



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2022-24

Approvato dal Consiglio di amministrazione del 27 ottobre 2022

## Sommario

Inquadramento normativo: premessa .....	3
1. Scheda anagrafica dell'Università degli Studi di Catania .....	7
2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.....	8
2.1 Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 dell'Università degli Studi di Catania .....	8
2.2 Performance .....	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	14
3. Organizzazione e Capitale umano .....	16
3.1 Struttura organizzativa .....	16
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	19
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	20
4. Monitoraggio .....	30

I principali documenti richiamati sono pubblicati nelle sezioni dedicate di Amministrazione trasparente:

[Piano strategico di Ateneo dell'Università degli Studi di Catania \(PS\) 2022-2026](#)

[Piano integrato della Performance \(PIP\) 2022-2024](#)

[Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza \(PTPCT\) 2022-2024](#)

- [Allegato A PTPCT 2022-2024](#)
- [Allegato B PTPCT 2022-2024](#)
- [Allegato C PTPCT 2022-2024](#)

Altri piani richiamati nel documento sono consultabile dalla pagina "[Pianificazione e bilanci](#)"

I resoconti delle delibere del Consiglio di Amministrazione richiamate nel documento sono consultabili al seguente link [Visualizzazione degli OdG e dei Verbali per il Consiglio di Amministrazione \(unict.it\)](#)

Le delibere di macro organizzazione e di definizione dei criteri di micro organizzazione sono pubblicate nella sezione di Amministrazione trasparente "[Atti organizzativi](#)"

## Inquadramento normativo: premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito con modificazioni dalla l. 113/2021. Con l'introduzione del PIAO, l'intento del legislatore è quello di 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. Ciò attraverso la previsione di 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.

La scadenza per l'adozione del PIAO era inizialmente prevista al 31 gennaio 2022, successivamente prorogata al 30 aprile e poi al 30 giugno, subordinatamente all'adozione dei decreti attuativi previsti dall'art. 6 succitato e alla previsione di linee guida da parte della Funzione Pubblica. Tale iter si è prolungato a seguito del parere del Consiglio di Stato sullo schema di decreto attuativo del Presidente della Repubblica in materia e poi concluso con la pubblicazione del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, che ha abrogato i Piani programmatori<sup>1</sup> preesistenti, rimandando i contenuti alle distinte sezioni del nuovo documento. Il 30 giugno è stato altresì firmato il decreto recante il Regolamento del Ministro per la Pubblica amministrazione che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO al quale dovranno conformarsi le PP.AA.

In sintesi, il nuovo 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. La sezione deve contenere l'elenco delle procedure da semplificare e da reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" devono essere compilate seguendo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo gli indirizzi dettati dall'ANAC.
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.

---

<sup>1</sup> Piano della performance, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano delle azioni positive, Piano dei fabbisogni del personale.

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 e 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.

Nel PIAO devono essere inclusi anche:

- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, inclusa la pianificazione e la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Alla luce del ritardo nella conclusione dell’iter legislativo e di successivi rinvii da parte della Funzione Pubblica, l’Ateneo ha, frattanto, ritenuto necessario approvare separatamente i documenti principali di programmazione, evitando ulteriori ritardi in attesa di indicazioni più dettagliate da parte della Funzione pubblica. Sono stati, conseguentemente, presentati e approvati il Piano integrato della performance (PIP) 2022-2024 e il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 nella seduta del Cda del 28 aprile 2022, nel rispetto della prima scadenza fissata dal legislatore del 30 aprile 2022. Peraltro, a marzo 2022 è stato approvato il Piano strategico dell’Ateneo 2022-2026, costruito e redatto nell’ottica di fornire le linee di indirizzo strategico ai fini di una programmazione operativa integrata, seguendo la futura logica del PIAO. Pertanto ai fini dell’attuazione degli obiettivi strategici a partire dall’anno 2022, risultava necessario individuare le azioni e gli obiettivi operativi da perseguire, che sono stati declinati nel PIP 2022-2024 e nel PTPCT 2022-2024.

Per quanto riguarda la sezione 3. Organizzazione e capitale umano, per ciascuna delle sotto sezioni vengano indicate le delibere già adottate dagli Organi di Governo dell’Ateneo. Per la sotto sezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni del personale, 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, si sottolinea che, per le Università, la complessità della programmazione strategica delle risorse umane è amplificata dal fatto che le politiche di reclutamento, attraverso le quali l’Ateneo persegue gli obiettivi fissati e i risultati attesi, devono tener conto

non solo delle diverse funzioni svolte ma anche del diverso stato giuridico della componente docente e della componente dirigente e tecnico-amministrativa delle risorse umane. Inoltre, la programmazione deve assicurare la piena sostenibilità della spesa derivante dall'attuazione di tali politiche di reclutamento in un'ottica pluriennale ed essere definita nel rispetto dei limiti normativamente previsti per le spese di personale e per le spese per indebitamento.

Come da ultimo ribadito col d.l. 30 giugno 2022, riportante il Regolamento emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze sul contenuto del PIAO, il piano triennale di fabbisogno di personale deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. La capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.
2. La programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.
3. Le strategie di copertura del fabbisogno.
4. Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.
5. Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Per il triennio 2022-2024, la definizione dei punti sopra evidenziati deve tenere conto, oltre che delle peculiarità tipiche della composizione delle proprie risorse umane, del momento storico che vede l'occasione, forse irripetibile, data dalle risorse straordinarie assegnate al sistema universitario per il reclutamento di professori e ricercatori di tipo b) e di personale tecnico amministrativo col D.M. 445 del 6 maggio 2022, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, 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.

Al contempo, sono ancora in fase di prima attuazione le riforme introdotte dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge n. 79 del 29 giugno 2022, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)": tali riforme hanno avviato, tra l'altro, il riordino della disciplina relativa al ruolo dei ricercatori a tempo determinato, con l'abolizione in particolare della figura del ricercatore TD di tipo a) e l'istituzione di un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in tenure track, ed hanno altresì disposto la definizione dei nuovi gruppi scientifico-disciplinari che saranno utilizzati per la chiamata e l'inquadramento dei professori di prima e di seconda fascia e che costituiranno il riferimento

per l'adempimento degli obblighi didattici da parte del docente e che concorreranno alla definizione degli ordinamenti didattici dei corsi universitari.

