Art. 14, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013	NON APPLICABILE					
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	<p>Entro 3 mesi dall'elezione/nomina</p> <p>UniCT: Pubblicazione entro 15 gg. lavorativi dalla registrazione del decreto di nomina</p>	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore DG-Ufficio elettorale	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Responsabile Ufficio elettorale	UPCT	<p>Le strutture competenti comunicano l'avvenuta adozione e pubblicazione per ogni atto al RPCT</p> <p>Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Curriculum vitae	<p>Prima nomina Entro 3 mesi dall'elezione/nomina</p> <p>UniCT: Entro 3 mesi dall'elezione/nomina</p> <p>Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione</p> <p>E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale</p>	Ufficio di coordinamento staff del Rettore UO organi collegiali per Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Responsabile U.O. organi collegiali UPCT	<p>Le strutture competenti comunicano l'avvenuta adozione e pubblicazione per ogni atto al RPCT</p> <p>Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p> <p>UniCT: Aggiornamento annuale (gennaio di ogni anno)</p>	AFI	Dirigente AFI	UPCT	<p>Responsabile: AFI</p> <p>Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>
			Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p> <p>UniCT: Aggiornamento annuale (gennaio di ogni anno)</p>	AFI	Dirigente AFI	UPCT	<p>Responsabile: AFI</p> <p>Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Prima nomina Entro 3 mesi dall'elezione/nomina UniCT: Entro 3 mesi dall'elezione/nomina Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore UO organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore UO organi collegiali: per il Cda UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	UniCT: Entro 3 mesi dall'elezione/nomina Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore UO organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Coordinatore UO organi collegiali UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolari di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore UO organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Coordinatore UO organi collegiali UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico. Annuale entro un mese dalla dichiarazione dei redditi	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore U.O. organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Responsabile U.O. organi collegiali UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		NON APPLICABILE		

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale: insieme alla presentazione della dichiarazione dei redditi	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore U.O. organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Responsabile U.O. organi collegiali UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Nessun aggiornamento			
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae					
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica					
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici					
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti					
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti					
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)					

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno		NON APPLICABILE		
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Ufficio di coordinamento staff del Rettore: per la carica di Rettore U.O. organi collegiali: per il Cda	MR-Componenti Cda	Responsabile ufficio coordinamento staff del Rettore Responsabile U.O. organi collegiali UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolamà di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 15 gg. lavorativi dalla trasmissione del provvedimento	RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		NON APPLICABILE		
			Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo					
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'emanazione dei decreti di micro-organizzazione	Direzione generale ed Aree dell'amministrazione centrale	Direttore generale e dirigenti Aree	Direzione generale e Aree dell'Amministrazione centrale	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'approvazione degli atti di organizzazione	Direzione generale	Direzione generale	Direzione generale	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'approvazione dei decreti di nomina	Direzione generale ed Aree dell'amministrazione centrale	Direttore generale e dirigenti Aree	Direzione generale ed Aree dell'amministrazione centrale	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'assegnazione dei recapiti	Direzione generale ed Aree dell'amministrazione centrale	Direttore generale e dirigenti Aree	Direzione generale ed Aree dell'amministrazione centrale	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU e Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Dirigente ARU e Responsabili degli Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Link banca dati PERLA-PA	Responsabile: ARU Tempistica: Semestrale (30 giugno/31 dicembre)
				Per ciascun titolare di incarico:					
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla -PA	ARU e Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	la trasmissione e la pubblicazione sono effettuate direttamente dal titolare di incarico che è anche responsabile dell'aggiornamento del proprio CV	Link banca dati PERLA-PA	Responsabile: ARU Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU e Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	ciascun titolare di incarico trasmette l'informazione su appositi moduli predisposti	Link banca dati PERLA-PA	
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU e Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Dirigente ARU e Responsabili degli Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Link banca dati PERLA-PA	
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabella relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU	Dirigente ARU	Link banca dati PERLA-PA	

