



UNIVERSITÀ  
degli STUDI  
di CATANIA

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

Approvato, previo parere favorevole del Senato accademico, dal Consiglio di amministrazione del 26 gennaio 2023 e aggiornato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 30 marzo 2023

## Sommario

Premessa.....	1
Inquadramento normativo .....	1
Analisi di contesto esterno e interno e analisi SWOT.....	3
1. Scheda Anagrafica dell'Università degli Studi di Catania .....	19
1.1 Organizzazione dell'Ateneo.....	19
2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione .....	22
2.1 Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 dell'Università degli Studi di Catania .....	22
2.2 Performance .....	26
Performance organizzativa istituzionale .....	26
La performance organizzativa gestionale di Ateneo e di struttura e collegamento con la performance individuale .....	36
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	43
Presentazione .....	43
Soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione.....	43
Obiettivi strategici dell'Ateneo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrazione con la sezione performance del PIAO.....	49
Misure finalizzate alla gestione del rischio.....	52
Sezione trasparenza.....	59
3. Organizzazione e Capitale umano .....	60
3.1 Struttura organizzativa .....	61
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	64
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale .....	65
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022:.....	66
Programmazione strategica delle risorse umane .....	67
4. Monitoraggio .....	83

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) 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.

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

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

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

## *Analisi di contesto esterno e interno e analisi SWOT*

### **Il Contesto esterno**

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

Il quadro internazionale mostra un'economia mondiale in rallentamento. L'elevata inflazione, trainata dall'andamento dei prezzi delle materie prime energetiche, e l'orientamento restrittivo della politica monetaria nei principali paesi, caratterizzano lo scenario internazionale congiuntamente alla elevata incertezza sull'evoluzione della guerra tra Russia e Ucraina. Questi elementi rappresentano un freno all'economia mondiale che è attesa decelerare quest'anno e il prossimo.

Nel terzo trimestre del 2022 è proseguita la fase di espansione dell'economia italiana il cui livello ha ampiamente superato quello pre-crisi. L'aumento del Pil è stato sostenuto dalla domanda interna, supportata prevalentemente dalla spesa delle famiglie residenti. Nel 2023 ci si attende un ridimensionamento dei consumi condizionati dai livelli particolarmente elevati dei prezzi. Nel prossimo anno, solo l'ipotesi che inizi una decelerazione del prezzo dell'energia e l'andamento favorevole degli investimenti, trainati dall'attuazione del PNRR, costituirebbero il principale fattore di traino dell'economia mentre la domanda estera netta fornirebbe ancora un contributo negativo.

Nel terzo trimestre le condizioni del mercato del lavoro hanno mostrato una sostanziale stabilizzazione con una variazione nulla delle ore lavorate e una marginale riduzione delle unità di lavoro (ULA) per il totale dell'economia (-0,1% la variazione congiunturale), a sintesi di un miglioramento nell'industria in senso stretto (+0,9%), di una riduzione nell'agricoltura e nelle costruzioni (rispettivamente -2,5% e -1,1%) e di una stabilizzazione nei servizi.

Le prospettive sull'occupazione mostrano una sostanziale tenuta. In questo scenario la crescita delle ULA nel biennio di previsione (rispettivamente +4,3% e +0,5%) si manterrà superiore a quella del Pil. Il tasso di disoccupazione segnerà un deciso miglioramento nel corso dell'anno (8,1%) per poi mostrare un limitato rialzo nel 2023 (8,2%). In presenza di una fase contrattuale caratterizzata da recenti rinnovi nel settore industriale ma con più di due terzi dei dipendenti dei servizi in attesa di rinnovo, le retribuzioni per ULA

segnerebbero un aumento nel biennio di previsione (rispettivamente +2,5% e +3,4%) significativamente inferiore al deflatore della spesa delle famiglie<sup>1</sup>.

Nel primo semestre dell'anno in corso, secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL), l'occupazione in Sicilia è aumentata, rispetto allo stesso periodo del 2021, del 3,9 per cento (4,1 nel Mezzogiorno, 3,6 in l'Italia), attestandosi su un valore in linea con quanto registrato prima della pandemia. La crescita, che ha interessato sia gli uomini sia le donne, è stata determinata dal lavoro alle dipendenze; il numero degli occupati indipendenti si è invece ridotto. A fronte del sostenuto aumento dell'occupazione, la partecipazione al mercato del lavoro, valutata mediante il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni, è cresciuta in misura più contenuta (di 1,4 punti percentuali, al 51,6 per cento) per effetto della contrazione del numero di persone in cerca di occupazione. Il tasso di attività per le donne rimane sotto il livello medio registrato nella prima parte del 2019. Il tasso di disoccupazione si è ridotto di 2,6 punti percentuali, al 17,7 per cento (14,6 nel Mezzogiorno e 8,4 in Italia)<sup>2</sup>.

Con riferimento al contesto etico/legale, l'analisi tiene conto dei risultati delle indagini sulla percezione del fenomeno della corruzione<sup>3</sup>, tenendo conto dei risultati relativi al "Corruption Perception Index" (CPI) elaborato da Transparency International<sup>4</sup> e i risultati quantitativi del rapporto ANAC "La corruzione in Italia (agosto 2016-agosto 2019)" del 17 ottobre 2019.

Dall'indagine di Transparency International, pubblicata nel 2021, si rileva che la percezione del fenomeno corruttivo rimane molto alta a livello mondiale, con l'86% dei paesi che ha fatto pochi o nessun progresso negli ultimi 10 anni. La "corruzione" è vista dai cittadini come uno dei mali peggiori del settore pubblico e della politica in gran parte del mondo. Infatti, due terzi dei Paesi analizzati continua ad ottenere un punteggio inferiore a 50. Dal 2012 solo 23 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio e tra questi vi è l'Italia con uno degli incrementi maggiori (+14 punti). Nel 2021 l'Italia si colloca al 42° posto nel mondo con un punteggio di 56 punti su 100, migliorando di 3 punti e dieci posizioni nel ranking dei paesi rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. Si conferma il trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale e in quella europea, dove ci stiamo gradualmente allontanando dagli ultimi posti.

---

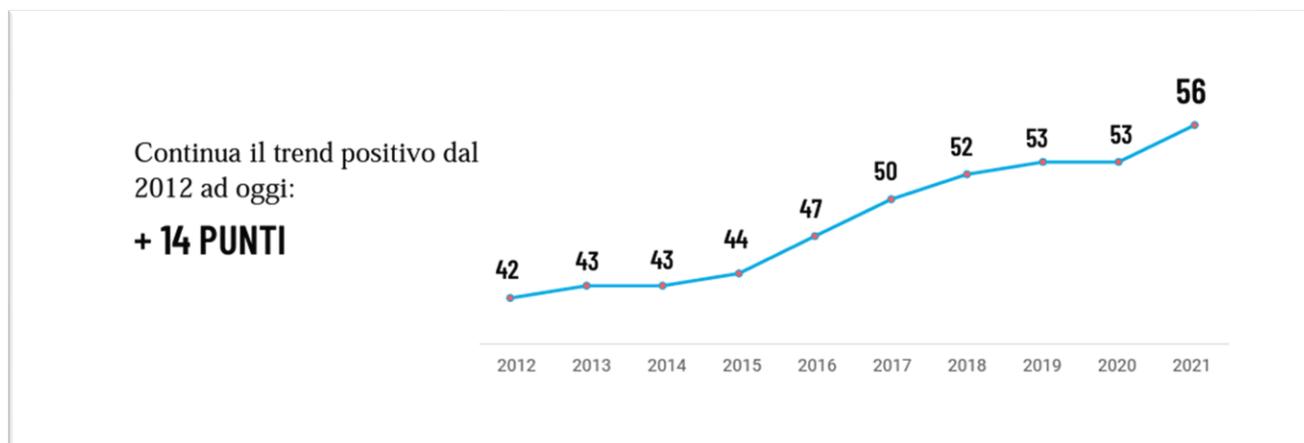
<sup>1</sup> Centro diffusione dati ISTAT. Le previsioni per l'economia italiana nel 2022-2023. Dicembre 2022

<sup>2</sup> Banca d'Italia. Report Economie Regionali. L'economia della Sicilia. Aggiornamento congiunturale. Novembre 2022

<sup>3</sup> 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 Pubblica Amministrazione, a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite, e pertanto ad esso si legano immediatamente valutazioni di natura legale ed etica.

<sup>4</sup> Trasparenza international – Indice di percezione della corruzione (CPI) 2010-2020.  
<https://www.transparency.it/indice-percezione-corrruzione/>

Pur con miglioramenti nell'ultimo decennio, l'Italia resta, tuttavia, in coda alla prima mediana della graduatoria, e nella mediana bassa rispetto ai Paesi appartenenti all'Unione Europea, collocandosi al 17° posto su 27 Paesi.



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.

L'Ateneo di Catania si colloca in un contesto socio-economico che vede una percentuale complessiva di diplomati molto bassa (circa il 50% a fronte di una media nazionale del 60%). 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.

In questa direzione, si può fare di più e meglio. La percentuale di studenti che provengono dal territorio della provincia di Catania supera, infatti, l'85% e 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, grazie al contemporaneo avvio di programmi quali Horizon Europe, il PNRR e la nuova Programmazione regionale 2021-2027, e rappresenta 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.

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. L'attività di monitoraggio dei risultati della ricerca si avvale, invece, di una serie di strumenti informatici di catalogazione, analisi e reportistica, già utilizzati per lo scorso esercizio di valutazione della ricerca (VQR 2015-2019) e che saranno oggetto di ulteriore miglioramento per le attività di autovalutazione della qualità dei prodotti della ricerca.

Per sostenere la ricerca di Ateneo, l'Università di Catania ha stanziato per il 2023 € 9.253.645,45, di cui € 5.423.645,45 per la prosecuzione delle attività avviate e non concluse a valere 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. Le ulteriori somme sono destinate a nuove iniziative, tra le quali quelle finalizzate a sostenere i progetti dipartimentali per € 2.500.000 e a supporto della progettualità ERC per € 220.000.

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, con il cambio di governance, 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.

L'attenzione dell'Ateneo al potenziamento delle attività di trasferimento tecnologico ha portato a puntare su tali politiche inserendole all'interno del Programma triennale 2021-2023, per le quali l'Ateneo ha ottenuto un finanziamento ministeriale a valere sul FFO nel triennio pari € 3.839.125.

Tuttavia, un elemento di criticità, già da tempo sotto attenzione, è la mancanza di un concreto accompagnamento alle imprese nella fase immediatamente successiva alla creazione, aspetto che si rivela particolarmente critico nel territorio locale e che è spesso causa del fallimento dell'attività imprenditoriale avviata. Per tale ragione, una delle azioni chiave intraprese è quella della creazione di un incubatore di 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 che tra le criticità maggiori riscontrate nel corso di questi anni figura sicuramente il limitato personale dedicato a tali attività e la mancanza di un reale monitoraggio delle attività di terza missione. Nel primo caso si è intervenuti attraverso la macro-organizzazione messa in campo dall'Ateneo, mentre la recente realizzazione del tool di monitoraggio per le attività di TM, basato sugli indicatori ANVUR, dovrebbe 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; quattro 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.