Inoltre, le modifiche apportate all'art. 52 del d.lgs. 165/2011 dal d.l. 9 giugno 2021, convertito con legge n. 113 del 6 agosto 2021, nonché l'adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali di cui al D.I. 22 luglio 2022, pubblicate sulla G.U.R.I. n. 215 del 14 settembre 2022, che impongono un generale ripensamento nella gestione delle risorse umane in un'ottica dinamica basata sulle competenze e non più nell'ottica statica delle mansioni, daranno i propri effetti sulla contrattazione collettiva con la ridefinizione delle aree funzionali di inquadramento e sui processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo.

È quindi necessario attendere gli ulteriori interventi normativi attuativi delle disposizioni sopra richiamate e dovrà comunque avviarsi una profonda riflessione da parte di tutte le componenti della comunità universitaria circa le ricadute di tali nuove disposizioni sulla definizione degli obiettivi strategici dell'Ateneo riguardo alla gestione delle risorse umane.

Sulla base di tali considerazioni, la sotto sezione relativa al piano triennale di fabbisogno di personale per quanto riguarda il personale docente e ricercatore riporta le decisioni già assunte dagli Organi di Governo circa le assegnazioni in punti organico deliberate nell'anno 2022 per l'avvio di procedure di chiamata di professori e di ricercatori a tempo determinato di tipo B; mentre, per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e il personale di qualifica dirigenziale ricalca la programmazione triennale 2021-2023 approvata dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 25 marzo e del 24 novembre 2021, per come integrate dallo stesso Consiglio nella seduta del 28 luglio 2022.

In prima applicazione, essendo rimasto in vigore l'obbligo di approvazione del PIAO 2022-2024, è stato redatto il presente documento nel rispetto dello schema tipo previsto dal Regolamento in materia rimandando, tuttavia, nei contenuti ai documenti programmatori già adottati, tenuto conto delle linee programmatiche già definite dall'Ateneo per il triennio 2022-2024.

## **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 gennaio 2020, l'incarico di [Direttore generale dell'Ateneo](#) è stato conferito al prof. Giovanni La Via, per il triennio 2020/2022.

La struttura organizzativa dell'Ateneo è descritta nella [sez. 3, par. 3.1.](#)

## 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

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

L'Università di Catania ha approvato [il Piano strategico 2022-2026 \(PS\)](#) nelle sedute del Senato accademico del 29 marzo 2022 e del Consiglio di amministrazione del 31 marzo 2022, che 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 (programmazione economico-finanziaria, didattica, ricerca, valore pubblico, performance, trasparenza e prevenzione della corruzione, valorizzazione del personale, ecc.) che, a seguito dell'introduzione del PIAO, costituiscono sezioni specifiche dello stesso documento.

La governance, conseguentemente, ha redatto il PS 2022-2026 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).
- Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (IS).
- Transnazionalizzazione (Tr).
- Sviluppo Territoriale (ST).

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. Di seguito, la lista di macro-obiettivi di sistema:

ID\_1: Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione.

ID\_2: Promuovere le politiche di Ateneo sulla sostenibilità.

IS\_1: Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati.

IS\_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria.



Tr\_1: Promuovere la creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturale e multilinguistico.

Tr\_2: Promuovere l'integrazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo.

ST\_1: Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio.

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 ([Pianificazione e bilanci | Università di Catania \(unict.it\)](#))

## 2.2 Performance

Come premesso nella [sezione 2.1 “Valore pubblico”](#), nella logica di integrazione della programmazione adottata dall’Ateneo nella redazione del Piano strategico, per ciascun macro-obiettivo strategico è stato espressamente evidenziato il piano operativo di attuazione di secondo livello, compreso il Piano della performance, i corrispettivi responsabili di governance e gestionali di riferimento. Le azioni declinate ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici caratterizzanti il Piano strategico sono, dunque, direttamente riconducibili agli obiettivi operativi gestionali declinati nel documento di performance e ne mantengono anche, per comodità di lettura, le stesse descrizioni e codificazioni.

Nello schema di seguito riportato, i cui contenuti di dettaglio sono consultabili nel [Piano integrato della Performance \(PIP\) 2022-2024](#), approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022 e pubblicato nella sezione “Performance” di Amministrazione trasparente, si evidenzia come a partire dalle “sfide” che l’Ateneo ha deciso di affrontare nel medio-lungo termine, sono stati definiti: gli obiettivi organizzativi di Ateneo; gli obiettivi gestionali di struttura di I livello e gli obiettivi gestionali struttura di II livello. In tale schema è evidenziato, altresì, il collegamento con gli altri documenti programmatori di Ateneo, principalmente il [Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), il [Piano delle Azioni positive](#) e il [Gender Equality Plan](#) già adottati per il triennio 2022-2024.

***Schema sintetico di raccordo PS 2022-2026 – PIP 2022-2024 e altri piani di programmazione***

Sfida	PS 2022-2026 Obiettivi strategici	Obiettivi di I livello - DG	Obiettivi di II livello dirigenti	Integrazione con altri piani operativi
<p>Innovazione e digitalizzazione (ID)</p>	<p>ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione</p>	<p>ID_DG_1: Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione delle attività a supporto delle missioni di Ateneo</p>	<p><b>Area strategica didattica (Did)</b>  <b>ID_Did_1.2 - Ottimizzazione dei processi a supporto della didattica</b>                      b: Ottimizzazione della gestione dei flussi per i dati ANS e ANS PL  <b>ID_Did_1.3: Sperimentazione e introduzione di forme di didattica innovativa –</b>                      b: Sviluppo attività di formazione per i docenti</p> <p><b>Area strategica ricerca (Ric)</b>  <b>ID_Ric_1.1: Digitalizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca</b>                      a: Digitalizzazione dei processi di gestione degli assegni e delle borse di studio                      b: Completamento digitalizzazione dei processi di gestione dei prodotti della ricerca: migliorare la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca                      c: Potenziamento iniziative finalizzate a migliorare la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa</p> <p><b>Area strategica Terza Missione (TM)</b>  <b>ID_TM_1.1: Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione</b>                      b: Completamento e potenziamento del tool di monitoraggio delle attività di TM, anche con riferimento ai settori SDG, e con strumenti di autovalutazione</p> <p><b>Area strategica Servizi (Ser)</b>  <b>ID_Ser_1.1: Miglioramento della digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR</b>                      b: Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione                      f: Programmazione di azioni finalizzate alla trasparenza e all'accessibilità digitale dell'amministrazione                      g: Digitalizzazione del processo di gestione integrata della carriera personale TA (Gestione organico – Valutazione delle prestazioni – Competenze e formazione)</p>	<p>PTPCT 2022-2024: Misure specifiche trasversali di informatizzazione dei processi per il controllo e la trasparenza degli stessi. 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 legata alla gestione del processo della spesa.</p>
	<p>ID_2: Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità</p>	<p>ID_Ser_2.1: Avvio azioni per la pianificazione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità: Sistema Integrato di Gestione delle Strutture di Ateneo attraverso il facility management</p>	<p><b>Area strategica Servizi (Ser)</b>                      ID_Ser_2.2_a: Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di Ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi</p>	

Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (IS)	IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	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	<b>Area strategica Servizi (Ser)</b> IS_Ser_2.1_a: Promozione azioni per mantenere e migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale dei componenti della comunità universitaria 1. Misure legate all'attuazione del Gender Equality Plan (GEP) 2: Misure legate all'attuazione del PAP	Piano azioni positive 2022-2024 Gender Equality Plan 2022-2026
		IS_Ser_2.2 Promozione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo	IS_Ser_2.2_a: 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. IS_Ser_2.2_b: Valorizzazione e sviluppo del personale TA attraverso la formazione e l'avanzamento di carriera IS_Ser_2.2_c: Adozione piano straordinario di reclutamento del personale TA	Fabbisogno del personale – Piano formazione e lavoro agile)
Transnazionalizzazione (Tr)	Tr_2 Promuovere l'interazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo	Tr_Did_2.1 Incentivazione e potenziamento della preparazione linguistica di docenti, studenti e personale amministrativo	<b>Area strategica didattica (Did)</b> Tr_Did_2.1_a: Attivazione di corsi dedicati di potenziamento delle competenze linguistiche per docenti, studenti e personale TA per migliorare il servizio di supporto alla mobilità incoming e outgoing di docenti e studenti e per il supporto alla gestione dei progetti di ricerca	Programmazione triennale 2021-2023 obiettivo D. <i>Essere protagonisti di una dimensione internazionale – 3. Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica a</i>
Sviluppo territoriale (ST)	ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_Did_1.1 Potenziamento di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR	<b>Area strategica didattica (Did)</b> ST_Did_1.1_a Creare percorsi virtuosi di collegamento tra scuola e università anche attraverso il rafforzamento della collaborazione con gli istituti superiori del territorio ST_Did_1.1_b Potenziare i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) ST_Did_1.1_c Rafforzamento del legame Università – Azienda attraverso stage formativi e tirocini anche internazionali per studenti in ingresso e in uscita	
	ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_Did_1.2 Qualificare e razionalizzare l'offerta formativa di I - II e III livello	<b>Area strategica didattica (Did)</b> ST_Did_1.2_a Potenziamento delle attività di confronto con gli stakeholders del territorio dell'Ateneo ST_Did_1.2_c Adozione piano straordinario di reclutamento di professori e ricercatori	
		ST_TM_1.1 Potenziamento delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico	<b>Area strategica Terza Missione (TM)</b> ST_TM_1.1_a Promozione dell'imprenditorialità accademica e della cultura dell'innovazione (brevetti) soprattutto in collaborazione con aziende ed enti del territorio. ST_TM_1.1_b Partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali per la promozione dei brevetti e partecipazione a bandi competitivi ST_TM_1.1_d Monitoraggio e ottimizzazione dei servizi e processi tecnologici per la ricerca ed il trasferimento tecnologico erogati dall'Ateneo ST_TM_1.1_e Promozione dell'imprenditorialità accademica: 1. Spin-off - 2. Start-up	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>

<b>Sviluppo territoriale (ST)</b>	ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	<p>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</p>	<p><b><u>Area strategica Terza Missione (TM)</u></b> ST_TM_1.2_a Valorizzazione del SiMuA: Accredитamento del SiMuA nella rete MiC (Ministero della Cultura) ST_TM_1.2_b Promozione di iniziative volte alla educazione, sensibilizzazione e salvaguardia attraverso la valorizzazione delle Riserve Naturali ST_TM_1.2_f Scouting e partecipazione a bandi competitivi su attività TM</p>	
		<p>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</p>	<p><b><u>Area strategica Terza Missione (TM)</u></b> ST_TM_1.3_a Realizzazione di iniziative finalizzate al coinvolgimento di tutta la comunità studentesca e all'ascolto della cittadinanza, per favorire un dibattito aperto fondato sulla cultura dell'etica e della legalità e promuovere la cultura della ricerca scientifica</p>	
		<p>ST_Ser_1.1 Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità</p>	<p><b><u>Area strategica Servizi (Ser)</u></b> ST_Ser_1.1_a Realizzazione di interventi straordinari di edilizia universitaria anche attraverso il recupero e la ristrutturazione di edifici storici e/o di strutture preesistenti</p>	

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono definite coerentemente agli obiettivi strategici dell'Università degli Studi di Catania, delineati nel Piano strategico di Ateneo 2022-2026, di cui alla [sezione 2.1](#) del presente documento.

[Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 \(PTPCT\)](#), consultabile nell'apposita sezione in Amministrazione trasparente, è stato predisposto in conformità agli indirizzi adottati nel tempo dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Il documento, redatto ai sensi della l. 190/2012 e ss.mm.ii. e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., è stato predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con il supporto dell'ufficio prevenzione corruzione e trasparenza e con il coinvolgimento del Rettore, del Direttore generale, dei dirigenti, che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi, di tutto il personale dell'amministrazione, tenuto a perseguire gli obiettivi di integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Piano è stato approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022, dopo essere stato illustrato nei suoi contenuti principali durante la seduta del Senato Accademico del 27 aprile 2022.