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificata - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU e Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Dirigente ARU e Responsabili degli Uffici amministrativi del personale dei Dipartimenti	Link banca dati PERLA-PA	
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:					
				Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: Pubblicazione entro 15gg lavorativi dalla registrazione del decreto di nomina	Direzione generale	Direttore generale	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Prima nomina Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: Entro 3 mesi dalla nomina Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Aggiornamento annuale (gennaio di ogni anno)	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Aggiornamento annuale (gennaio di ogni anno)	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Prima nomina Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: Entro 3 mesi dalla nomina Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Prima nomina Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: Entro 3 mesi dalla nomina Anni successivi: Tempestivo da parte dei componenti in caso di variazione	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
					E' cmq previsto l'aggiornamento annuale in occasione della richiesta della situazione patrimoniale e reddituale				
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato). UniCT: entro tre mesi dalla nomina	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	All'atto della nomina Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico Anni successivi Annuale: Entro un mese dalla dichiarazione dei redditi	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	UniCT: annuale: insieme alla trasmissione della dichiarazione dei redditi	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013) UniCT: all'atto della nomina e successivamente tempestivo in caso di variazione E' richiesto cmq un aggiornamento annuale e una verifica annuale dei carichi pendenti	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013) UniCT: all'atto della nomina e successivamente tempestivo in caso di variazione E' richiesto cmq un aggiornamento annuale e una verifica annuale delle posizioni aperte INPS	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo) UniCT: annuale con l'aggiornamento richiesto su incarichi e cariche	Direttore generale	Direttore generale	UPCT	
				Per ciascun titolare di incarico:					

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: Pubblicazione entro 15gg lavorativi dalla registrazione del decreto di nomina	ARU	Dirigente ARU	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: tempestivo in caso di variazione da parte del dirigente E' previsto cmq un aggiornamento annuale entro dicembre	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Aggiornamento annuale (gennaio di ogni anno)	AFI	Dirigente dell'AFI	UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: tempestivo in caso di variazione da parte del dirigente E' previsto cmq un aggiornamento annuale entro dicembre	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Entro 3 mesi dalla nomina UniCT: tempestivo in caso di variazione da parte del dirigente E' previsto cmq un aggiornamento annuale entro dicembre	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	NON APPLICABILE in base alla delibera ANAC 586 del 26 giugno 2019				
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	NON APPLICABILE in base alla delibera ANAC 586 del 26 giugno 2019				

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	NON APPLICABILE in base alla delibera ANAC 586 del 26 giugno 2019				
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013) UniCT: All'atto della nomina e successivamente tempestivo in caso di cambiamento da parte del dirigente E' previsto cmq un aggiornamento annuale (dicembre)	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013) UniCT: All'atto della nomina e successivamente tempestivo in caso di cambiamento da parte del dirigente E' previsto un aggiornamento annuale (dicembre)	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo) UniCT: in occasione dell'aggiornamento annuale di altre cariche e incarichi	Ciascun dirigente	Ciascun dirigente	UPCT	
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016				
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo Linkato alla pagina relativa alla pubblicazione degli atti per il conferimento incarico DG/dirigenti	ARU	ARU	Direzione generale/ARU	Responsabile: ARU Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale NON APPLICABILE				
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessun aggiornamento previsto				
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessun aggiornamento previsto				
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessun aggiornamento previsto				
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici					

