



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Aggiornamento

Approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 21 febbraio 2025, previo parere favorevole del senato accademico del 20 febbraio 2025, e aggiornato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 28 marzo 2025, previo parere favorevole del Senato accademico del 25 marzo 2025

Sommario

| | |
|---|----|
| Premessa..... | 1 |
| Inquadramento normativo..... | 1 |
| 1. Scheda Anagrafica dell'Università degli Studi di Catania | 2 |
| 1.1 Organizzazione dell'Ateneo..... | 2 |
| 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione..... | 5 |
| 2.1 Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 dell'Università degli Studi di Catania | 5 |
| 2.2 Performance | 12 |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | 37 |
| 3. Organizzazione e Capitale umano..... | 51 |
| 3.1 Struttura organizzativa..... | 51 |
| 3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale | 58 |
| 3.3 Piano della formazione | 74 |
| 4. Monitoraggio | 90 |

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 2024 – 2026 e relazione annuale 2024](#)

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

Premessa

Inquadramento normativo

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

In ottemperanza a quanto previsto dal decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" 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. 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", "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza", 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.

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, ed è in carica dal 19 settembre 2019, per il sessennio 2019/2025.

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

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

1.1 Organizzazione dell'Ateneo

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

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

- il Rettore;
- il Senato accademico;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Collegio dei revisori dei conti;
- il Nucleo di valutazione;
- il Direttore generale.

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

- il Collegio di disciplina;
- la Consulta degli studenti;

- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il Presidio della qualità.

Con riferimento all'articolazione interna dell'Università di Catania, sono strutture didattico-scientifiche ([Titolo III dello Statuto](#)):

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

sono strutture amministrativo-gestionali:

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

L'attuale assetto organizzativo amministrativo-gestionale, descritto in dettaglio nella [sez. 3, par. 3.1](#), presenta undici aree dirigenziali e quattro centri di servizio, oltre alle strutture di staff al Direttore generale, come di seguito riportato:

Aree dirigenziali

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

Centri di servizio

- BRIT – Centro per la Ricerca e Innovazione in Bio e Nanotecnologie
- CAPIR – Center for Advanced Preclinical in vivo Research
- CInAP – Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA
- CLA – Centro Linguistico d'Ateneo

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

L'organizzazione della didattica è affidata a 17 dipartimenti, alla Facoltà di Medicina e alle Strutture didattiche decentrate di Ragusa e Siracusa. 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 corsi universitari dell'Ateneo ma che seguono parallelamente un percorso di studi integrativo e gratuito, a carattere residenziale, con attività di approfondimento, ricerca e sperimentazione.

Altre strutture didattiche speciali sono l'Alta Scuola per la Formazione degli Insegnanti e la Scuola di Lingua e Cultura italiana per Stranieri.

Ad oggi sono oltre 38 mila gli studenti iscritti ai 112 corsi di studio erogati per l'a.a. 2024/25: 51 lauree triennali, 9 lauree magistrali a ciclo unico e 52 corsi di laurea magistrale. Tra questi sono presenti 10 lauree magistrali e 1 laurea magistrale a ciclo unico erogata interamente in lingua inglese e 6 corsi di studio che rilasciano il doppio titolo.

L'offerta formativa post laurea comprende 21 corsi di dottorato di ricerca, 25 master di primo e secondo livello, 34 scuole di specializzazione dell'area medica e 7 scuole di specializzazione per i servizi clinici, per archeologi, per specialisti delle professioni legali e per psicologi ([Chi siamo | Università di Catania](#)).

L'Università di Catania possiede un ricco [patrimonio storico](#), costituito da numerosi edifici di grande prestigio nel cuore della città, alcuni dei quali anche riconosciuti come patrimonio dell'Unesco, da un importante archivio e da un significativo numero di musei, alcuni dei quali ospitati negli edifici storici. Dal 2015, i musei di Ateneo sono stati organizzati in un sistema integrato, il [SiMuA](#), costituito da 22 musei e [collezioni](#), al fine di preservare, proteggere, migliorare e rendere disponibili alla comunità scientifica e a tutta la cittadinanza, quei beni, strumenti e risultati acquisiti, che sono frutto dello svolgersi della secolare attività di ricerca, di didattica e di divulgazione del sapere dell'Università di Catania.

L'Ateneo svolge un importante ruolo come ente gestore di 7 [riserve naturali](#), di particolare interesse naturalistico e paesaggistico, per la relativa salvaguardia e valorizzazione.

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 in generale.