#### **Sezione Anticorruzione**

Come consolidato negli anni, ai fini dell'integrazione del Piano della Performance con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) si è operato individuando obiettivi organizzativi specifici, legati all'attuazione delle misure e degli interventi definiti a seguito dell'analisi di rischio effettuata annualmente su specifiche aree, che rappresentano al contempo misure di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Per il triennio 2022-2024, 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 da inserire nel Piano integrato della performance, mentre rinvia all'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nel PTPCT ([allegato A al PTPCT 2022-2024](#))

Gli interventi previsti nel PTPCT si traducono in obiettivi dell'amministrazione e rappresentano misure specifiche elencate [nell'allegato B al PTPCT 2022-2024](#), derivanti dall'esito dell'analisi del rischio svolta nel corso del 2021 e in continuità con le azioni già avviate nel precedente triennio.

In sintesi, le principali azioni rappresentano:

- Misure di regolamentazione finalizzate a razionalizzare l'azione amministrativa in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia, attraverso l'adozione di appositi regolamenti che consentano di eliminare quegli spazi di discrezionalità ravvisati in specifiche fasi dei procedimenti a seguito dell'analisi del rischio di corruzione. In particolare, l'attività regolamentare è focalizzata sul settore degli acquisti, delle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo.
- Misure di semplificazione e di trasparenza finalizzate ad introdurre puntuali criteri per l'analisi delle esigenze di personale e di programmazione del fabbisogno che conducano ai processi di reclutamento

del personale TA; di gestione delle procedure negoziali, soprattutto con riferimento alle fasi di valutazione e di controllo. Nell'ambito di tali misure rientrano altresì, gli obiettivi assegnati nell'ambito del Piano integrato per la performance alla revisione dell'architettura organizzativa attraverso la razionalizzazione dei criteri di micro-organizzazione ai fini di una più efficace attuazione della macro-organizzazione.

- Misure di formazione finalizzate alla realizzazione di percorsi formativi specialistici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza a beneficio del personale che opera in aree ritenute a maggiore rischio di corruzione o che necessita di una maggiore competenza e conoscenza su tematiche legate al risk management e alla disciplina dell'accesso documentale e dell'accesso civico semplice e generalizzato.

- Misure di controllo finalizzate a consolidare le procedure di analisi e verifica delle esigenze di reclutamento del personale docente; di esecuzione dei contratti di acquisizione di lavori, forniture e di servizi; di vigilanza svolta nei confronti degli enti e delle società partecipate e controllate dall'Ateneo.

- Consolidamento delle misure specifiche sul conflitto di interessi finalizzate a ridurre le probabilità del manifestarsi di potenziali conflitti di interessi nell'ambito della nomina delle commissioni per il reclutamento dei docenti e con riferimento alla creazione e alla conduzione degli spin-off.

- Misure specifiche di promozione e di formazione delle tematiche inerenti alla trasparenza, all'integrità, alla non discriminazione e allo sviluppo della cultura della legalità a seguito dell'approvazione del nuovo Codice unico etico e di comportamento dell'Università di Catania, nonché iniziative di confronto con la comunità studentesca e con la cittadinanza per favorire un dibattito aperto su tali temi.

### ***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".

L'ANAC, in conformità alle novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, ha fornito indicazioni operative per la strutturazione della sezione "[Amministrazione trasparente](#)".

Sulla base dello schema fornito dall'ANAC, è stato predisposto l'[allegato C del PTPCT 2022-2024](#) in cui è riportata la gestione dei flussi informativi relativa alla sezione di "Amministrazione trasparente".

### 3. Organizzazione e Capitale umano

#### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Università di Catania ricomprende oggi le 12 aree dirigenziali (di cui una sarà disattivata a decorrere dal 1° gennaio 2023), i 17 dipartimenti, la Scuola di Medicina, la Scuola Superiore, le due Strutture didattiche speciali, l'Azienda agraria sperimentale, 4 Centri di servizio e un Centro di documentazione europea.

Con la delibera del [Consiglio di amministrazione del 25 marzo 2021](#), parzialmente modificata nelle sedute [25 giugno 2021](#) e del [30 giugno 2022](#), è stata approvato di ridurre ad 11 il numero complessivo delle posizioni dirigenziali, razionalizzando e accorpendo le Aree dell'Amministrazione centrale (a seguito della soppressione di quelle le cui funzioni possono essere assorbite in altre aree dirigenziali e fusione tra quelle che esercitano funzioni strategiche tra loro parzialmente sovrapponibili) e unificando gli uffici del Rettorato e della Direzione generale.

Con la delibera del [Consiglio di amministrazione del 26 maggio 2022](#), sono state approvate le linee guida per la progettazione delle strutture interne sia delle aree dirigenziali e delle altre strutture dell'amministrazione centrale sia degli uffici dei dipartimenti, dettando requisiti di istituzione e standard dimensionali con riguardo tanto al numero di unità di personale assegnato che della sotto articolazione, nonché di definizione del livello di responsabilità connessa, processo ancora in fase di implementazione.

Le 11 aree dirigenziali, oltre alla Direzione Generale, volte a curare le missioni fondamentali assegnate alle università e conseguire gli obiettivi prefissati dal Piano strategico di Ateneo e le funzioni di servizio trasversali rispetto alle prime, sono le seguenti:

Denominazione	Dirigente	N. dipendenti*
Direzione generale	Prof. Giovanni La Via (Direttore generale)	55 (+4 TD)
Area della Didattica (ADi)	Dott. Giuseppe Caruso	84
Area della Ricerca (ARi)	Dott. Giuseppe Caruso	17
Area della Terza Missione (ATM)	Ing. Lucio Mannino	44
Area della Centrale Unica di Committenza (ACUC)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	40
Area dei Sistemi Informativi (ASI)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	40
Area Risorse Umane (ARU)	Dott.ssa Rosaria Licciardello (TD)	52
Area Finanziaria (AFi)	Dott.ssa Margherita Zappalà	96 (+1 TD)
Area per la Comunicazione (ACOM)	Ing. Lucio Mannino	20 (+3 TD)
Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale - ULA)	Avv. Vincenzo Reina	13
Area della Progettazione, Sviluppo Edilizio e della MANutenzione (APSEMA)	Dott. Armando Conti	32
Area Servizi Generali (ASEG)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	63

\*Personale tecnico amministrativo alla data del 30 settembre 2022



A decorrere dal 1° gennaio 2023, sarà disattivata l'Area dei Rapporti Istituzionali e con il Territorio (ARIT): l'attuale dirigente, avv. Rosanna Branciforte, assumerà l'incarico di dirigente dell'Area della Didattica; mentre i 17 dipendenti attualmente in servizio presso l'ARIT verranno incardinati nelle aree dirigenziali che assumeranno le attuali competenze dell'area disattivata.