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti					
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti					
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)			NON APPLICABILE		
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).				
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg lav. dalla trasmissione del provvedimento	Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e nucleo di valutazione	RPCT Nucleo di valutazione	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: tempestivo da parte del personale in caso di variazione E' richiesto cmq un aggiornamento annuale	Personale tecnico amministrativo di categoria EP	Personale tecnico amministrativo di categoria EP	E' stato predisposto un apposito applicativo web che consente a seguito dell'inserimento del CV da parte degli EP, l'automatica pubblicazione del documento nella sottosezione "Posizioni organizzative" suddivisi per struttura di appartenenza	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg lav. dalla conclusione dell'iter di registrazione e firma dei revisori dei conti	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) In occasione della pubblicazione del conto annuale	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Dati contenuti nel Conto annuale (art. 16, comma 1)	ARU	Dirigente ARU	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 30 gg. lavorativi (mese successivo al trimestre di riferimento)	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 30 gg. lavorativi (mese successivo al trimestre di riferimento)	ARU	Dirigente ARU	ARU	Responsabile: ARU Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Tempi di aggiornamento previsti per l'Anagrafe delle prestazioni Unificate - Perla PA (Funzione pubblica) Pubblicazione tramite link Perla-PA	ARU	Dirigente ARU	ARU	Responsabile: ARU Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Link al sito ARAN pagina dedicata	Direzione generale	Link al sito ARAN – pagina dedicata	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro gg lav. dall'approvazione	ARU U.O. Relazioni sindacali DG – ufficio relazioni sindacali	Dirigente ARU DG – ufficio relazioni sindacali	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	OIV	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009) Nell'ambito della pubblicazione del contratto integrativo	ARU	Dirigente ARU	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'emanazione del decreto di nomina	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	Coordinatore UO Ufficio del Nucleo di valutazione	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	Responsabile: DG - Ufficio NdV Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	Coordinatore UO Ufficio del Nucleo di valutazione	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	
		Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: annuale (gennaio di ogni anno)	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	Dirigente AFI	UO Ufficio del Nucleo di valutazione	
Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione, le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: i criteri di valutazione sono pubblicati immediatamente dopo l'approvazione Le tracce delle prove sono pubblicate entro 15 gg lavorativi dopo la conclusione della procedura	ARU	Dirigente ARU	ARU	Responsabile: ARU Tempistica: annuale (31 dicembre)
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo UniCT: Entro 20 gg. lavorativi dall'emanazione del decreto di emanazione	Direzione generale	Direttore generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Responsabile: DG - U.O programmazione strategica, performance e valutazione Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 20 gg. lavorativi dall'approvazione	Direzione generale	Direttore generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 20 gg. lavorativi dall'approvazione	Direzione generale	Direttore generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 20 gg. lavorativi dall'erogazione dei premi	Direzione generale ARU	Direttore generale ARU	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Responsabile: DG - U.O programmazione strategica, performance e valutazione Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Ammontare dei premi effettivamente distribuiti		Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 20 gg. lavorativi dall'erogazione dei premi	Direzione generale	Direzione generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione		

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 30 gg. lavorativi dall'erogazione dei premi	ARU	ARU	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 30 gg. lavorativi dall'erogazione dei premi	Direzione generale	Direzione generale	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro 30 gg. lavorativi dall'erogazione dei premi	ARU	ARU	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
				Per ciascuno degli enti:					
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno	ATM	Dirigente ATM	UPCT	

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)		
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno</p>	ATM	Dirigente ATM	UPCT			
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	<p>Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)</p> <p>UniCT: all'atto della nomina, da parte del componente in caso di variazione E' previsto cmq un aggiornamento annuale (settembre)</p> <p>Annuale: settembre di ogni anno</p>	ATM	Dirigente ATM	ATM			
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	<p>Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013) UniCT: all'atto della nomina, da parte del componente in caso di variazione</p> <p>Annuale (settembre)</p>	ATM	Dirigente ATM	ATM			
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno</p>	ATM	Dirigente ATM	UPCT			
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: settembre di ogni anno</p>	ATM	Dirigente ATM		UPCT	<p>Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)</p>
					Per ciascuna delle società:		ATM	Dirigente ATM		UPCT	
		1) ragione sociale	ATM	Dirigente ATM	UPCT						
		2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	ATM	Dirigente ATM	UPCT						
		3) durata dell'impegno	ATM	Dirigente ATM	UPCT						
		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	ATM	Dirigente ATM	UPCT						
Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	ATM	Dirigente ATM	UPCT						