L'Università di Catania si caratterizza come una realtà fortemente legata al territorio, inclusiva nei confronti di tutti i soggetti che compongono la comunità (accademica, studentesca e del personale tecnico amministrativo) e riveste un ruolo fondamentale nella disseminazione di nuove conoscenze alla cittadinanza e nel contesto socio-culturale del territorio. La propensione internazionale che caratterizza l'attività didattica e di ricerca, inoltre, fornisce un valore aggiunto al contributo dell'Ateneo all'innovazione e alla crescita sociale, culturale ed economica e, grazie alla propria rete, riveste un ruolo primario nel trasferimento delle conoscenze, attraverso la cooperazione con il mondo dell'imprenditoria e delle istituzioni.

La strategia che l'Ateneo persegue per la realizzazione del "Valore pubblico" è declinata nel Piano Strategico di Ateneo 2022 – 2026. Esso è stato redatto seguendo una logica tesa a delineare la visione strategica dell'Ateneo nel quadro dei principi generali sanciti dallo Statuto e nel rispetto della missione istituzionale, individuando i principali obiettivi da perseguire, le azioni ritenute di maggior impatto per la creazione di "Valore pubblico", nonché le modalità di gestione integrata tra i diversi documenti di programmazione operativa che, a seguito dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituiscono sezioni specifiche dello stesso documento.

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

Nello specifico, le "sfide" sono state individuate attraverso 4 dimensioni di sviluppo o obiettivi di valore pubblico:

- **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 relativa alla transizione digitale e avere una visione coerente e

complessiva del processo di trasformazione digitale della propria organizzazione, attraverso una corretta e trasparente 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, avviando percorsi di sostegno e di collaborazione che mantengano i giovani all'interno del percorso formativo, anche universitario. Particolare attenzione è rivolta all'inclusione di specifiche categorie di studenti: stranieri, lavoratori, studenti con disabilità, detenuti, rifugiati, ecc. Un'ulteriore dimensione delle politiche di governance riguarda sicuramente la promozione del benessere di tutta la comunità universitaria in senso lato, dalle questioni relative alle pari opportunità, a quelle connesse 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 le costanti interazioni tra l'Ateneo e il territorio di riferimento devono essere declinate 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 attiva dell'Ateneo sul territorio, con un'offerta didattica e di ricerca ad ampio raggio, è determinante per la diffusione della cultura, favorisce la piena realizzazione delle persone e rappresenta il più efficace vettore di sviluppo, svolgendo 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 e consolidare 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. Tali indicatori consentono di misurare il grado di realizzazione delle azioni poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo e, conseguentemente, di valutare annualmente l’opportunità di aggiornare o di introdurre eventuali correttivi; i cosiddetti Indicatori di sistema di Ateneo consentono la misurazione del grado di raggiungimento dei relativi risultati di miglioramento, registrati per ciascuna area strategica in un orizzonte temporale di medio-termine, in rapporto con i corrispondenti target.

L’Università di Catania ha approvato il suo ultimo [monitoraggio e aggiornamento](#) nelle sedute del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione del mese di dicembre 2024. In fase di aggiornamento, sono state approvate le opportune modifiche e integrazioni derivanti dai risultati conseguiti nel primo triennio di attuazione del Piano e dall’aggiornamento dell’analisi di contesto. In sintesi sono di seguito elencati alcuni dei principali risultati.

Impatto Sociale

| <i>Area Strategica</i> | <i>Risultati</i> | <i>Prospettive di Sviluppo</i> |
|------------------------|---|---|
| <i>Didattica</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento della regolarità negli studi (+2,5% di studenti che raggiungono almeno 40 CFU al primo anno). - Aumento dell'offerta formativa con 8 nuovi corsi di studio e 3 corsi di laurea magistrale in inglese. - Incremento dei servizi di supporto per studenti con disabilità. - Riduzione del rapporto studenti regolari/docenti grazie a un incremento del corpo docente del +6%. | <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di strumenti di IA e di Machine learning per monitorare le carriere degli studenti. - Creazione di una conferenza con gli stakeholder territoriali per una revisione più mirata dell'offerta formativa. |
| <i>Terza Missione</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento dei tirocini curriculari (es. programma "Easy Clinical Training"). - Aumento delle collaborazioni con enti pubblici e privati per favorire esperienze di formazione pratica. | <ul style="list-style-type: none"> - Digitalizzazione e centralizzazione della gestione dei tirocini per ottimizzare il collegamento tra studenti e aziende. |