Per quanto riguarda le strutture didattiche e di ricerca e i centri, nel sottostante prospetto vengono riportati i dati relativi alla consistenza dei dipendenti, distinti per ruolo, in servizio alla data del 30 settembre 2022 presso i Dipartimenti, la Scuola di Medicina, la Scuola Superiore, le Strutture didattiche speciali, l'Azienda agraria sperimentale e i Centri di servizio/altre strutture:

<b>Dipartimenti</b>	<b>PO</b>	<b>PA</b>	<b>RU</b>	<b>RTDB</b>	<b>RTDA</b>	<b>PTA</b>
Agricoltura, alimentazione e ambiente	29	47	10	8	9	37
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	21	23	13	5	4	13
Economia e impresa	21	25	8	8	3	27
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	14	33	4	4	7	20
Giurisprudenza	34	33	4	7	5	35
Ingegneria civile e architettura	31	57	5	10	12	22 (+1 TD)
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	24	37	2	7	9	17
Matematica e informatica	20	32	9	6	7	14
Medicina clinica e sperimentale	12	22	8	6	5	17
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	9	28	5	6	10	32
Scienze biomediche e biotecnologiche	19	43	6	8	9	18 (+1 TD)
Scienze chimiche	13	25	1	6	6	17
Scienze del farmaco e della salute	7	32	2	7	8	18
Scienze della formazione	8	23	5	5	2	26
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	12	16	14	9	9	24
Scienze politiche e sociali	17	38	14	4	4	23
Scienze umanistiche	24	74	13	18	10	36

\*PO: professori ordinari; PA: professori associati; RU: ricercatori universitari; RTDB: ricercatori a tempo determinato di tipo B; RTDA: ricercatori a tempo determinato di tipo A; PTA: personale tecnico amministrativo alla data del 30 settembre 2022.

<b>Altre strutture</b>	<b>PTA</b>
Scuola di Medicina	16
Scuola Superiore di Catania	9
Struttura didattica speciale di Siracusa	14
Struttura didattica speciale di Ragusa	3

\*Personale tecnico amministrativo alla data del 30 settembre 2022

<b>Azienda agraria - Centri di servizio - altre strutture</b>	<b>PTA</b>
Azienda agraria sperimentale	11
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca e l'innovazione in bio e nano-tecnologie - BRIT	3
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca preclinica avanzata in vivo - CAPIR	6
Centro linguistico di Ateneo (CLA)	2
Centro per l'integrazione attiva e partecipata - servizi per la disabilità (CINAP)	8
Centro documentazione europea	1

\*Personale tecnico amministrativo alla data del 30 settembre 2022

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il ricorso al lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo, nelle more dell'adozione del regolamento di ateneo, 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, è regolato da circolari del direttore generale che hanno tenuto conto dell'evolversi delle disposizioni normative rapidamente succedutesi nel tempo sia durante sia al termine del periodo di emergenza legato alla pandemia e in particolare, da ultimo, con le direttoriali prot. 212287 del 27.5.2022 e prot. 395110 del 3.10.2022.

#### **Limiti e condizionalità generali:**

per le attività che possono essere svolte in modalità agile, i responsabili di struttura possano 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. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre 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 e deve essere realizzata attraverso l'efficace programmazione delle attività da parte dei responsabili.

#### **Limiti e condizionalità specifiche:**

per i genitori di figli minori di anni 12 è prevista la possibilità di svolgere lavoro in modalità agile in caso di positività al Covid dei figli;

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, è stata data la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (anche attraverso l'adibizione a diversa mansione) 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 hanno ricevuto 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 30 settembre 2022 sono stati sottoscritti 231 accordi individuali ex lege 81/2017, di cui 138 da unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture dell'amministrazione centrale, 84 unità di personale in servizio presso i dipartimenti e 9 presso i centri di servizio. Il 63% del numero complessivo degli accordi individuali è stato sottoscritto da lavoratrici.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Personale docente e ricercatore	Organico al 31.12.2021
professori di prima fascia	311
professori di seconda fascia	545
ricercatori a tempo indeterminato	177
ricercatori a tempo determinato B	79
ricercatori a tempo determinato A	62
<b>Totale</b>	<b>1.174</b>

Personale tecnico amministrativo	Organico al 31.12.2021					
	Area funzionale	cat. EP	cat. D	cat. C	cat. B	Totale
Amministrativa				316	72	<b>388</b>
Amministrativa-gestionale		28	184			<b>212</b>
Biblioteche			19	68		<b>87</b>
Servizi generali e tecnici					51	<b>51</b>
Socio- sanitaria			3			<b>3</b>
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		14	127	186		<b>327</b>
<b>Totale</b>		<b>42</b>	<b>333</b>	<b>570</b>	<b>123</b>	<b>1.068</b>

Alla data del 31 dicembre 2021, risultano inoltre in servizio **6 dirigenti** e **47 collaboratori ed esperti linguistici**.

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

##### *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa*

Il contingente assunzionale delle Università, espresso in termini di punti organico, è assegnato annualmente dal Ministero dell'Università e della ricerca ed è calcolato anche in base alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, agli indicatori di bilancio e al raggiungimento degli obiettivi programmati, e quindi alla possibilità di accedere alle quote premiali del trasferimento statale.

Pertanto, in un'ottica prudentiale, si farà riferimento soltanto alla quota immediatamente utilizzabile di punti organico, pari al 50% dei p.o. corrispondenti alle cessazioni intervenute nell'anno precedente:

ANNO 2022: punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni 2021 sono 47,50 po, di cui 23,75 po immediatamente utilizzabili nel 2022;

ANNO 2023: punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni previste 2022, alla data del 15.10.2022, sono 36,30 po, di cui 18,15 po immediatamente utilizzabili nel 2023;

ANNO 2024: punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni previste 2023, alla data del 15.10.2022, sono 28,60 po, di cui 14,30 po immediatamente utilizzabili nel 2024.