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)				
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari		ATM	Dirigente ATM	UPCT					
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo		ATM	Dirigente ATM	UPCT					
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)		ATM	Dirigente ATM	ATM					
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)		ATM	Dirigente ATM	ATM					
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate		ATM	Dirigente ATM	UPCT					
		Art. 22, c. 1. lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti				Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs. 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'estrazione del verbale del Cda		ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
							Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg. lavorativi dall'estrazione del verbale del Cda		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
							Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro 15 gg lavorativi dall'estrazione del verbale del Cda		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
		Enti di diritto privato controllati		Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: annuale (settembre)		ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Per ciascuno degli enti:												
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013					1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: annuale (settembre)	ATM	Dirigente ATM	UPCT			
						2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione		ATM	Dirigente ATM	UPCT			
	3) durata dell'impegno	ATM	Dirigente ATM	UPCT									
4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	ATM	Dirigente ATM	UPCT										

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013) Entro 20gg. lavorativi dalla nomina	ATM	Dirigente ATM	ATM		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: annuale (settembre)	ATM	Dirigente ATM	ATM		
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati		ATM	Dirigente ATM	ATM		
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati		ATM	Dirigente ATM	UPCT	
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016				
	Tipologie di procedimento			Per ciascuna tipologia di procedimento:	UniCT: aggiornamento semestrale tramite applicativo (entro 15/03 per il I semestre e entro 31 luglio per il II semestre)				
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Responsabile: RPCT Tempistica: Semestrale (30 giugno / 31 dicembre)
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania			

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
				casella di posta elettronica istituzionale					
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Responsabile: RPCT
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Tempistica: Semestrale (30 giugno / 31 dicembre)
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
				Per i procedimenti ad istanza di parte:	UniCT: aggiornamento semestrale tramite applicativo (entro 15/03 per il I semestre e entro 31 luglio per il II semestre)				