Le politiche poste in essere per incentivare la vocazione internazionale dell'Ateneo, attraverso anche il potenziamento della mobilità internazionale ingoing e outgoing, risultano parte integrante del Programma triennale 2021-2023, per le quali l'Ateneo ha ottenuto un finanziamento ministeriale a valere sul FFO nel triennio pari € 5.038.173.

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 (circa 500) e/o DSA (circa 120) 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 alla conclusione di 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 anche alle sollecitazioni del Nucleo di valutazione, l'Ateneo ha investito negli ultimi anni in una politica di sviluppo di applicativi a supporto del monitoraggio interno in vari ambiti, in un contesto di **Transizione Digitale**. Si ricordano, a tal proposito, le esperienze dei cosiddetti "cruscotti" relativi alla didattica, alla ricerca con il supporto specifico per la VQR, alla Terza missione, ecc.

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.

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 2022 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 63% 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 (21%) 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.

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 2021](#) e dai risultati delle indagini di efficienza e di efficacia 2021/22 sui servizi amministrativi elaborati nell’ambito del [Progetto Good practice](#).

SWOT : FOCUS “ECONOMICO- SOCIALE”	Vantaggi e Opportunità	Svantaggi e Rischi
<b>Analisi interna</b>	<p style="text-align: center;"><b>Punti di forza (Strengths)</b></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;"><b>Punti di debolezza (Weaknesses)</b></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>
<b>Analisi esterna</b>	<p style="text-align: center;"><b>Opportunità (Opportunities)</b></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;"><b>Minacce (Threats)</b></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. 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>

<p><b>SWOT : FOCUS “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”</b></p>		<p><b>Analisi interna</b></p>	
		<p><b>Punti di forza (Strengths)</b></p> <p>L’avvio di un nuovo assetto politico-gestionale che ha puntato su azioni tese a rinnovare la sensibilizzazione alla cultura della legalità, procedendo a rivedere i processi gestionali secondo logiche diverse dalle precedenti.</p> <p>Presenza del Delegato alla legalità e alla trasparenza e maggiore attenzione a tali tematiche e formazione commissioni per la definizione di procedure e criteri trasparenti.</p> <p>Focus sulla digitalizzazione dei processi.</p> <p>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).</p> <p>Prosecuzione dell’attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure in ottica di trasparenza.</p>	<p><b>Punti di debolezza (Weaknesses)</b></p> <p>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.</p> <p>Carenza di figure organizzative a supporto delle politiche di prevenzione della corruzione nelle strutture centrali e decentrate.</p> <p>Lenta pianificazione e realizzazione della mappatura dei processi.</p> <p>Cultura di accettazione e atteggiamento passivo nei confronti di comportamenti non virtuosi.</p> <p>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.</p>
<p><b>Analisi esterna</b></p>	<p><b>Opportunità (Opportunities)</b></p> <p>Costante miglioramento della reputazione dell’Italia in termini di indice di corruzione rilevata.</p> <p>Minore propensione ai reati di corruzione della Sicilia rispetto alle altre regioni del centro-sud Italia e del settore istruzione in generale.</p> <p>Aumenta la propensione alla denuncia nella Regione</p> <p>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 rappresenta una valida linea guida.</p> <p>Legge sul whistleblowing 179/2017. Linee Guida 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</p> <p>Parere del Garante sulla privacy sulle linee guida ANAC.</p>	<p><b>S-O strategies</b></p> <p><b>Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	<p><b>W-O strategies</b></p> <p><b>Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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.</li> <li>Difficoltà nel contenimento di diverse esigenze di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità per forte connessione tra garanzia riservatezza e tutela dei dati personali.</li> </ul>
	<p><b>Minacce (Threats)</b></p> <p>Reputazione dell’Italia ancora allineata ai Paesi più corrotti tra i 180 considerati, tra cui quelli in via di Sviluppo, nonostante il miglioramento rilevato.</p> <p>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.</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, e contestuale incremento delle risorse finanziarie da investire con impatto sul territorio da parte dell’Università possono far sorgere potenziali rischi di eventi corruttivi.</p> <p>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>	<p><b>S-T strategies</b></p> <p><b>Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regolamentare le procedure i cui spazi di discrezionalità sono ampi, offrendo potenziali spazi per adottare comportamenti non virtuosi.</li> <li>Avviare specifiche attività di controllo sulle attività a rischio e di gestione.</li> <li>Introdurre la gestione informatizzata di taluni processi per dare, oltre che efficienza ed efficacia ai servizi, anche maggiore controllo e trasparenza delle procedure.</li> <li>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.</li> <li>Ridurre i rischi legati alla pressione esercitata dalle imprese sul territorio attraverso procedure più chiare.</li> </ul>	<p><b>W-T strategies</b></p> <p><b>Ridurre i punti di debolezza per evitare di acuire gli effetti delle minacce/introdurre strategie di contrasto alle minacce esterne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Completare il processo di riorganizzazione, definendo le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relative responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi.</li> </ul>

		Analisi Interna	
		PUNTI di FORZA (Strengths)	PUNTI di DEBOLEZZA (Weaknesses)
<b>SWOT – UniCT</b>		<p><b>Didattica (D) - Internazionalizzazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Varietà e ampiezza dell’offerta formativa</li> <li>Progetti di orientamento in ingresso e in itinere a supporto degli studenti anche finanziati su PNRR</li> <li>Informatizzazione integrata dei servizi della didattica e della gestione della carriera degli studenti</li> <li>Presenza di LM in lingua inglese e a doppio titolo</li> <li>Attenzione alla mobilità Erasmus</li> <li>Aumento numero studenti extra UE in ingresso</li> </ul> <p><b>Ricerca (R)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reputazione di alcuni consorzi cui partecipa UniCT</li> <li>Collaborazioni di ricerca con Enti di ricerca</li> <li>Visibilità di alcuni gruppi di ricerca e relazioni internazionali da questi intrattenute</li> <li>Buona presenza nei circuiti nazionali PNI-Cube e NETVAL</li> <li>Consistente patrimonio storico-artistico e museale dell’Ateneo e investimento su di esso</li> <li>Politiche di Ateneo per l’incremento della capacità brevettuale</li> <li>Adesione alla RUS (rete delle Università per lo sviluppo sostenibile)</li> </ul>	<p><b>Didattica (D) - Internazionalizzazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ritardo al conseguimento della laurea di I livello</li> <li>Limitata attrattività internazionale dell’Ateneo</li> <li>Non soddisfacente livello occupazionale dei laureati</li> <li>Basso numero di studenti stranieri che si iscrivono ai CdS</li> <li>Bassa % di laureati UniCT che si iscrivono alle LM dell’Ateneo</li> </ul> <p><b>Ricerca (R)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elevata età media dei docenti</li> <li>Numero elevato di ricercatori non operativi</li> <li>Realizzazione del sistema informativo integrato per la gestione dei progetti di ricerca non ancora completato</li> <li>Numero limitato di personale formato per il supporto alla progettazione internazionale e per la conduzione del PNRR</li> <li>Lentezza nella conclusione delle procedure di spesa ai fini della rendicontazione dei progetti di ricerca</li> </ul> <p><b>Terza missione (TM)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Limitato portafoglio brevetti dell’Ateneo</li> <li>Limitato numero di start-up</li> <li>Relativa capacità di autofinanziamento dell’Ateneo sulle attività di TM</li> <li>Assetto organizzativo dell’area della terza missione non ancora completato</li> <li>Tool di monitoraggio delle attività di TM non ancora completato</li> </ul>
<b>Analisi esterna</b>	<b>OPPORTUNITA' (Opportunities)</b>	<p><b>S-O strategies</b> Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(D) Azioni di potenziamento e qualificazione dell’orientamento in ingresso anche attraverso i fondi PNRR</li> <li>(R) Azioni per favorire la partecipazione a bandi internazionali di finanziamento della ricerca</li> <li>(R) Azioni per promuovere la ricerca commissionata</li> <li>(TM) Azioni per la valorizzazione del patrimonio (materiale e immateriale) dell’Ateneo sfruttando modalità di fruizione a distanza</li> <li>(TM) Azioni per intensificare la presenza dell’Ateneo nei circuiti nazionali di promozione dell’imprenditorialità accademica</li> <li>(R-TM) Azioni per fruttare le risorse messe in campo dal PNRR</li> </ul>	<p><b>W-O strategies</b> Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(D) Azioni per il supporto degli studenti in difficoltà</li> <li>(R) Azioni per migliorare performance e visibilità della ricerca</li> <li>(D-R-TM) Azioni dirette al miglioramento dell’efficienza dei servizi amministrativi a supporto delle attività istituzionali</li> <li>(D-I-R-TM) Azioni per il potenziamento delle competenze e conoscenze del PTA a supporto dei settori strategici</li> <li>(R-TM) Azioni per fruttare le risorse messe in campo dal PNRR per ampliare la platea dei ricercatori giovani</li> </ul>
	<b>MINACCE (Threats)</b>	<p><b>S-T strategies</b> Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(D) Azioni di miglioramento continuo dei servizi reali per studenti e docenti</li> <li>(R) Azioni per facilitare il reperimento di risorse esterne per la ricerca</li> <li>(R) Azioni di rafforzamento della collaborazione con partner esterni</li> <li>(TM) Azioni per il coinvolgimento di investitori istituzionali nelle startup e negli spin off, nonché nel SiMuA</li> </ul>	<p><b>W-T strategies</b> Ridurre i punti di debolezza per evitare gli effetti delle minacce e introdurre strategie di contrasto a minacce esterne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(D) Azioni di riqualificazione dell’offerta formativa di primo e secondo livello</li> <li>(D) Azioni per il potenziamento del profilo internazionale dell’offerta didattica</li> <li>(R) Azioni per rafforzare le capacità progettuali dei Dipartimenti nel campo della ricerca</li> <li>(TM) Azioni di promozione dell’imprenditorialità</li> <li>(D-R-TM) Azioni di potenziamento del sistema informativo e di monitoraggio per la valutazione</li> <li>(D-R-TM) Azioni dirette al potenziamento della comunicazione e alla promozione dell’Ateneo</li> </ul>

## 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 2023 -2025.

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.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono 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);

sono altresì organi dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 12 e 12 bis:

- 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 Statuto)
- il Presidio della qualità (art.12 quater Statuto)

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; Scuola superiore di Catania; Scuola di lingua e cultura italiana per stranieri); 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 le seguenti aree dirigenziali e centri di servizio come di seguito riportato:

### Aree dirigenziali

- Area dei Servizi generali
- Area dei Sistemi informativi
- 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
- Area dei Rapporti istituzionali e con il territorio (in disattivazione a far data dal 1° febbraio 2023)
- Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale di Ateneo)

### 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

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 40 mila gli studenti iscritti ai 104 corsi di studio erogati: 47 lauree triennali, 7 lauree magistrali a ciclo unico e 50 corsi di laurea magistrale. A questi si affianca l'offerta formativa post laurea con 20 corsi di dottorato di ricerca, oltre 30 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.