In deroga alle vigenti facoltà assunzionali, col D.M. 445 del 6 maggio 2022, le risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234 – risorse destinate all'attivazione di piani straordinari di reclutamento di professori, di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010 e di personale tecnico-amministrativo – sono state ripartite in 4 piani straordinari, per ognuno dei quali è stato stabilito un intervallo temporale di reclutamento.

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 straordinarie corrispondenti a 53 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 2022 e di quelle previste, alla data del 15.10.2022, per gli anni 2023 e 2024 (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):

- Docenti:

<b>Ruolo</b>	<b>cessazioni 2022</b>	<b>cessazioni 2023</b>	<b>cessazioni 2024</b>
professori di prima fascia	16	13	10
professori di seconda fascia	9	6	8
ricercatore a tempo indeterminato	4	11	9
ricercatore a tempo determinato B			

- Personale tecnico amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici:

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 2022 e di quelle previste per gli anni 2023 e 2024:

<b>Area funzionale</b>	<b>cessazioni 2022</b>				<b>cessazioni 2023</b>				<b>cessazioni 2024</b>			
	<b>cat. EP</b>	<b>cat. D</b>	<b>cat. C</b>	<b>cat. B</b>	<b>cat. EP</b>	<b>cat. D</b>	<b>cat. C</b>	<b>cat. B</b>	<b>cat. EP</b>	<b>cat. D</b>	<b>cat. C</b>	<b>cat. B</b>
Amministrativa			21	1			6	2			5	1
Amministrativa-gestionale	1	10			1	2				4		
Biblioteche		1	2								1	
Servizi generali e tecnici								4				3
Socio- sanitaria						1				1		
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		2	3			3	4		1		4	

Nello stesso periodo, cesseranno 7 Collaboratori ed esperti linguistici (di cui 5 nel 2022 e 2 nel 2024).

### ***Stima dell'evoluzione dei bisogni***

Come sottolineato dal Consiglio di amministrazione all'atto dell'approvazione della nuova struttura organizzativa a livello macro, l'innovazione imposta dalla transizione alla didattica a distanza e dello smart working ha portato in evidenza quei settori, attività e competenze da valorizzare per rafforzare le leve del futuro sviluppo dell'Ateneo. In particolare, il completamento della transizione digitale è diventato un fattore imprescindibile per l'Università di Catania, non solo per acquisire competitività, ma anche, e soprattutto, per recuperare efficienza nonostante la progressiva riduzione delle risorse umane determinata anche dai provvedimenti normativi intervenuti che hanno anticipato l'uscita dal lavoro di una quota consistente di personale tecnico-amministrativo.

La fusione di strutture amministrative aventi funzioni strategiche e competenze sovrapponibili derivante dal processo di implementazione della macro organizzazione porterà alla conseguente riarticolazione degli uffici interni e alla riassegnazione del personale in servizio da realizzarsi secondo le linee guida per la micro-organizzazione approvate dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 26 maggio 2022. Dell'esito del complessivo processo di ridefinizione organizzativa e di riallocazione delle risorse umane tuttora in atto si darà conto in successiva delibera.

### ***Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse***

Per rispondere agli obiettivi strategici dell'Ateneo soprattutto legati alla Internazionalizzazione, al potenziamento del supporto alla Ricerca e alla Terza Missione, si è proceduto:

- Per l'ambito relativo all'Internazionalizzazione, all'aggregazione degli uffici e delle unità operative coinvolte a vario titolo nell'ambito dell'internazionalizzazione, all'interno di una struttura unica dedicata alle relazioni internazionali in seno alla direzione generale; nei dipartimenti, è prevista l'istituzione dell'Ufficio della didattica, dei servizi agli studenti e della mobilità internazionale;
- Per l'ambito relativo alla Terza Missione, all'accorpamento di competenze relative alla gestione delle riserve naturali, alla formazione continua e al placement; dal 1° gennaio 2023, verranno trasferite alcune delle competenze dell'Area per i rapporti con il Territorio, al fine di rafforzare la capacità di penetrazione dell'Ateneo nel tessuto sociale, economico e culturale e attivare relazioni produttive con il territorio.
- Per l'ambito relativo al supporto alla Ricerca, al coordinamento funzionale degli uffici dipartimentali di progetto.
- Per i tre obiettivi strategici dell'Ateneo, alla formazione mirata del personale tecnico amministrativo al fine di rafforzarne le competenze linguistiche, nonché le conoscenze normative e gestionali necessarie.

### ***Strategia di copertura del fabbisogno***

Per le considerazioni già espresse in premessa e per la necessità di attendere ulteriori interventi normativi attuativi delle disposizioni ivi richiamate, per quanto riguarda il personale docente e ricercatore si riportano di seguito le decisioni già assunte dagli Organi di Governo circa le assegnazioni in punti organico deliberate nell'anno 2022 per l'avvio di procedure di chiamata di professori e di ricercatori a tempo determinato di tipo B. Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e il personale di qualifica dirigenziale si richiama la programmazione triennale 2021-2023 approvata dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 25 marzo e del 24 novembre 2021, e integrate nella seduta del 28 luglio 2022.

#### *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.

- **Professori ordinari:** il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 26 maggio 2022 ha deliberato le seguenti assegnazioni di punti organico e modalità di reclutamento:
  - o a valere sulle ordinarie capacità assunzionali 2022: 12 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 240/2010; 2 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010;
  - o a valere sulle risorse straordinarie assegnate all'Università di Catania col D.M. 445/2022 per la realizzazione del piano straordinario A: 2 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.
- **Professori associati:** così come previsto dall'art. 18, comma 2, della legge 240/2010, la programmazione di punti organico per l'anno 2022 assicura, per 0,6 punti organico, 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 3 ricercatori di tipo B) il cui contratto triennale viene a scadenza nel corso dell'anno.

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 26 maggio 2022 ha deliberato le seguenti assegnazioni di punti organico e modalità di reclutamento:

- o a valere sulle ordinarie capacità assunzionali 2022: 3,5 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010;

- a valere sulle risorse straordinarie assegnate all'Università di Catania col d.m. 445/2022 per la realizzazione del piano straordinario A: 2,1 punti organico per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della l. 240/2010.
- **Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010:** il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 28 luglio 2022, ha deliberato di destinare 25 punti organico a valere sulle risorse straordinarie assegnate all'Università di Catania col d.m. 445/2022 per la realizzazione del piano straordinario A.