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Responsabile: RPCT Tempistica: Semestrale (30 giugno / 31 dicembre)
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le aree dell'amministrazione, i centri di servizio e la Scuola Superiore	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	Dirigenti, direttori dei centri di servizio e della Scuola superiore di Catania	
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione generale	Direzione generale	UPCT	Responsabile: DG Tempistica: annuale (31 dicembre)
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16 l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	U.O. Organi collegiali	Responsabile U.O. Organi Collegiali	U.O. organi collegiali	Responsabile: DG - UO organi collegiali Tempistica: Semestrale (30 giugno / 31 dicembre)
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16 l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16 l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: semestre ottobre - marzo (entro 15 aprile); semestre aprile-settembre (entro 15 ottobre)	lett. b) strutture provveditorali lett d) ARU/UORI - UO_SSR /ATM/ADI/ARI	lett. b) responsabili strutture provveditorali lett d) Dirigenti/responsabili ARU/UORI - UO_SSR /ATM/ADI/ARI	lett. b) responsabili strutture provveditorali a partire dal 2017 lett d) UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: Semestrale (30 giugno / 31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16 l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
		Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016				
Contratti avviati entro il 31 dicembre 2023									
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG) Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo Inseriti in applicativo al momento del caricamento della procedura negoziale	Strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
						Strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: annuale 31 dicembre)
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Tabella riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012) La tabella viene alimentata dal sistema di contabilità nel quale è previsto la specifica sezione ANAC per la raccolta informazioni delle informazioni previste dall'art. 32	Strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	UPCT	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: Annuale (31 dicembre)	
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della	Tempestivo UniCT: Entro 10 gg lavorativi dall'approvazione	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		art. 7, commi 4 e 10		<p>mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4)</p> <p>Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)</p>					
Per ciascuna procedura:									
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	<p>Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1)</p> <p>Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"</p>	Tempestivo Entro 10 gg lav. dall'approvazione	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	- Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016	L'Ateneo non ha adottato avvisi di preinformazione			
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo: entro 20 gg lavorativi dall'adozione	Strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: Annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	<p>SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b)</p> <p>SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156)</p> <p>SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)</p>	Tempestivo Entro 20gg lavorativi dall'atto autorizzatorio alla spesa	Strutture provveditorali ATM per sponsorizzazioni	Responsabili strutture provveditorali Dirigente ATM	Responsabili strutture provveditorali Dirigente ATM	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: Annuale (31 dicembre)
		Art.48 c.3 d.l.77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'UE	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziata (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo Entro 20gg lavorativi dall'atto autorizzatorio alla spesa	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo Entro 10gg lavorativi dalla nomina	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2	Tempestivo Entro 10gg lavorativi dall'atto di aggiudicazione	Strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabili strutture provveditorali	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Monitoraggio: Annuale (31 dicembre)
		d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo Entro 10gg lavorativi dall'atto di aggiudicazione	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
		d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo Entro 10gg lavorativi dall'atto di aggiudicazione	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Verbali delle commissioni di gara	Verbali delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali.	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Entro 20 giorni lavorativi dalla conclusione di gara	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)
		Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006 alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti) (art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Entro 20 giorni lavorativi dalla ricezione del rapporto	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Monitoraggio: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Tempestivo Entro 20 gg lavorativi dalla stipula	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti."	Tempestivo Entro 20 gg lavorativi dalla costituzione	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016		Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Tempestivo Entro 6 mesi dalla conclusione del contratto	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo Entro 6 mesi dalla conclusione del contratto	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Tempestivo Entro 20 giorni lavorativi dall'atto autorizzativo	ACUC – ULA – RUP Strutture provveditorali	ACUC – ULA – RUP strutture provveditorali	ACUC	Responsabile: ACUC e responsabili strutture provveditorali Tempistica: Annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
Bandi di gara e contratti		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Concessioni e partenariato pubblico privato	<p>Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, in quanto compatibili, ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre:</p> <p>Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi)</p> <p>Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3)</p> <p>Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione art. 173, c. 3</p> <p>Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2)</p> <p>Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187)</p> <p>Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)"</p>	Tempestivo Entro 20 gg lavorativi dall'approvazione degli atti	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Tempestivo Entro 20 giorni lavorativi approvazione atto	ACUC	Dirigente ACUC	ACUC	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo Entro 20 gg lavorativi dall'approvazione degli atti	ATM	Dirigente ATM	ATM	Responsabile ATM Tempistica annuale (31 dicembre)
		Art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<p><u>Obbligo previsto per i soli enti che gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</u></p> <p>Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)</p> <p>Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal</p>	Tempestivo	Non previsto			

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)	
				competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)						
		Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale Tramite PDAP Monitoraggio MOP per Ente (mef.gov.it)	APSEMA	Dirigente APSEMA	APSEMA	Responsabile APSEMA Tempistica annuale (31 dicembre)	
Contratti avviati dal 1° gennaio 2024										
Atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure										
Bandi di gara e contratti		Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici		Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'adozione della soluzione tecnica	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT	
		ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)		Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT	
		ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)		Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT	
		Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione		Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'adozione degli atti	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti in fase di aggiornamento ACUC/RPCT	
		Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali		Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di	Tempestivo		Non applicabile alle università			