## 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.

UniCT 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, UniCT riveste inoltre un ruolo primario nel trasferimento delle conoscenze attraverso la cooperazione con il mondo dell'imprenditoria e delle istituzioni.

L'Università di Catania ha approvato il Piano strategico 2022-2026 (PS) e il suo aggiornamento del 2023 rispettivamente nelle sedute del Senato accademico del 29 marzo 2022 e del 20 dicembre 2022 e nelle sedute del Consiglio di amministrazione del 31 marzo 2022 e del 22 dicembre 2022. Il Piano Strategico 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 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, 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.

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 ai relativi documenti di monitoraggio e aggiornamento ([Pianificazione e bilanci | Università di Catania - unict.it](#)).

## 2.2 Performance

L'avvio del ciclo della performance 2023 è avvenuto nel II semestre 2022, a partire dai risultati del [monitoraggio del Piano strategico di Ateneo](#) e degli obiettivi di performance organizzativo-gestionali delle strutture dell'amministrazione, sottoposti agli organi di Ateneo nelle sedute di ottobre 2022. Tenendo conto dei risultati di tale monitoraggio, dell'analisi di contesto esterno e interno (presentata anche in questo documento) e della Relazione annuale del Nucleo di valutazione di ottobre 2022, è stato altresì predisposto il documento di aggiornamento del Piano strategico (PSA) adottato dal Cda nella seduta del 22 dicembre 2022. Tale documento ha individuato le azioni per l'anno 2023 per la realizzazione degli obiettivi strategici prioritari per il triennio 2023-2025, 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](#), (emanato con D.R. 448/2022), previo parere vincolante del Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 (verbali 1 e 12/2022).

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 gestionale.

### Performance organizzativa istituzionale

**La performance organizzativa istituzionale** di Ateneo rappresenta la prestazione dell'Università nel suo complesso; la sua misurazione determina quindi la valutazione dell'andamento dell'intera organizzazione con specifico riferimento alla mission dell'Ateneo, alla sua capacità, dunque, di contribuire alla creazione di valore pubblico. Essa è ancorata alla chiara definizione degli obiettivi strategici, declinati per le aree strategiche istituzionali (Didattiche, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Servizi) nell'ambito del Piano strategico ed è misurata attraverso un set di indicatori, individuati nell'ambito strategico, tali da valutare l'impatto finale dell'azione dell'organizzazione nei confronti della collettività.

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 gestionale 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 (PS approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2022 (* fonte dati e data di aggiornamento)										
<p><b>A_a:</b> 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; <b>a.a. 2020/21: 41,5%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 622 678 801"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (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><b>Iscritti al II anno: a.a. 2021/22</b></p> <p><b>A_a: 41,3%</b></p>
Media mega+grandi atenei	48,2%											
Media sud-isole	41,5%											
Media Sistema	46,6%											
min	31,4%											
max	80,4%											
<p><b>A_b:</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; <b>a.a. 2020/21: 94,2%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 996 766 1176"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target per il quinquennio: consolidamento tra 94% e 95%</p>	<p><b>Off. For: a.a. 2021/22</b></p> <p><b>A_b: 93,8%</b></p>
Media mega+grandi atenei	94,6%											
Media sud-isole	93,3%											
Media Sistema	93,3%											
Min	81,8%											
Max	99%											
<p><b>C_b:</b> Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto <b>Studenti regolari a.a. 2020/2021 e docenti a.s. 2020: 20,137</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1339 710 1518"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target annuale: consolidamento tra il 19% e il 20%</p>	<p><b>Studenti: a.a. 2021/22; Docenti di ruolo: 31/12/2021</b></p> <p><b>C_b: 20,851</b></p>
Media mega+grandi atenei	23,11											
Media sud-isole	20,1											
Media Sistema	22,70											
Min	11,78											
Max	45,66											
<p><b>D_a:</b> Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale") <b>Iscritti a.a. 2019/2020 e CFU a.s. 2020.: 1%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1680 730 1859"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (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><b>Studenti: a.a. 2020/21 CFU: a.s. 2021</b></p> <p><b>D_a: 0,3%</b></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 (PS approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio 2022 (* 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 <b>a.a. 2020/21: 0,8%</b></p> <p>Dati altri atenei non disponibili</p>	<p><b>D.M 289/2021:</b> <b>Indicatore D_c_PRO3</b> <b>Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</b></p> <p>Target a.a. 2023/24: 1,6% (target PRO3 2021-2023) Target a.a. 2025/26: 2,4%</p>	<p><b>Studenti: a.a. 2021/22</b></p> <p><b>D_c: 1,2%</b></p>																				
<p>D_d: Proporzione di laureati entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero: (anche IA11) <b>a.s. 2020: 7,51%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 795 730 974"> <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><b>D_d: D.M 289/2021</b> (Fondo giovani) e <b>IA11 - AVA</b> - 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><b>a.s. 2021</b></p> <p><b>IA11: 4,97%</b></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 <b>a.a 2020/21: 35,8%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1137 746 1317"> <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> <p>IA17: Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) un anno oltre la durata normale del corso <b>a.a. 2020/21: 42,6%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1478 746 1657"> <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	53%	Media sud-isole	49,03%	Media Sistema	57,4%	min	31%	max	75,4%	Media mega+grandi atenei	51,5%	Media sud-isole	42,7%	Media Sistema	52,04%	min	30%	max	72%	<p><b>IA2: Indicatore previsto nel DM. 1154/2021</b> – 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><b>IA17: Indicatore previsto nel DM. 1154/2021</b> – 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><b>IA2</b> <b>a.a. 2021/22: 35,4%</b></p> <p><b>IA17: ND</b> <b>(dati non ancora disponibili in modo consolidato per l'a.a. 2021/22)</b></p>
Media mega+grandi atenei	53%																					
Media sud-isole	49,03%																					
Media Sistema	57,4%																					
min	31%																					
max	75,4%																					
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 <b>a.a. 2020/21: 52,3%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1814 730 1993"> <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><b>IA13: Indicatore previsto nel DM 1154/2021</b> – 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><b>IA13: ND</b> <b>(dati non ancora disponibili in modo consolidato per l'a.a. 2021/22)</b></p>										
Media mega+grandi atenei	54,3%																					
Media sud-isole	52,2%																					
Media Sistema	55,7%																					
min	14,3%																					
max	76,5%																					

<b>Indicatori di Ateneo – Area strategica Didattica dato di partenza (PS approvato il 31 marzo 2022)</b>	<b>Target</b>	<b>Monitoraggio 2022 (* fonte dati e data di aggiornamento)</b>										
<p>E_a: Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati <b>Triennio 2018-2020:9,9%</b></p> <table border="1"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata sul sistema</p> <p>Target triennio 2021-2023: 10% Target triennio 2024-2026:12%</p>	<p><b>Triennio 2019-2021:9,9%</b></p> <p><b>E_a: 6,8%</b></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 <b>31/12/2020:16,3%</b></p> <table border="1"> <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><b>D.M 289/2021: Riduzione dei divari</b> (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% Target al 31/12/2026: 18%</p>	<p><b>31/12/2021</b></p> <p><b>E_b: 12%</b></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**

<b>Indicatore</b>	<b>Fonte: Banche dati ministeriali di riferimento:</b>	<b>Monitoraggio</b>
<b>A_a; D_a; D_c; D_d</b>	Studenti; ANS e ANS PL	Sito PRO3_Cineca-MUR. Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2022)
<b>A_b</b>	Docenti di riferimento: SUA CdS di Ateneo	
<b>C_b</b>	Studenti; ANS e ANS PL; Professori e ricercatori: PROPER - DALIA	
<b>E_a; E_b</b>	Professori e ricercatori: PROPER - DALIA	
<b>IA2 - IA11(stessi criteri di elaborazione dell'indicatore D_d)</b>	Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo Studenti: ANS – ANS PL	
		Dati aggiornati al 30/06/2022
		Monitoraggio annuale scheda AVA – Indicatori di Ateneo Valori disponibili all'8/10/2022

Indicatori di Ateneo – Area strategica Ricerca dato di partenza (PS approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio settembre 2022 (* 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. <b>Iscritti l'anno dottorati a.a. 2020/2021 (ciclo XXXVI) e docenti a.s. 2020: 11,9%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 521 676 701"> <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><b>DM 289/2021: Riduzione dei divari</b> (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</p> <p><b>B_a: 16,9%</b></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 <b>Valore a.s. 2019: 2,3%</b> <b>Valore a.s. 2020: 3,77%</b></p> <p><b>Anno 2019</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1021 676 1200"> <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><b>DM 289/2021: Riduzione dei divari</b> (ex autonomia responsabile) <b>Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</b></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>a.s. 2021</p> <p><b>B_b: 4,9%</b></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 <b>Valore iniziale a.s. 2020:36,1%</b></p> <table border="1" data-bbox="167 1574 676 1753"> <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><b>DM 289/2021: Riduzione dei divari</b> (ex autonomia responsabile) <b>Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</b> <b>Indicatore Fondo giovani</b></p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su media territoriale (sud-isole)</p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 50% Target a.s. 2026: 60%</p>	<p>a.s. 2021</p> <p><b>D_b: 30,6%</b></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 (PS approvato il 31 marzo 2022)	Target	Monitoraggio settembre 2022 (* 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><b>Indicatore previsto nel DM 1154/2021</b> – accreditamento periodico.</p> <p>Esito valutazione VQR 2015-19 Monitoraggio interno (PREEBE)</p> <p>Target: miglioramento annuale su monitoraggio interno UniCT</p>	<p><b>VQR 2015-2019 – Rapporto ANVUR</b></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<math>\geq</math>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><b>Valore iniziale media di Ateneo (calcolato su quinquennio 2016-2021): 2,25</b> <b>Elaborazione Ateneo; Banca dati IRIS – Simulazione ASN)</b></p>	<p><b>Indicatore di Ateneo</b> 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 Dati estratti al 13/09/2022 – banca dati IRIS): 2,24</p> <p>Dipartimenti con media di dipartimento 2017-2022 superiore a quella calcolata per il quinquennio 2016-21: Di3A; CHIRMED; DFA; DICAR; DISFOR.</p> <p>Dipartimenti con media superiore a quella di Ateneo (2,24) calcolata per il quinquennio 2017-2022: Di3A; DEI; DFA; DICAR; DIEEI; MEDCLIN; SBGA; BIOMETEC; DISFOR; G.F. INGRASSIA. (Banca Dati IRIS – Simulazione ASN estrazione 13/09/2022-Elaborazione AM)</p>