*b) Personale dirigenziale e tecnico amministrativo:*

La programmazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo si muove 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.

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:

- **Soluzioni interne all'amministrazione:** saranno realizzate attraverso il processo di ridefinizione della macro organizzazione dell'Amministrazione, avviato già nell'anno 2021 e che vedrà compiuta realizzazione già a decorrere dal 1° gennaio 2023, e attraverso il processo di revisione della organizzazione interna delle Aree dirigenziali e delle altre Strutture dell'Amministrazione Centrale e dell'assetto organizzativo dei dipartimenti, avviato dopo l'approvazione delle linee guida per la micro organizzazione. I punti salienti di tale processo sono la ridefinizione e l'omogeneizzazione di funzioni e competenze, la standardizzazione dimensionale delle strutture amministrative nonché l'ottimale allocazione del personale tecnico-amministrativo già in servizio presso l'Ateneo.
- **Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti:** a partire dalla data di attivazione o disattivazione o al trasferimento di funzioni delle Aree dirigenziali e delle altre strutture dell'Amministrazione centrale, nonché alla ridefinizione dell'organizzazione degli uffici dei dipartimenti si è proceduto e si procederà all'assegnazione del personale e all'attribuzione delle posizioni organizzative o delle funzioni specialistiche e di responsabilità al personale in servizio. Lo stesso processo verrà attuato successivamente all'approvazione delle micro organizzazioni delle aree dirigenziali, tuttora in corso di definizione.
- **Meccanismi di progressione di carriera interni:** nell'ambito della programmazione di fabbisogno di personale 2021-2023 approvata a marzo 2021, era stato previsto di riservare una quota dei punti organico 2022 destinati al personale tecnico-amministrativo per le progressioni economiche verticali rivolte al personale a tempo indeterminato già in servizio in Ateneo. Su questo punto, appare utile ricordare che la quantificazione delle progressioni attivabili era stata fatta tenendo conto dei limiti percentuali normativamente fissati in successione temporale con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato avvenute dall'anno 2018 all'anno 2021 e sulle previsioni di assunzioni a tempo indeterminato del 2021. Le percentuali considerate sulla base



della normativa vigente alla data di approvazione della programmazione sono pari al 20% delle assunzioni dall'anno 2018 e fino all'anno 2019 e al 30% delle assunzioni avvenute nel 2020 e nei primi mesi del 2021. Successivamente al marzo 2021, la percentuale massima cui fare riferimento è ulteriormente cambiata in quanto, ai sensi del comma 1bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, per come modificato dall'art. 3, comma 1, del d.l. 80/2021, convertito con l. 113 del 6 agosto 2021, l'Amministrazione può attivare progressioni verticali fino al 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno.

Tenuto conto delle assunzioni effettuate negli anni 2018-2020-2021 e delle diverse percentuali valide per quel periodo, resta fermo il numero massimo di progressioni verticali deliberato in sede di approvazione della programmazione triennale 2021-2023 dal Consiglio di Amministrazione: n. 28 progressioni dalla categoria B alla categoria C (pari al 20% di 39 assunzioni 2018 e di 59 assunzioni 2019 + 30% di 30 assunzioni 2020/21) e n. 22 progressioni dalla categoria C alla categoria D (pari al 20% di 26 assunzioni 2018 e di 69 assunzioni 2019 + 30% di 12 assunzioni 2020/21). Per quanto attiene alle assunzioni dell'anno 2021 approvate in sede di programmazione 2021-2023, esse sono state di numero inferiore a quello previsto: mentre per il personale a tempo indeterminato di categoria C state assunte le 31 nuove unità di personale previste, le assunzioni per la categoria D sono state 14 sulle 17 previste. A questo si aggiunga che la definizione della percentuale da applicare alla luce della novella normativa non è stata ancora oggetto di accordo con le rappresentanze sindacali.

- a) **Job enlargement:** già tra i criteri e gli obiettivi della micro organizzazione 2022 delle strutture di Ateneo è 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.

Ciò detto, vale la pena sottolineare che il novellato art. 52 del d.lgs. 165/2001 rimanda alla contrattazione collettiva la definizione delle nuove aree funzionali in cui sarà inquadrato il personale già in servizio e delle relative declaratorie di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle mansioni ad esse connesse. Parimenti, alla contrattazione collettiva per il periodo 2019-2021 l'art. 52 rimanda per la definizione delle tabelle di corrispondenza tra gli attuali e i nuovi inquadramenti. Dall'esito del generale processo di riordino funzionale affidato alla contrattazione collettiva, che si sta svolgendo proprio in questi giorni, dipenderanno le scelte dell'Amministrazione per l'anno 2023 e successivi

- **Concorsi:** si confermano l'assegnazione e la modalità di reclutamento approvate dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25 marzo 2021:
- 0,65 punti organico per il reclutamento di una unità di personale con qualifica dirigenziale;
  - 50% dei punti organico derivanti dalle cessazioni anticipate PTA 2021 (intendendosi come tali tutte le cessazioni con causale diversa dai "limiti di età") per il reclutamento di nuovo personale tecnico amministrativo;

- 50% dei punti organico derivanti dalle cessazioni CEL 2021, a qualunque titolo, per il reclutamento di nuovi collaboratori ed esperti linguistici.
  - Per quanto attiene all'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette, la scoperta della quota d'obbligo, alla data del 31 dicembre 2021, risultava essere di 24 lavoratori: si attende l'esito della procedura per il computo di 6 dipendenti già in servizio; tramite procedure di mobilità sono state individuate due unità di personale di categoria D, di cui una ha già preso effettivo servizio mentre per l'altra l'assunzione è prevista nel mese di dicembre 2022; come deliberato dal Consiglio nella seduta del 24 novembre 2021, è stata avviata la procedura per il reclutamento di 14 unità di personale di categoria B tramite Centro per l'impiego dal quale si è a tutt'oggi in attesa di riscontro.
  - Per quanto attiene alle assunzioni di personale a tempo determinato, sarà possibile stipulare contratti esclusivamente nell'ambito di specifici programmi e progetti con fondi derivanti da finanziamenti esterni e/o da risorse economiche dedicate.
- **Stabilizzazioni:** ai sensi del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (c.d. "Milleproroghe"), recante Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2022, n. 15, su delibera del Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 luglio 2022, col D.D. 3119 del 15 settembre 2022 è stata avviata la procedura per la stabilizzazione degli 8 soggetti in possesso dei requisiti normativamente previsti. L'impegno in termini di punti organico per la stabilizzazione 2022, che trovano copertura su residui di programmazioni precedenti resisi disponibili quest'anno, è pari a 2,30 punti organico corrispondenti all'assunzione di 6 unità di personale di categoria D e 2 unità di personale di categoria C.