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
				esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).					
		Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico		Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT
<p>Per ogni singola procedura di affidamento link alla BDNCP (https://dati.anticorruzione.it/superset/dashboard/appalti/?native_filters_key=62yeqj7L-ZeZ6wSe8eUAqki7ITRL8PcGdTQHfEEOGS44GfLijVOH9o3hSxuWX-AD) contenente i dati e le informazioni comunicati dalla S.A. e pubblicati da ANAC ai sensi della delibera n. 261/2023</p> <p><u>Per ciascuna procedura sono pubblicati inoltre i seguenti atti e documenti</u></p>									
		Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico da concludersi non oltre i 120 giorni (da intendersi riferito a quello facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio	Pubblicazione	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'approvazione delle relazioni	APSEMA/ACUC	APSEMA/ACUC	APSEMA/ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/APSEMA/RPCT
		Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)		Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT <i>I bandi, gli avvisi di pre-informazione e quelli relativi agli appalti aggiudicati sono pubblicati sulla Banca dati nazionale dei contratti pubblici dell'ANAC e sul sito istituzionale della stazione appaltante o dell'ente concedente. Tuttavia, la pubblicazione può comunque avere luogo qualora la pubblicazione a livello europeo non sia stata notificata entro quarantotto ore dalla conferma della ricezione dell'avviso conformemente all'articolo 84</i>
		Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	Affidamento	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'atto di nomina	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)		Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure UniCT: entro 10 giorni lavorativi dalla pubblicazione dell'avviso	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT
		Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica		Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (art. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)	Tempestivo		Non applicabile all'università		
		Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico		Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'atto di nomina	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT
Bandi di gara e contratti		Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati D.P.C.M 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità	Esecutiva	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: 1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali	Tempestivo UniCT: entro 6 mesi dalla conclusione del contratto	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)		sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)					
		Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Sponsorizzazioni	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Tempestivo	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT
		Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Procedure di somma urgenza e protezione civile	"Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'adozione degli atti	APSEMA/ACUC	APSEMA/ACUC	APSEMA/ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/APSEMA/RPCT
		Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Finanza di progetto	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi dall'adozione degli atti	ACUC	ACUC	ACUC	Nuova sezione appalti e contratti: in fase di aggiornamento ACUC/RPCT
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Collegata alle pagine di riferimento degli atti per tipologia	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti	Responsabile: Dirigenti aree competenti Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) Collegata alle pagine di riferimento degli atti per tipologia	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti	Responsabile: Dirigenti aree competenti Tempistica: annuale (31 dicembre)
				Per ciascun atto:	le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti	
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti		
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti		
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti		
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti		

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)	
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) le informazioni sono contenute negli atti di riferimento	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	Dirigenti delle aree competenti	Responsabile: Dirigenti aree competenti Tempistica: annuale (31 dicembre)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Non inerenti le tipologie previste				
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Non inerenti le tipologie previste				
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: gennaio	ADI: diritto allo studio e borse ATM: premi di laurea ARU: contributi al personale; ATM - Cinap: altri contributi ARI: borse di ricerca	Dirigenti delle aree competenti	UPCT	Responsabile: Dirigenti competenti Tempistica: annuale (31 dicembre)	
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15gg lavorativi dall'adozione	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)	
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15gg lavorativi dall'adozione	AFI	Dirigente AFI	AFI		
		Bilancio consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15gg lavorativi dall'adozione	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
			Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15gg lavorativi dall'adozione	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15gg lavorativi dall'adozione	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Annuale (novembre)	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Annuale (novembre)	ATM	Dirigente ATM	UPCT	Responsabile: ATM Tempistica: annuale (31 dicembre)
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC. Entro 5gg lavorativi dall'approvazione verbale ndv	Nucleo di valutazione	Responsabile UO Ufficio nucleo di valutazione	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo UniCT: Entro 15gg lavorativi dall'approvazione verbale Link alla pagina dedicata del Portale della performance	Nucleo di valutazione	Coordinatore UO Ufficio nucleo di valutazione	UO Ufficio Nucleo di valutazione	Responsabile: DG - Ufficio NdV Tempistica: annuale (31 dicembre)
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo Entro 15gg lavorativi dall'approvazione verbale Link alla pagina dedicata del Portale della performance	Nucleo di valutazione	Coordinatore UO Ufficio nucleo di valutazione	UO Ufficio Nucleo di valutazione	
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15 gg dall'approvazione verbale	Nucleo di valutazione	Coordinatore UO Ufficio nucleo di valutazione	UO Ufficio Nucleo di valutazione	
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Pubblicati insieme ai documenti contabili	AFi	Dirigente AFi	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Collegio dei revisori dei conti	Presidente del Collegio dei revisori dei conti	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Aggiornamento carta servizi studenti: annuale	Strutture che offrono servizi agli studenti:	Dirigente ADI, SSC e Direttori dei Centri di servizio delle strutture che offrono servizi agli studenti	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Nessuna azione di class action proposta			
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo				
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo				
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: marzo	Direzione generale	Coordinatore U.O programmazione strategica, performance e valutazione	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Responsabile: DG – UO programmazione strategica, performance e valutazione Tempistica: annuale (31 dicembre)
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	NON APPLICABILE			
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo UniCT: Annuale (entro marzo)	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Coordinatore U.O programmazione strategica, performance e valutazione	U.O programmazione strategica, performance e valutazione	Responsabile: DG – UO programmazione strategica, performance e valutazione Tempistica: annuale (31 dicembre)
Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale Aggiornamento in tempo reale tramite applicativo on line collegato al sistema di contabilità	AFI	Dirigente AFI	AFI	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)	