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

Indicatore	Fonte	Monitoraggio
<b>B_a; B_d</b>	Sito PRO3_Cineca-MUR. Studenti: ANS – ANS PL; Professori e ricercatori: PROPER - DALIA	Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2022) 30/06/2022
<b>D_b</b>	Dati bilancio: Bilancio Unico di Ateneo al 31/1	
<b>Risultati VQR 2015-2019</b>	<a href="#">Rapporto ANVUR del 21/07/22</a> – VQR 2015-2019	Risultati UniCT – Rapporto ANVUR (VQR 2015-2019) – elaborazioni AM

<b>Indicatori di Ateneo – Area strategica Terza Missione</b> <b>Dato di partenza (PS approvato il 31 marzo 2022)</b>	<b>Target</b>	<b>Monitoraggio settembre 2022*</b>
<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                      Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218                      I_2020: 0,6%</p> <p><b>Fonte</b>                      Brevetti al 31/12: Ateneo – Area Terza missione                      Docenti al 31/12: Banca Dati Proper</p>	<p><b>DM 289/2021: Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</b></p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 21 brevetti                      Target a.s. 2026:23 brevetti</p>	<p>a.s. 2021: n. 3 brevetti registrati</p> <p>a.s. 2022                      n. 2 brevetti rilasciati (1 in Italia e 1 in EU, Cina, Corea, USA e Canada)</p> <p>Brevetti al 30/09/2022: Ateneo – Area Terza missione</p>
<p>B_e: Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo                      a.s. 2020: n. spin off attivi 17                      Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218                      I=1 ,39%</p> <p>a.s. 2021: 20 spin off attivi</p> <p><b>Fonte</b>                      Spin off al 31/12: Ateneo – Area Terza missione                      Docenti al 31/12: Banca Dati Proper -Dalia</p>	<p><b>DM 289/2021: Indicatore B_e - PRO3</b></p> <p>Target a.s 2023: n. Spin off attivi 26                      Target a.s. 2026: n. Spin off attivi 35</p>	<p>a.s. 2021: 20 spin-off attivi*</p> <p>Spin off al 31/12/2021: Ateneo – Area Terza missione</p>
<p>Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo</p> <p>a.s. 2021: ND                      Da avviare monitoraggio per l'anno 2022</p>	<p><b>Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</b></p> <p>Target a.s 2023: incremento del 5% rispetto al 2022                      Target a.s. 2026: incremento del 12% rispetto al 2022</p>	

\* 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. Si precisa che lo stato di 'attivazione' di un'impresa spin-off in Ateneo è variabile nel tempo, in riferimento alla durata limitata della convenzione che disciplina i rapporti tra spin-off e UniCT.

<b>Indicatori di Ateneo– Area strategica servizi dato di partenza (PS approvato il 31 marzo 2022)</b>	<b>Target e monitoraggio settembre 2022</b>
<p>Indicatore ministeriale sulle spese di personale (IP) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 5 <b>Anno 2020: IP = 71,31%</b></p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale IP&lt;=80% Anno 2021: 68,75%</p> <p>D.M. 1106/2022</p>
<p>Indicatore ministeriale su indebitamento (IDEB) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 6 <b>Anno 2020: IDEB=0</b></p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale IDEB:&lt;=10% Anno 2021: 0%</p> <p>D.M. 1106/2022</p>
<p>Indicatore ministeriale su sostenibilità economico finanziaria (ISEF) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 7 <b>Anno 2020: ISEF=1,15</b></p> <p>D.M. n. 1069/2021</p>	<p>Target annuale ISEF&gt;=1 Anno 2021: 1,19%</p> <p>D.M. 1106/2022</p>
<p>Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) annuale <b>Anno 2021: 15,93</b></p> <p>Elaborazione Ateneo – AFI ex art. 9, co.3 del D.P.C.M. 22/09/2014</p>	<p>Target annuale di miglioramento: riduzione progressiva 2022: 10,36</p> <p>Elaborazione Ateneo – AFI ex art. 9, co.3 del D.P.C.M. 22/09/2014</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 <b>Anno 2021: 93%</b></p> <p>Dati rilevati Progetto GP 2021/22 Anno di rilevazione 2021 -Elaborazione indicatore - Ateneo</p>	<p>Target annuale di miglioramento definito nel PIAO – sezione 2.2 Performance</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</p> <p>Anno 2022: in fase di elaborazione</p>
<p>Indicatori su Benessere organizzativo</p>	<p>Nel 2022 non è stata svolta l'indagine di benessere organizzativo programmata per l'anno 2023.</p>

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

La performance organizzativa gestionale 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 si riferisce 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 22 dicembre 2022, ha individuato gli **obiettivi di performance organizzativa gestionale 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 assegnati<sup>5</sup>.

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:

---

<sup>5</sup> 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 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.

Si è ritenuto necessario, inoltre, anche a seguito delle indicazioni in materia di efficientamento energetico del Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con l'attuale emergenza energetica internazionale, introdurre un indicatore teso a misurare i risultati in termini di contenimento energetico che l'Ateneo intende perseguire attraverso apposite azioni trasversali a tutte le strutture dell'amministrazione.

Nello specifico, quest'ultimo obiettivo sarà realizzato attraverso una pianificazione delle chiusure delle strutture di Ateneo utilizzando lo strumento dello smart working (vedi sotto-sezione Organizzazione e capitale umano), tenendo conto che per garantire l'operatività dei laboratori di Ateneo e dell'apertura dei siti museali dislocati all'interno degli immobili di Ateneo, tale misura potrà avere un impatto relativo. Pertanto, l'Ateneo ha inserito nella sua programmazione 2023-2025 l'avvio di lavori massivi di efficientamento energetico delle strutture, che consentiranno di valutare i benefici nel lungo periodo.

In particolare il [PTLLPP 2023-2025](#) (approvato il 22 dicembre 2022) ha previsto tra i suoi interventi la "Riqualificazione energetica di edifici e impianti" (punti 24-26) con uno stanziamento complessivo per il triennio di € 7.626.306,00, di cui gli interventi più significativi finanziati attraverso il PO FESR Sicilia 2014-2020 azione 4.1.1.

Gli interventi di efficientamento energetico sono, inoltre, inseriti come parte integrante dei lavori di riqualificazione e di ristrutturazione avviati sugli immobili dell'Ateneo o su quelli di nuova realizzazione, che rientrano tra le misure finanziate su bandi esterni, previsti nei punti 38-42 del P.T.LL.PP. 2023-2025, con una spesa programmata nel triennio di € 173.503.931.

L'individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento sono riportati [nell'Allegato 1: Obiettivi - sotto sezione 2.2 Performance.](#)

Gli **obiettivi di performance organizzativa gestionale 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 assegnati<sup>6</sup>, 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 2023 e nella delibera del Cda del 22 dicembre 2022 “Obiettivi del Direttore generale”, da realizzare attraverso il coordinamento delle strutture competenti, i cui target e indicatori sono definiti nell’allegato 1: Prospetto 3: Obiettivi organizzativi gestionali di struttura.

In sintesi, gli obiettivi organizzativi gestionali di struttura di I livello assegnati al Direttore generale sono riportati nel prospetto seguente e a ciascuno di essi è attribuito pari peso.

<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI GESTIONALI DI STRUTTURA</b>			
<b>Obiettivi di I livello del Direttore generale (obiettivi e pesi assegnati con delibera del Cda del 22 dicembre 2022)</b>			
<b>Sfida</b>	<b>PS 2022-2026 Obiettivi strategici</b>	<b>Obiettivi di I livello - DG</b>	<b>Peso obiettivi I livello</b>
<b>Innovazione e digitalizzazione (ID)</b>	ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l’innovazione e la digitalizzazione	ID_Ser_1.1: Miglioramento della digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR	25%
		ID_Ser_1.2: Realizzazione misure organizzative necessarie alla realizzazione degli interventi finanziati nell’ambito del PNRR.	25%
<b>Inclusione sociale (IS)</b>	IS_2 Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	IS_Ser_2.2: Promozione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo	25%
<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	ST_Ser_1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità	25%

<sup>6</sup> Vedi l’allegato 1: Prospetto 1- “Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti”

### **ID Ser 1.1: Miglioramento della digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR**

Funzionale alla realizzazione degli obiettivi del Piano strategico, risulta fondamentale dotarsi di adeguati strumenti di monitoraggio e di valutazione dei risultati della performance dell'Ateneo nelle sue aree strategiche. Risulta prioritario dunque mettere a sistema gli sforzi fin ad oggi compiuti nella realizzazione di strumenti informativi per la raccolta dei dati funzionali alla costruzione di indicatori quantitativi di risultato nelle aree strategiche dell'Ateneo, 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, anche in vista della valutazione on-desk per i prossimi accreditamenti.

In coerenza con la precedente programmazione e agli obiettivi strategici del Piano strategico, risultano prioritarie le azioni avviate per la messa a regime degli strumenti informatici di raccolta dei dati, nonché le attività finalizzate alla mappatura dei processi gestionali per la loro reingegnerizzazione e informatizzazione, in un'ottica di semplificazione e di trasparenza dell'attività amministrativa, e le azioni previste per la realizzazione degli obiettivi di accessibilità e di trasparenza del sito web di Ateneo.

Pertanto, tale obiettivo, in continuità con la precedente programmazione, 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, è stato confermato.

In particolare l'obiettivo si concretizzerà attraverso le seguenti 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).
- Programmazione di azioni finalizzate alla trasparenza e all'accessibilità digitale dell'amministrazione (Obiettivi AGID – accessibilità; PCT - attuazione D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e pubblicità; Attuazione normativa in materia di protezione dei dati personali – Adeguamento al Regolamento generale (UE) 2016/679 – GDPR).
- 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.

L'Ateneo, per il 2023, 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 € 615.000 e ha stanziato circa € 500.000 per l'acquisto di servizi relativi

all'informatizzazione di alcuni processi prioritari in particolari con CINECA. Inoltre, ai fini del finanziamento delle iniziative di sviluppo organizzativo legato alla mappatura e reingegnerizzazione dei processi finalizzata all'informatizzazione sono stati assegnati € 168.000.

Si rileva, inoltre, che nel 2023 si procederà con la conclusione dei processi di informatizzazione avviati nel 2022 e che rappresenteranno specifici obiettivi per le strutture competenti. Nello specifico:

- Gestione delle risorse umane (Organico - Valutazione della performance - Formazione - Gestione del curriculum delle competenze del personale (Moduli U GOV-HR Cineca).
- Implementazione sistema bibliotecario: sistema automatizzato di consultazione e prestito (self check).
- Rilascio identità digitale.
- Automazione dei processi collegati all'attività di reclutamento del personale.
- Automazione del processo di reclutamento dei docenti a contratto (dal bando alla richiesta di liquidazione).
- Creazione sistema informatizzato rendicontazione carico docenti (da completare).
- Automazione dei processi relativi agli assegni di ricerca (gestione selezione e esecuzione contratto).
- Informatizzazione del processo di gestione dei progetti di ricerca.
- Implementazione tool di monitoraggio delle attività di Terza missione.