### ***Formazione del personale***

Nella pianificazione degli interventi formativi si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- obiettivi strategici di Ateneo definiti nei diversi documenti di programmazione, in particolare nel Piano strategico, nel Piano della Performance, integrato con il Piano Organizzativo Lavoro Agile e nel Piano Triennale Anticorruzione, nonché nel Piano di Azioni Positive;
- disposizioni normative e legislative di interesse della Pubblica Amministrazione;
- esigenze formative segnalate direttamente dalle strutture organizzative di Ateneo.

I punti salienti del Piano di Formazione per il triennio 2022-2024, da aggiornare annualmente, integrato anche con i nuovi documenti di Programmazione d'Ateneo quale il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan, sono:

- a) **Priorità strategiche:** I corsi programmati sono suddivisi in aree tematiche, sulla base delle priorità strategiche dell'Ateneo, in relazione alle competenze tecniche e trasversali che si intende sviluppare e migliorare. In particolare, le aree tematiche strategiche individuate sono le seguenti:
- a. Supporto alla ricerca e alla internazionalizzazione;

- b. Appalti di beni e servizi;
- c. Informatizzazione e digitalizzazione;
- d. Riforma della Pubblica Amministrazione;
- e. Prevenzione della corruzione e trasparenza.

**b) Risorse interne ed esterne ai fini delle strategie formative:** I corsi di formazione sono tenuti anche in modalità a distanza integrata, eventualmente, con strumenti che permettono un coinvolgimento attivo dei partecipanti. 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'Amministrazione 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 ANAC, SNA, ecc.
- di personale tecnico- amministrativo interno e/o centri di formazione interni.

In Linea con il Progetto della Funzione Pubblica Syllabus per la formazione digitale, si intende aderire all'iniziativa "Competenze Digitali per la PA", al fine di valutare e misurare il livello di padronanza dei dipendenti rispetto a 5 aree di competenze digitali.

L'Università aderisce, altresì, al bando INPS "Valore PA" che dà 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 (COINFO), 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.

L'Università di Catania ha stipulato un Accordo Quadro con l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Catania, per favorire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi organizzati dall'Ordine stesso a tariffe agevolate.

Per quanto riguarda le risorse economiche, per la Formazione del Personale nel 2022 sono state stanziare risorse per euro 75.000 sul budget dell'Area Risorse Umane.

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.

**c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:** Durante l'anno in corso l'Ateneo, nell'ambito del Piano strategico "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", ha aderito ad un programma straordinario di formazione e aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti pubblici, sottoscrivendo un Protocollo d'Intesa con il Ministro

per la Pubblica Amministrazione. Tale protocollo permetterà la frequenza dei dipendenti pubblici ad alcuni dei corsi di laurea e master previsti dall'offerta formativa dell'Ateneo a condizioni agevolate.

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

- Migliorare la competenza linguistica, individuata quale competenza chiave per il supporto alla presentazione dei progetti di ricerca, soprattutto nella capacità di lettura dei bandi, di individuazione delle informazioni salienti e della valutazione del progetto.
- Rafforzare le competenze linguistiche del personale che si occupa di mobilità al fine di migliorare il servizio di supporto alla mobilità incoming e outgoing di docenti e studenti;
- Fornire competenze specifiche per la gestione e il trattamento dei dati personali nell'ambito dei progetti di ricerca.
- Mettere a disposizione idonei strumenti per la corretta predisposizione e gestione delle procedure di affidamento di servizi e forniture, anche in fase di esecuzione dei contratti, in un'ottica di costante aggiornamento delle figure coinvolte nella gestione delle suddette procedure, con particolare attenzione al Responsabile Unico del Procedimento.
- Uniformare le procedure di affidamento sotto soglia comunitaria, con particolare riferimento alle strutture dipartimentali.
- Chiarire e trasmettere modelli e metodi utili all'applicazione del Codice dell'Amministrazione Digitale migliorando la consapevolezza del partecipante nell'uso degli strumenti digitali (casella PEC, firma digitale, documento informatico, identità digitale), accrescere l'impiego di strumenti informatici ai fini della semplificazione delle pratiche e rafforzare la cultura della dematerializzazione.
- Potenziare abilità e competenze nell'ambito della digital transformation.
- Rafforzare e potenziare l'esercizio della leadership in funzione dei processi di digital transformation.
- Costruire una matrice delle competenze, valorizzare le risorse umane tramite la mappatura delle abilità.
- Potenziare e sviluppare le competenze del personale dell'Area della Terza Missione in particolare per quanto attiene alle attività di gestione della proprietà intellettuale e della valorizzazione economica del sapere scientifico e dei rapporti con il territorio.
- Migliorare le competenze manageriali e di gestione del personale; agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incentivare il cambiamento culturale nella concezione del lavoro, nel passaggio al lavoro per obiettivi.
- Individuare e formare le figure di Risk Manager all'interno delle diverse strutture d'Ateneo.
- Migliorare la conoscenza del "regolamento sul diritto di accesso documentale e civico", di cui al d.r. n. 1506 del 5.5.2021, e fornire conoscenze sul bilanciamento tra trasparenza e privacy nella pubblica amministrazione.

- Rafforzare le conoscenze del personale su tematiche quali etica, legalità prevenzione della corruzione, codice etico e di comportamento.
- Avviare percorsi di “mentoring trasformativo” al fine di sviluppare capacità di leadership e empowerment a supporto delle progressioni di carriera del personale e accrescere le competenze manageriali per una efficace gestione del cambiamento.

#### 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 -anno 2022](#)” 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 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. 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. Con riferimento agli obblighi dettati in materia di trasparenza, l’allegato C del PTPC 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 del PTPC 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.