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	NON APPLICABILE			
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: entro febbraio	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti				Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) UniCT: Entro il mese successivo ad ogni trimestre	AFI	Dirigente AFI	UPCT		
Ammontare complessivo dei debiti			Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15 gg approvazione bilancio consuntivo	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)	
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) Prima della data di eventuale cambio IBAN	AFI	Dirigente AFI	UPCT	Responsabile: AFI Tempistica: annuale (31 dicembre)
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	NON APPLICABILE			
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016- Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Entro 15 gg lavorativi adozione	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate. (da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Contestualmente alla pubblicazione dell'atto di programmazione	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	Responsabile: ACUC Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Contestualmente alla pubblicazione dell'atto di programmazione	ACUC	Dirigente ACUC	UPCT	
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	NON APPLICABILE			
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
				1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
				3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
				5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
				Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)				
				Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)				
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	NON APPLICABILE			

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
				Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
				Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)				
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012,	Annuale Entro 15 gg. lavorativi dall'approvazione	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo Entro 15 gg. lavorativo dal decreto di nomina	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	NON ADOTTATO			
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012) Entro la scadenza prevista ANAC	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione	Tempestivo	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
				dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale					
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Temporaneamente UPCT fino alla definizione della soluzione organizzativa	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale UniCT: entro un mese successivo alla chiusura del semestre (tramite applicativo a partire dal II semestre 2021)	Temporaneamente UPCT fino alla definizione della soluzione organizzativa	Tutte le strutture dell'Ateneo	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica Semestrale 30 giugno/31 dicembre
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo_gestiti_da_AGID	Tempestivo UniCT: Annuale: novembre	Area dei sistemi informativi	Dirigente ASI	UPCT	Responsabile: ASI Tempistica: annuale (31 dicembre)
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale Non presenti				
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012) Scadenza AGID	Area dei sistemi informativi	Dirigente ASI	UPCT	Responsabile: ASI Tempistica: annuale (31 dicembre)
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-8-9 del DL. 77/2021 e circolare Ragioneria generale dello Stato (RGS) n.9 del 10.02.2022 + allegato (paragrafo 10)	Attuazione misure PNRR	Art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241 - dispone la necessità di garantire adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto.	Tempestivo UniCT: entro 10 giorni lavorativi	Cabina di regia (DD. 1128 del 17.03.2023)	Cabina di regia (DD. 1128 del 17.03.2023)	Cabina di regia (DD. 1128 del 17.03.2023)	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

UniCT: PIAO 2024-2026 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - ALLEGATO 2.C SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - Gestione dei flussi informativi

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento previsto dalla norma e aggiornamento UniCT	Struttura competente	Responsabile trasmissione delle informazioni (chi detiene e/o elabora le informazioni)	Responsabile pubblicazione	Monitoraggio (tempistiche e responsabile)
		Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013) STATISTICHE	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Nessuno Vengono attualmente pubblicati i dati relativi ai contatori e le statistiche di accesso alla sezione AT (ogni semestre)	UPCT	UPCT	UPCT	Responsabile: RPCT Tempistica: annuale (31 dicembre)