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 con conclusione al 31 dicembre 2023.

### **ID Ser 1.2: Realizzazione misure organizzative necessarie alla realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR.**

Le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR rappresentano un importante volano per la realizzazione delle azioni di sviluppo strategico dell'Ateneo attraverso la realizzazione di progettualità specifiche di ricerca e di sviluppo a beneficio dell'intera collettività, l'adozione di piani di investimento in strutture di supporto alla ricerca (laboratori, attrezzature, ecc.) e nel reclutamento di personale docente e di ricercatori (RTD, dottorandi, ecc.), per la realizzazione dei relativi progetti di ricerca in collaborazione con partner accademici e industriali di alto livello.

Nello specifico, l'Ateneo ha aderito (in qualità di Hub, Spoke e/o soggetto affiliato allo Spoke) a 38 proposte progettuali, nell'ambito della Missione 4 del PNRR "Istruzione e Ricerca" Componente 2 "Dalla ricerca all'impresa", 20 delle quali sono state finanziate. Ad oggi, il budget complessivo che dovrà gestire l'Ateneo è di circa € 120 ML euro, oltre ad un progetto nell'ambito del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, con un budget ad oggi di circa 12 ML euro.

Ai fini della realizzazione di tale obiettivo l'Ateneo dovrà adottare una soluzione organizzativa al fine di coordinare, gestire, monitorare e rendicontare i progetti finanziati nell'ambito del PNRR per assicurare la loro conclusione, dando evidenza, attraverso specifici strumenti di monitoraggio e di rendicontazione, dei risultati e dell'utilizzo dei fondi assegnati. Pertanto, nell'ambito della "sfida" Innovazione e digitalizzazione (ID) e dell'area strategica dei Servizi, è stato inserito il presente obiettivo operativo di I livello che si realizzerà attraverso le seguenti azioni:

- Adottare un modello organizzativo adeguato alla gestione dei progetti PNRR.
- Definire il flusso organizzativo delle strutture coinvolte per la gestione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti PNRR.
- Definire modelli di rendicontazione e monitoraggio destinati alla pubblicazione ai fini della trasparenza.

Tali interventi di tipo organizzativo risultano propedeutici alle attività legate all'individuazione di specifiche misure di prevenzione della corruzione come espressamente previsto nel Piano nazionale anticorruzione (PNA).

### **IS Ser 2.2: Promozione 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 2023-2025, 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*, è confermato il presente obiettivo operativo di I livello inerente all'area strategica dei Servizi. Nello specifico, tale obiettivo operativo di I livello sarà realizzato attraverso la:

- Valorizzazione e sviluppo del personale TA attraverso la formazione e l'avanzamento di carriera
- Adozione e la realizzazione del piano straordinario di reclutamento del personale TA

La programmazione dettagliata è parte integrante del presente Piano – sezione “Organizzazione e Capitale umano” alla quale si rinvia.

### **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 2023-2025, 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 il presente obiettivo operativo di I livello inerente all'area strategica dei Servizi che sarà realizzato attraverso interventi straordinari di edilizia universitaria, mediante le seguenti azioni, il cui prospetto finanziario è riportato nell'allegato 1 – prospetto 3:

- 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 A e B.
- Accesso ai finanziamenti regionali – Fondi POR 4.1.1 e 10.5.7.
- Realizzazione edilizia residenze universitarie – Legge 338/2000, IV bando e V bando.

Gli obiettivi organizzativi gestionali di struttura di II livello saranno assegnati alle strutture (aree, centri di servizio e dipartimenti) in un successivo aggiornamento del presente Piano, alla luce dell'imminente revisione degli incarichi dirigenziali e della emanazione delle micro-organizzazioni delle strutture amministrative, in conclusione dell'attuazione della revisione della macro-organizzazione.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Presentazione

Le linee di azione relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per il triennio 2023-2025 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 2023-2025.

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 2022. 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 RPCT;
- adotta il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha assorbito il 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 sottosezione "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 D.P.R. 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 è necessario che il RPCT si coordini con i responsabili delle sezioni del PIAO e integrino le rispettive competenze, su un piano di assoluta parità e autonomia valutativa. Tale coordinamento deve riguardare 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 D.P.R. 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 il nuovo Codice unico Etico e di Comportamento (D.R. n. 1166 dell'08.04.2021).

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 anticorruzione 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, che dovrà 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 nei piani 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.

Già dalla precedente pianificazione, era stata prevista la nomina dei **referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza** all'interno delle strutture dell'Ateneo, individuati tra i funzionari, anche di livello apicale, in possesso delle caratteristiche più idonee a ricoprire questo ruolo, specificatamente individuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Durante il 2022, sono state individuate le unità di personale, all'interno di ogni struttura, che alla fine di un percorso formativo ad hoc, avranno il ruolo di referenti.

I referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza avranno 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.

Si prevede di concludere la suddetta formazione e ufficializzare le nomine entro il 2023.

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](#), approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del Senato accademico del 29 marzo 2022 e del Consiglio di amministrazione del 31 marzo 2022.

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 2023-2025, 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 nel 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 2.B, 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 contemperino l'esigenza di semplificazione e di razionalizzazione, con quella di eliminare quegli spazi di discrezionalità in talune specifiche fasi dei procedimenti, nelle quali sono stati ravvisati, a seguito dell'analisi del rischio di corruzione, potenziali fattori abilitanti dei rischi di cattiva gestione. 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 criteri di gestione delle diverse fasi dei processi di reclutamento del personale tecnico amministrativo, in particolare nella fase di

analisi delle esigenze di personale e di programmazione del fabbisogno; di gestione delle procedure negoziali, soprattutto con riferimento alle fasi della gestione della fase 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 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso la formazione specialistica erogata nei confronti del personale che opera in aree ritenute a maggiore rischio di corruzione o che necessitano di una maggiore competenza e conoscenza su tematiche legate al risk management e alla trasparenza;
- Misure di controllo finalizzate a consolidare le procedure di analisi e verifica delle esigenze di reclutamento del personale docente, nell'ambito delle fasi di esecuzione dei contratti di acquisizione di lavori, forniture e di servizi e nell'ambito dell'attività 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 ai principi di trasparenza, di integrità, di non discriminazione e allo sviluppo della cultura della legalità a seguito dell'approvazione del Codice unico etico e di comportamento dell'Università di Catania, e iniziative di confronto con la comunità studentesca e alla cittadinanza per favorire un dibattito aperto su tali temi.

Già nel precedente triennio 2018-2020, 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, per il 2023 si concentrerà sulla digitalizzazione dei seguenti processi, il cui completamento coprirà un orizzonte di breve-medio periodo. In particolare:

- ❖ completare la realizzazione del sistema informativo per la gestione dei prodotti della ricerca, in particolare dando priorità alla gestione dei progetti di ricerca;
- ❖ completare l'implementazione del sistema informativo integrato per la gestione delle carriere del personale docente e tecnico amministrativo e nell'ultimo caso integrare la gestione del processo di valutazione della performance individuale, di valutazione delle competenze e di gestione della formazione;
- ❖ completare il processo di digitalizzazione delle procedure concorsuali per professori, ricercatori e docenti a contratto;
- ❖ completare il processo di digitalizzazione della gestione degli assegni di ricerca.

### 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, dal primo PNA, obbligatorie e sono descritte nell'**Allegato 2.A** alla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2023-2025.

Per l'anno 2022, 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 anticorruzione e trasparenza del PIAO 2023-2025, 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 2023
Misure di controllo	Si	<p><b>Macro processo reclutamento personale docente:</b>  <b>misure da consolidare anche per il 2023</b>                      a) consolidare le procedure di verifica 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>c) consolidare le procedure di controllo del carico didattico dei docenti del settore specifico, per ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento.</p> <p><b>Macro processo gestione degli acquisti:</b>  <i>fase esecuzione del contratto di acquisizione di beni e servizi:</i>  <b>misure da attuare/proseguire nel 2023</b>                      a) 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><b>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate:</b>  <b>misure da consolidare anche per il 2023</b>                      a) <u>nella fase di proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti:</u>                      - rafforzare i controlli 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;                      - estensione 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;</p>

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'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;

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 da consolidare anche per il 2023**

A seguito dell'approvazione del Regolamento sull'accesso documentale e civico (semplice e generalizzato), redazione della relativa procedura e aggiornamento della pagina di Amministrazione trasparente;

**Macro processo reclutamento docenti:**

**misure da consolidare anche per il 2023**

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;

**Macro processo reclutamento personale TA e dirigente:**

**misure da attuare/proseguire nel 2023**

a) 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 TA dell'Università degli Studi di Catania - D.R. n. 298 del 4/2/2022)

**Macro processo gestione degli acquisti:**

nella fase di selezione del contraente:

**misure da consolidare anche per il 2023**

Misure di regolamentazione

Si

<p>Misure di formazione</p>	<p>Si</p>	<p>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> <p><b>Interventi di formazione specialistica: misure da attuare/proseguire nel 2023</b></p> <p>a) formazione specialistica in materia di gestione dei rischi di corruzione: il risk management a supporto dell'amministrazione per sviluppare strategie adatte ad affrontare i rischi nelle aree "ad alto rischio" e per favorire la mappatura dei processi all'interno dell'organizzazione</p> <p>b) formazione specifica per i RUP (D.Lgs. 50/2016) con l'obiettivo di fornire al personale coinvolto nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in qualità di Responsabile Unico del Procedimento, le competenze operative e gli strumenti necessari per la gestione delle stesse, con una diversificazione per chi si occupa di lavori e chi si occupa di servizi e forniture (previsti corsi sia di livello base che di livello avanzato).</p>
<p>Misure di trasparenza</p>	<p>Si</p>	<p><b>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2023</b></p> <p>a) <b>commissione di sviluppo dell'organico</b> finalizzata all'individuazione delle procedure da mettere a bando, che ha ritenuto di individuare dei parametri di giudizio sulla base dei quali valutare ciascuna proposta pervenuta dai singoli dipartimenti;</p> <p>b) 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><b>Macro processo reclutamento personale TA: misure da attuare/proseguire nel 2022</b></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><b>Macro processo gestione degli acquisti:</b></p> <p>a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;</p>

<p>Misure specifiche di promozione dell'etica e di standard di comportamento</p>	<p>Si</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</p>
		<p><b>misure da attuare/proseguire nel 2023</b></p> <p><b>Codice unico, etico e di comportamento:</b> interventi di promozione e formazione relativi alle tematiche dell'etica e della legalità legate agli standard di comportamento.</p>
<p>Misure di semplificazione</p>	<p>Si</p>	<p>a) Nomina dei referenti per la corruzione all'interno delle diverse strutture dell'Ateneo, alla fine del percorso formativo specifico;</p> <p>b) 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Individuare e formalizzare il gruppo di lavoro;</li> <li>❖ Attivare canali informativi (mail, pagina intranet, calendario incontri);</li> <li>❖ Supportare la progettazione e la presentazione delle proposte;</li> <li>❖ Redigere report di partecipazione PNRR</li> </ul> <p><b>Macro processo reclutamento personale T.A.:</b> <b>misure da attuare/proseguire nel 2023</b></p> <p>a) a seguito della macro-organizzazione, redazione criteri ben definiti a supporto della Micro-organizzazione delle strutture di Ateneo.</p> <p><b>Macro processo gestione degli acquisti:</b></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</p>
	<p>Si</p>	<p><b>Macro processo reclutamento docenti:</b></p>

Misure specifiche di disciplina di conflitto di interessi

**misure da consolidare anche per il 2023**

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.

**Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: nella fase di costituzione spin-off:**

a) il regolamento volto a disciplinare il processo di attivazione di spin-off non basta a ridurre i casi di conflitto di interesse, pertanto si propone l'istituzione di una commissione interna al Consiglio di amministrazione per accertare eventuali conflitti di interesse;

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.

### 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 2.C** della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2023-2025 in cui è riportata la gestione dei flussi informativi relativa alla sezione di "Amministrazione trasparente".

### 3. Organizzazione e Capitale umano

Il contesto normativo nazionale relativo al sistema universitario vive una fase di transizione con dirette ricadute sulle strategie di programmazione pluriennale dell'Università relative al proprio capitale umano e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi strategici posti.

Per quanto riguarda in particolare il personale docente e ricercatore, si è in attesa della piena attuazione delle 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)". E infatti, in questa fase di transizione, a fronte del riordino della disciplina relativa al ruolo dei ricercatori a tempo determinato (che ha abolito la figura del ricercatore tempo determinato di tipo a), RTDA, e istituito un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in *tenure track*), è comunque possibile continuare a reclutare ricercatori a TD di tipo a), a valere sulle risorse del PNRR ed in attuazione delle misure del medesimo Piano, e ricercatori a tempo determinato di tipo b), RTDB, a valere sulle risorse straordinarie di finanziamento che esplicitamente prevedano tale tipologia contrattuale. Parimenti, si è in attesa della 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.

Al contempo, per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, 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.L. 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 nazionale, non ancora adottata, e che vedrà la ridefinizione delle aree funzionali di inquadramento, dei processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo.

Per quanto riguarda specificamente l'Università di Catania, è in atto una generale riflessione da parte delle strutture didattiche e di ricerca sui propri piani strategici di sviluppo, con naturali ricadute sull'allocazione delle risorse disponibili per il reclutamento del personale docente e ricercatore.

Al contempo, unitamente alla definitiva implementazione del processo di macro-organizzazione, avviato nel 2021, è in fase di completa definizione la riarticolazione dell'organigramma relativo ai livelli di responsabilità organizzativa, con conseguente assegnazione del personale in servizio secondo le linee guida per la micro-organizzazione approvate dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 26 maggio 2022.

Di questa fase di transizione e di generale ripensamento, risente in parte il presente piano di programmazione triennale 2023-2025, che detta le linee generali di sviluppo e di allocazione delle risorse rimandando alle successive decisioni degli Organi di Governo la definizione di dettaglio.

### **3.1 Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell'Università di Catania ricomprende le 11 aree dirigenziali, i 17 dipartimenti, la Scuola di Medicina, la Scuola Superiore, le due Strutture didattiche speciali, l'Azienda agraria sperimentale e i 5 Centri di servizio.

Per quanto riguarda le aree dirigenziali dell'Amministrazione centrale, l'Università di Catania ha avviato, già dall'anno 2021, un ripensamento complessivo del proprio assetto organizzativo al fine di individuare settori, attività e competenze da valorizzare per rafforzare il futuro sviluppo dell'Ateneo e di rendere l'azione amministrativa più efficace, efficiente ed economica.

Con la delibera del Consiglio di amministrazione del 25 marzo 2021, parzialmente modificata nelle sedute 25 giugno 2021 e del 30 giugno 2022, in un'ottica di generale riduzione del numero complessivo delle posizioni dirigenziali e di razionalizzazione e accorpamento delle 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) è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ateneo.

Nella stessa delibera è stata altresì prevista l'unificazione degli uffici del Rettorato e della Direzione generale al fine di ridurre lo spazio (fisico e temporale) tra la decisione e l'attuazione, oltre che ad evitare la duplicazione di funzioni, recuperando così efficacia ed efficienza all'azione amministrativa. L'attuale assetto della Direzione generale vede un numero di dipendenti assegnati pari a 57 unità di personale a tempo indeterminato e 3 unità di personale a tempo determinato.

Le 11 aree dirigenziali, volte a curare le missioni fondamentali assegnate alle università e conseguire gli obiettivi prefissati dal Piano strategico di Ateneo (Didattica, Ricerca, Internazionalizzazione e Terza missione) e le funzioni di servizio trasversali rispetto alle prime, sono le seguenti:

Denominazione	Dirigente	N. dipendenti*
Area della Didattica (ADI)	Dott. Giuseppe Caruso	82
Area della Ricerca (ARI)	Dott. Giuseppe Caruso	18
Area della Terza Missione (ATM)	Ing. Lucio Mannino	40
Area della Centrale Unica di Committenza (ACUC)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	39
Area dei Sistemi Informativi (ASI)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	40
Area Risorse Umane (ARU)	Dott.ssa Rosaria Licciardello ( <i>TD</i> )	51
Area Finanziaria (AFI)	Dott.ssa Margherita Zappalà	94
Area per la Comunicazione (ACOM)	Ing. Lucio Mannino	24 (+1 TD)
Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale – ULA)	Avv. Vincenzo Reina	12
Area della Progettazione, Sviluppo Edilizio e della Manutenzione (APSEMA)	Dott. Armando Conti	31
Area Servizi Generali (ASEG)	Prof. Giovanni La Via ( <i>interim</i> )	63

*\*alla data del 31 dicembre 2022*

Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute sopra richiamate, a decorrere dal 1° febbraio 2023, sarà disattivata l'Area del Rapporti Istituzionali e con il Territorio (ARIT – attuale dirigente: avv. Rosanna Branciforte; n. dipendenti: 16).

A decorrere dalla stessa data, l'avv. Rosanna Branciforte assumerà l'incarico di dirigente dell'Area della Terza Missione. Il personale in atto in servizio presso l'ARIT verrà incardinato nelle aree dirigenziali che assumeranno le attuali competenze dell'area disattivata.

Dalla stessa data del 1° febbraio 2023, l'ing. Lucio Mannino assumerà l'incarico di dirigente dell'Area dei Servizi Generali.

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 31 dicembre 2022 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:

<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	28	47	10	8	9	36
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	18	20	13	6	4	13
Economia e impresa	22	24	8	10	3	27
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	13	33	4	8	8	20
Giurisprudenza	35	32	4	6	4	35
Ingegneria civile e architettura	31	57	5	10	12	22 (+1 TD)
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	24	36	2	7	9	17
Matematica e informatica	19	31	9	8	6	14
Medicina clinica e sperimentale	12	20	7	9	4	17
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	9	28	5	6	10	33
Scienze biomediche e biotecnologiche	21	40	6	9	9	19 (+1 TD)
Scienze chimiche	13	25	1	7	6	17
Scienze del farmaco e della salute	7	31	2	7	6	18
Scienze della formazione	10	23	4	8	2	26 (+1 TD)
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	13	17	11	10	9	23
Scienze politiche e sociali	16	37	13	7	3	23
Scienze umanistiche	25	73	13	17	10	35

<b>Altre strutture</b>	<b>PTA</b>
Scuola di Medicina	14
Scuola Superiore	9
SDS di Siracusa	14
SDS di Ragusa	3

<b>Azienda agraria, centri di servizio, CDE</b>	<b>PTA</b>
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	7
Centro linguistico di Ateneo (CLA)	2
Centro per l'integrazione attiva e partecipata - servizi per la disabilità (CINAP)	9
Centro documentazione europea	1

### ***3.2 Organizzazione del lavoro agile***

Nelle more dell'adozione del regolamento di ateneo sul lavoro agile, la cui approvazione è 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 rapidamente succedutesi nel tempo sia durante sia al termine del periodo di emergenza legato alla pandemia.

In particolare, con la direttoriale prot. n. 212287 del 27 maggio 2022 è stato stabilito che, in relazione alle 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. 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 e deve essere realizzata attraverso l'efficace programmazione delle attività da parte dei responsabili.

Specifiche disposizioni sono state fissate per i genitori di figli minori di anni 12, per i quali è stata prevista la possibilità, in caso di positività al Covid dei figli, di svolgere lavoro in modalità agile anche per più di un giorno a settimana.

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, con la direttoriale prot. 395110 del 3 ottobre 2022 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 specifiche informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia di comportamenti attivi da adottare a tutela dei dati personali trattati.

Con la direttoriale prot. 563998 del 28 dicembre 2022, fino a diversa regolamentazione sono state confermate per l'anno 2023 le misure adottate con le direttoriali sopra richiamate.

Alla data del 15 gennaio 2023, risultano sottoscritti 297 accordi individuali ex lege 81/2017, di cui 155 riguardano unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture dell'amministrazione centrale, 129 unità di personale in servizio presso i dipartimenti e 13 presso i centri di servizio. Quasi il 60% del numero complessivo degli accordi individuali è stato sottoscritto da lavoratrici.

Nell'ambito delle azioni trasversali a tutte le strutture dell'amministrazione, al fine del raggiungimento del target di contenimento energetico che l'Ateneo intende perseguire nel 2023, è allo studio anche la possibilità di definire un giorno obbligatorio di lavoro da remoto unico per tutti i dipendenti dei singoli plessi, preferibilmente fissato per il venerdì o per il lunedì in modo da amplificare l'effetto positivo dello spegnimento degli impianti nel fine settimana.

### ***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 2022:**

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 2022:

#### **Personale docente e ricercatore**

Ruolo	n.
Professori di prima fascia	316
Professori di seconda fascia	574
Ricercatori a tempo indeterminato	117
Ricercatori a tempo determinato B	143
Ricercatori a tempo determinato A	114

#### **Personale tecnico-amministrativo**

Area funzionale	cat. EP	cat. D	cat. C	cat. B
Amministrativa			296	68
Amministrativa-gestionale	26	179		
Biblioteche		18	66	
Servizi generali e tecnici				53
Socio- sanitaria		3		
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14	128	185	

Alla data del 31 dicembre 2022, risultano inoltre in servizio 6 dirigenti a tempo indeterminato e 42 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 2023-2025, pertanto, dovrà farsi riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno 2022 e di quelle previste per gli anni 2023 e 2024, che vengono riportate nel seguente prospetto:

Ruolo	Cessazioni 2022	P.O.	Cessazioni 2023	P.O.	Cessazioni 2024	P.O.
Professori di prima fascia	16	16	12	12	10	10
Professori di seconda fascia	11	7,7	11	7,7	10	7
Ricercatori a tempo indeterminato	5	2,5	12	6	9	4,5
PTA cat. EP	2	0,8	1	0,4	1	0,4
PTA cat. D	12	3,6	7	2,1	5	1,5
PTA cat. C	26	6,5	12	3	9	2,25
PTA cat. B	1	0,2	7	1,4	4	0,8
CEL	5	1	0	0	2	0,4

In totale, i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni intervenute nel 2022 sono 38,30 P.O. di cui 19,15 P.O. immediatamente utilizzabili nel 2023; i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni disposte e/o previste per il 2023 (alla data del 15 gennaio 2023) sono 25,70 (50% utilizzabili nel 2024: 12,85 P.O.); i punti organico ordinari corrispondenti alle cessazioni previste per il 2024 sono 21,50 (50% utilizzabili nel 2025: 10,75 P.O.).

In particolare per quanto riguarda l'anno 2023, 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 2021 e

2022, è plausibile che la percentuale di punti organico che sarà assegnata all'Università di Catania sarà pari all'80% dei punti organico derivanti dalle cessazioni intervenute nell'anno 2022, per una disponibilità quindi di 30,64 punti organico ordinari.

A tale disponibilità occorre aggiungere l'assegnazione delle risorse straordinarie, stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della L. 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, lettera b) 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 stanziare suddivise in 4 piani straordinari identificati con le lettere da A a D, per ognuno dei quali è prevista l'attribuzione di risorse finanziarie utilizzabili dagli Atenei in periodi temporali diversi che vanno dall'anno 2022/23 all'anno 2026.

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:

<b>Finalità</b>	<b>P.O.</b>	<b>Note</b>
Chiamata per professori ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge 240/2010	2,7	procedure in itinere
Reclutamento di 50 ricercatori a tempo determinato di tipo b)	25	procedure da avviare
Personale tecnico amministrativo	25,4	procedure da avviare

Secondo quanto previsto dallo stesso D.M. 445/2022, entro il primo quadrimestre del 2023, verrà assegnato alle Università il contingente assunzionale con gli importi attribuiti per il piano straordinario B (intervallo di reclutamento: 1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025).

La ripartizione tra gli Atenei sarà effettuata dal Ministero tenendo conto di parametri qualitativi, rapportati alla qualità della ricerca concernente l'ultima VQR disponibile 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 inversamente proporzionale al rapporto studenti/docenti.

Pur essendo le percentuali relative a ciascuno dei criteri sopra richiamati parzialmente diverse rispetto a quelle utilizzate per le assegnazioni del piano straordinario A, è plausibile che all’Università di Catania nell’ambito delle risorse del piano straordinario B venga assegnato un contingente stimabile in circa 47 punti organico (90% dei 53 P.O. assegnati a valere sul piano straordinario A, analogamente alla percentuale di sistema tra le risorse previste dal PS A e quelle previste dal PS B).

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 circa 6 punti organico (calcolati in rapporto al 13% dei 53 punti organico assegnati a valere sul piano straordinario A).

**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 2023 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):

<b>Ruolo</b>	<b>Cessazioni 2023</b>	<b>Cessazioni 2024</b>	<b>Cessazioni 2025</b>
Professori di prima fascia	12	10	17
Professori di seconda fascia	11	10	8
Ricercatore a tempo indeterminato	12	9	9
Ricercatore a tempo determinato B	-	-	-

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 2023 (alla data del 15 gennaio 2023) e di quelle previste per gli anni 2024 e 2025:

<b>Area funzionale</b>	<b>Cessazioni 2023</b>				<b>Cessazioni 2024</b>				<b>Cessazioni 2025</b>			
	<b>EP</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>
Amministrativa			6	2			5	1			10	
Amm.-gestionale	1	2				4				9		
Biblioteche		1	1							2	1	
Servizi generali e tecnici				5				3				2
Socio- sanitaria		1				1						
Tecnica, tecn.-scientifica ed elaborazione dati		3	5		1		4			1	2	

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

### 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.

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 2022 sono stati impegnati ulteriori 2 punti organico a valere sulle ordinarie capacità assunzionali per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Sempre per procedure riservate agli esterni ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, sono stati impegnati 2 punti organico a valere sulle risorse straordinarie assegnate all'Università di Catania col D.M. 445/2022 per la realizzazione del piano straordinario A.

Per le chiamate di professori di **seconda fascia**, al fine di assicurare il rispetto della percentuale del 20% dei posti disponibili di professore a soggetti "esterni", sulle ordinarie capacità assunzionali 2022 e su residui delle precedenti programmazioni resi disponibili nel 2022, sono stati impegnati 3,5 punti organico a valere per procedure bandite ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Sempre per procedure ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, sono stati impegnati 0,7 punti organico a valere sulle risorse straordinarie assegnate all'Università di Catania col D.M. 445/2022 – piano straordinario A.

Per quanto riguarda la programmazione per il triennio 2023-2025, 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 2023 verranno a scadenza 34 contratti di RTDB (per 6,8 P.O.), nel 2024 verranno a scadenza 44 contratti di RTDB (per 8,8 P.O.) e, nel 2025, 65 contratti di RTDB (per 13 P.O.). Considerato l'elevato numero di passaggi previsti nel triennio, così come avvenuto per il 2022, ogni anno verrà 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 successivo. Pertanto, per l'anno 2023 risultano impegnati sui punti organico ordinari 1,39 P.O. per i passaggi da RTDB ad associato 2023 e un accantonamento di 5,41 P.O. per la copertura parziale dei passaggi 2024; per l'anno 2024 sono impegnati 3,39 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 7,59 P.O. a copertura "a saldo" dei passaggi da RTDA ad associato previsti nell'anno 2025.

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 2023, 2024 e 2025 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 alle risorse che saranno assegnate nel 2023 a valere sul piano straordinario B del D.M. 445/2022, fermo restando l'impegno dei punti organico programmati per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo b), nonché dei punti organico programmati per il reclutamento di nuovo personale tecnico-amministrativo, i punti organico straordinari assegnati saranno utilizzati per le chiamate di professori di prima e di seconda fascia, con riserva di almeno un quinto per procedure riservate ad esterni ai sensi del comma 4 dell'art. 18.

Per quanto attiene ai **Ricercatori a tempo determinato di tipo b)**, a valere sulle risorse del piano straordinario A del D.M. 445/2022 sono stati impegnati 25 punti organico per avviare, nell'anno 2023,

procedure per il reclutamento di 50 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.

Per quanto attiene alle risorse che saranno assegnate nel 2023 a valere sul piano straordinario B del D.M. 445/2022, sono programmati altrettanti 25 punti organico per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, della legge 240/2010.

Per quanto attiene alle risorse straordinarie che saranno assegnate, nel 2024, a valere sul piano straordinario C e, nel 2025, a valere sul piano straordinario D del D.M. 445/2022, la suddivisione tra i ruoli del personale docente e tecnico amministrativo sarà oggetto di successiva deliberazione che sarà adottata alla luce dell'applicazione a livello di sistema delle diverse percentuali relative a ciascuno dei criteri in base ai quali verranno assegnate le risorse del piano straordinario B).

### **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.

Si dà atto che, in data 20 gennaio 2023, 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 sul 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 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 alla definitiva approvazione delle micro-organizzazioni proposte dalle aree dirigenziali e dalle strutture didattiche e di ricerca.

In sede di definizione dei criteri e degli obiettivi, in base ai quali devono essere state 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.

Come detto in premessa, per una compiuta implementazione del processo, si è in attesa dell'esito del generale processo di riordino funzionale affidato alla contrattazione collettiva dal novellato art. 52 del D.Lgs. 165/2001, con 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.

- 2) **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. La quantificazione delle progressioni attivabili, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 15/2017, 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.

La normativa in atto vigente al riguardo, segnatamente il 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, testualmente dispone che *“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.”*

Circa la corretta applicazione della disposizione in esame, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno esclude la possibilità di considerare, ai fini del computo per le procedure

comparative 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. Entrambe le procedure infatti sono da considerarsi quali procedure a carattere riservato, essendo la procedura di stabilizzazione volta alla valorizzazione del personale che ha già prestato servizio a tempo determinato presso l'ente e 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 procedure comparative, stabilizzazioni o mobilità da altre PP.AA.

Dal momento che tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate negli anni dal 2018 al 2021 sono avvenute tramite stabilizzazione del personale già a tempo determinato presso l'Ateneo e/o tramite mobilità da altre amministrazioni pubbliche, queste non possono essere considerate quale base di computo per le procedure comparative che è possibile attivare ai sensi dell'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. 165/2001.

Stante quanto sopra, il numero di procedure comparative attivabili ai sensi della vigente normativa sopra richiamata sarà contenuto nel limite massimo del 50% delle posizioni individuate per area/categoria al fine di soddisfare il fabbisogno di personale tecnico-amministrativo per come individuato nel successivo paragrafo "**Concorsi**", così assicurando che almeno il 50% delle posizioni programmate venga coperto con accesso dall'esterno.

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.”*

Dal momento che l'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. 165/2001, ultimo periodo specifica che *“All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”*, i punti organico necessari per le procedure comparative ai sensi dell'art. 52, comma 1bis (ivi comprese le risorse necessarie per la prima applicazione del CCNL 2019-2021 di prossima sottoscrizione) graveranno in via preferenziale sui punti organico ordinari assegnati annualmente all'Ateneo.

- 3) **Concorsi:** per quanto attiene alla programmazione per il reclutamento di personale dirigente e tecnico amministrativo, sulla programmazione di punti organico ordinari 2021 restano ancora impegnati 9,6 punti organico così distribuiti:

Finalità	P.O.	Note
Reclutamento 2 dirigenti	1,3	procedure da avviare
Reclutamento di 5 unità di personale cat. EP	2	procedure da avviare
Reclutamento di 10 unità di personale cat. D	3	procedure avviate nel luglio 2022
Reclutamento di 10 unità di personale cat. C	2,5	procedure avviate nel luglio 2022
Reclutamento di 4 collaboratori ed esperti linguistici	0,8	procedure concluse con assunzione nel 2023

Sulla programmazione di punti organico ordinari 2022 restano impegnati 5,2 punti organico così distribuiti:

Finalità	P.O.	Note
Reclutamento 1 dirigente	0,65	procedura da avviare
Reclutamento di personale tecnico-amministrativo varie qualifiche e/o progressioni di carriera interne	4,35	procedure da avviare
Reclutamento di 1 collaboratore ed esperto linguistico	0.20	procedura da avviare

Sulla programmazione di punti organico ordinari 2023, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del marzo 2021 in sede di programmazione triennale 2021-2023, sono programmati 11,01 punti organico così distribuiti:

Finalità	P.O.	Note
Reclutamento 1 dirigente	0,65	
Reclutamento di personale tecnico-amministrativo varie qualifiche e/o progressioni di carriera interne	9,76	(50% P.O. cessazioni anticipate PTA 2022 + 75% cessazioni per limiti di età PTA 2021-2022)
Reclutamento di collaboratori ed esperti linguistici	0.60	50% cessazioni CEL 2022

Per quanto riguarda la programmazione di punti organico ordinari 2024, 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 2023)
Reclutamento di collaboratori ed esperti linguistici	50% n. cessazioni CEL 2023

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

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 i punti organico straordinari del D.M. 445/2022, per il reclutamento di nuovo personale tecnico amministrativo sono confermati i punti organico già programmati nell'anno 2022 per la realizzazione del piano straordinario A e sono programmati i punti organico a valere sulla futura assegnazione sulle risorse del piano straordinario B (assegnazione I quadrimestre 2023 con intervallo di reclutamento: 1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025) sull'ipotesi di assegnazione all'ateneo di ulteriori 47 punti organico:

D.M. 445/2022	Punti organico
Piano straordinario A)	25,4
Piano straordinario B)	15

Al fine di definire il fabbisogno di personale tecnico-amministrativo nel triennio in termini di definizione di categoria di inquadramento del personale, esaminate le proposte di micro-organizzazione pervenute, sono state condotte una serie di interlocuzioni con i responsabili delle strutture, aree e dipartimenti, dalle quali emerge una esigenza complessiva di Ateneo quantificabile in: 20 unità di personale di categoria EP, in circa 140 unità di personale di categoria D (diverse aree funzionali) e in circa 135 unità di personale di categoria C (diverse aree funzionali).

Alla luce di quanto riferito al paragrafo relativo ai **“Meccanismi di progressione di carriera interni”**, stante il fabbisogno di personale per come sopra definito e considerata la programmazione di personale 2021-2023, le modalità di copertura del fabbisogno di personale tecnico amministrativo sono individuate come segue:

Categoria	N. Posizioni Totali	Reclutamento Dall'esterno (Min. 50%)	P.O.	Note
EP	20	10	4	5 posizioni già deliberate su programmazione 2021 5 posizioni da coprire con accesso dall'esterno
D	140	70	21	10 posizioni già bandite su programmazione 2021 60 posizioni da coprire con accesso dall'esterno
C	135	90	22.50	10 posizioni già bandite su programmazione 2021 80 posizioni da coprire con accesso dall'esterno

<b>Categoria</b>	<b>N. Posizioni Totali</b>	<b>Reclutamento Procedure "Riservate" (Max 50%)</b>	<b>Di Cui Stabilizzazioni 2022</b>	<b>N. Progressioni Interne</b>	<b>P.O.</b>
EP	20	10	0	10	1
D	140	70	6	64	3,2
C	135	45	2	43	2,15

La copertura finanziaria dei punti organico necessari per far fronte al fabbisogno di personale dirigenziale e tecnico-amministrativo, nonché alla prima applicazione del nuovo ordinamento professionale che sarà fissato dal CCNL 2019-2021 di prossima sottoscrizione, è assicurata dai punti organico ordinari delle programmazioni 2021, 2022 e 2023 per come sopra specificate e dai punti organico straordinari dell'assegnazione del piano straordinari A e della quota parte della futura assegnazione del piano straordinario B del D.M. 445/2022.

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 2022 la copertura risulta essere di 22 lavoratori.

Si è ancora in attesa di riscontro da parte del competente Centro per l'impiego circa il computo nella quota d'obbligo di 5 lavoratori in atto dipendenti dell'Ateneo, individuati in esito alla ricognizione interna avviata con la direttoriale 18 ottobre 2021, prot. 790357; parimenti, si attende il riscontro da parte del Centro per l'impiego della procedura per il reclutamento di 14 unità di personale di categoria B, avviata a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 novembre 2021; è prevista l'assunzione in servizio dal 1° luglio 2023 di una unità di personale di categoria D individuata in esito a procedure di mobilità.

Una volta definite tali procedure riservate già avviate e ancora in itinere, la copertura della restante quota d'obbligo potrà essere assicurata dalla conclusione delle procedure concorsuali già avviate nel 2022 o attraverso l'ampliamento del numero di personale di categoria B reclutato attraverso il Centro per l'impiego.

**c) Piano della Formazione**

Nell'individuazione delle aree di intervento per la pianificazione degli interventi formativi si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- obiettivi strategici di Ateneo definiti nei diversi documenti di Programmazione d'Ateneo;

- disposizioni normative di interesse della Pubblica Amministrazione;
- esigenze formative segnalate direttamente dalle strutture dell'Ateneo.

### **a) Priorità strategiche**

Le aree tematiche strategiche del Piano di Formazione 2023-2025, sono le seguenti:

- a) Supporto alla ricerca: progettazione, gestione e rendicontazione;
- b) Supporto alla didattica;
- c) Lingue nazionali europee, anche con riferimento al progetto EUNICE;
- d) Contratti pubblici;
- e) Protezione dei dati personali - Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR);
- f) Informatizzazione e digitalizzazione nella PA;
- g) Progetti di mentoring trasformativo;
- h) Gestione delle Risorse Umane: valorizzazione delle competenze
- i) Nuovo sistema di Assicurazione della qualità (c.d. AVA 3);
- j) Prevenzione della corruzione e trasparenza;
- k) Docenti neoassunti: processi di apprendimento, innovazione metodologie didattiche.

### **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, incardinato nell'Area Risorse Umane, eventualmente in collaborazione con altre strutture interne che possono intervenire nell'organizzazione di particolari iniziative formative.

I corsi 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 e ss.mm.ii.

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 di centri di formazione interni.

In linea con il Progetto della Funzione Pubblica Syllabus per la formazione digitale, l'Ateneo ha deciso di aderire, inviando apposita richiesta, all'iniziativa "Competenze Digitali per la PA", al fine di valutare e misurare il livello di padronanza dei propri dipendenti rispetto a 5 aree di competenze digitali.

L'Università aderisce, anche per il 2023, 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, 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.

#### **d) Risorse economiche**

Per la formazione del personale nel 2023 sono state stanziare risorse per euro 100.000,00 sul budget dell'Area Risorse Umane, così ripartite:

- euro 75.000,00 per l'organizzazione interna di attività formative;
- euro 25.000,00 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.

Nel 2023 l'Ateneo ha avviato il management integrato dei processi in ambito Risorse Umane, tramite delle soluzioni software per la gestione informatizzata e telematica dell'organico, della valutazione delle prestazioni, della formazione e sviluppo e delle competenze del personale. In particolare, nell'ambito della formazione e sviluppo, l'applicativo permetterà 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.

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

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

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

- Migliorare e rendere più efficace il management dei progetti di ricerca lungo tutte le fasi, dalla ricerca delle opportunità di finanziamento, alla progettazione, al monitoraggio e alla rendicontazione finale;
- Potenziare le attività di supporto alla predisposizione e gestione dei progetti di ricerca nazionali e internazionali;
- Migliorare i processi amministrativi attraverso il potenziamento delle competenze del personale per l'ottimale utilizzo dei sistemi informatici a supporto dei servizi agli studenti;
- Rafforzare le competenze professionali nell'ambito delle attività di supporto alla didattica; sia in fase di programmazione che in itinere;
- Rafforzare le competenze linguistiche del personale, non solo della lingua Inglese, ma anche delle principali lingue nazionali europee;
- Migliorare le conoscenze procedurali e operative in materia di contratti pubblici, anche in seguito all'adozione del Regolamento d'Ateneo in materia di affidamenti di lavori, beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria;
- Rafforzare le competenze del personale coinvolto in attività provveditorali, con particolare riferimento ai RUP e al personale che opera nelle strutture decentrate con l'obiettivo più generale di facilitare il rigoroso rispetto della normativa in materia, la programmazione della spesa e l'introduzione di miglioramenti organizzativi e procedurali;
- Fornire le conoscenze principali in materia di trattamento e protezione dei dati personali, sui rischi generali e specifici dei trattamenti di dati, sulle misure organizzative, tecniche ed informatiche, nonché sulle responsabilità e le sanzioni;
- Favorire lo sviluppo di competenze adeguate e specifiche per la gestione e il trattamento dei dati personali necessarie per rivestire il ruolo di Referente per la protezione di dati personali;

- Fornire competenze e strumenti di base per la gestione e il trattamento dei dati personali e dei dati all'interno della ricerca scientifica;
- Migliorare le competenze informatiche sull'utilizzo di Microsoft Excel e Microsoft Teams;
- Accrescere l'impiego di strumenti informatici, con particolare riferimento all'applicazione del Codice dell'Amministrazione Digitale (casella PEC, firma digitale, documento informatico, identità digitale), al fine di diffondere e rafforzare la cultura della dematerializzazione;
- Potenziare abilità e competenze nell'ambito dei modelli di raccolta e gestione dati attraverso i più noti sistemi di office automation in cloud, basati sulle tecnologie Microsoft Office 365 (Forms, Share Point) e Google Docs;
- Favorire percorsi di cambiamento individuali, culturali, e istituzionali per una maggiore parità di genere, attraverso la messa in atto di pratiche individuali, relazionali e organizzative che aumentino la consapevolezza sulla rilevanza della dimensione di genere nella scienza e negli ambienti di lavoro associati alla ricerca e all'insegnamento;
- Sviluppare competenze specifiche e adeguate per rivestire il ruolo di Mentore su tematiche quali ad esempio lo sviluppo della leadership nella ricerca; i criteri di valutazione nella ricerca e nella progressione di carriera, i legami tra ricerca universitaria e realtà aziendali, la conciliazione famiglia-ricerca; la dimensione di genere nella ricerca scientifica;
- Valorizzare le risorse umane tramite l'aggiornamento semestrale del catalogo delle competenze;
- Divulgare le conoscenze sulle novità introdotte dal nuovo sistema AVA 3 nella costruzione dei sistemi interni di Assicurazione della Qualità e nelle procedure di accreditamento periodico degli Atenei;
- Rafforzare le conoscenze del personale su tematiche quali etica, legalità prevenzione della corruzione, codice etico e di comportamento;
- Potenziare le skills dei referenti della corruzione all'interno strutture sul processo di gestione dei rischi di corruzione, con particolare attenzione ai settori aree "ad alto rischio" e per favorire la mappatura dei processi all'interno dell'organizzazione;
- Condividere lo scenario istituzionale entro cui opera l'Ateneo di Catania, al fine di partecipare in maniera responsabile ai processi decisionali dell'Ateneo, definire linee comuni nella organizzazione della didattica e favorire un uso consapevole ed innovativo delle tecnologie messe a disposizione del personale dell'Ateneo.

## 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 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 di primo livello, il RPCT predisponde 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 2023-2025, 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.

Nel 2023 verrà pianificata un'attività di monitoraggio a più livelli, un primo in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad attuare le misure e un secondo in capo al RPCT. Pertanto, oltre alla realizzazione delle suddette schede di monitoraggio in autovalutazione, è in previsione la pianificazione di incontri periodici e/o audit specifici con i responsabili delle misure al fine di consentire il più agevole reperimento di informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello.

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.