Impatto Economico

| <i>Area Strategica</i> | <i>Risultati</i> | <i>Prospettive di Sviluppo</i> |
|------------------------|---|---|
| <i>Ricerca</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento dei proventi da ricerche commissionate, passati dal 3,8% nel 2020 all'11,3% nel 2023. - Attivazione del PIACERI 2024-26 con 5 milioni di euro per il finanziamento di progetti innovativi. | <ul style="list-style-type: none"> - Incremento dei finanziamenti per i giovani ricercatori attraverso nuove linee di supporto. - Potenziamento delle collaborazioni internazionali con Horizon Europe. |
| <i>Terza Missione</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Espansione delle collaborazioni industriali con crescita degli spin-off universitari. - Maggior supporto agli incubatori di startup. | <ul style="list-style-type: none"> - Creazione di un centro di innovazione per facilitare il trasferimento tecnologico e l'imprenditorialità accademica. |

Impatto Culturale

| <i>Area Strategica</i> | <i>Risultati</i> | <i>Prospettive di Sviluppo</i> |
|------------------------|--|---|
| <i>Didattica</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Incremento degli accordi Erasmus da 14 nel 2021 a 38 nel 2024. - Aumento dei corsi di studio internazionali e programmi a doppio titolo (da 10 nel 2021 a 14 nel 2024). | <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di ulteriori partnership con università europee ed extra-UE. - Creazione di un programma di mobilità virtuale e blended learning. |
| <i>Terza Missione</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione a progetti di cooperazione internazionale (UNICORE e Scholars at Risk). - Organizzazione di eventi culturali (anche tramite CUT) e accademici di rilievo. - Valorizzazione del patrimonio storico e artistico: Processo in corso di accreditamento del Museo dei Saperi e delle Mirabilia Siciliane al Sistema Museale Nazionale. | <ul style="list-style-type: none"> - Espansione delle iniziative culturali e accademiche aperte alla cittadinanza. |

Impatto Etico e Trasparenza

| <i>Area Strategica</i> | <i>Risultati</i> | <i>Prospettive di Sviluppo</i> |
|------------------------|--|--|
| <i>Servizi</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Avvio dell'implementazione di un sistema di monitoraggio dei risultati della performance istituzionale e organizzativa - Potenziamento delle misure di prevenzione della corruzione e presenza di un canale di attivazione di whistleblowing. - Implementazione di piattaforme per il reclutamento trasparente del personale tecnico e docente, rendendo i processi più tracciabili ed efficienti. | <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di strumenti digitali per la trasparenza amministrativa. - Formazione periodica sul codice etico e sulle misure anticorruzione e sulla trasparenza per il personale. |

Impatto Ambientale

| Area Strategica | Risultati | Prospettive di Sviluppo |
|-----------------|---|---|
| Servizi | <ul style="list-style-type: none"> - Adozione di progetti di efficientamento energetico - Avvio progetto "Campus Sostenibile" per la promozione di stili di vita sani tra gli studenti. - Auto-produzione di energia da fonti rinnovabili (15%) e miglior gestione delle risorse idriche. - Raccolta differenziata: Raggiunto il 70% nelle sedi universitarie. - Gestione di riserve naturali regionali, con attività di sensibilizzazione e promozione del territorio. - Riduzione dell'uso della carta grazie all'informatizzazione dei flussi documentali, in linea con gli obiettivi di trasparenza e sostenibilità ambientale. | Incremento dell'uso di energie rinnovabili e sviluppo di piani per la mobilità sostenibile all'interno dell'Ateneo. |

In fase di aggiornamento e al fine di avviare la programmazione operativa per il 2025 sono state altresì individuate le risorse da impegnare sul bilancio di previsione per specifiche azioni strategiche da realizzare nell'anno 2025, il cui prospetto è di seguito riportato. Le ulteriori risorse, sia interne che esterne, destinate a finanziare specifici obiettivi di performance sono riportate nei prospetti dell'allegato 1.

| Sfida | Area strategica | | | | Totale per sfida e obiettivo strategico |
|---|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---|
| | Obiettivo strategico | Didattica | Ricerca | Terza missione | |
| Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità | | | | | 140.000,00 € |
| Ob_IS_1: Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati | | | | | 140.000,00 € |
| Innovazione e digitalizzazione | | 17.200,00 € | 40.200,00 € | | 169.880,00 € |
| Ob_ID_2: Promuovere le politiche di Ateneo sulla sostenibilità | | | | | 45.880,00 € |
| Ob_ID_1: Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione | | | 17.200,00 € | 40.200,00 € | 124.000,00 € |
| Sviluppo territoriale | 37.200,00 € | 350.000,00 € | | 442.993,90 € | 830.193,90 € |
| Ob_ST_1: Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio | 37.200,00 € | 350.000,00 € | | 442.993,90 € | 830.193,90 € |
| Transnazionalizzazione | 1.279.445,00 € | 114.937,00 € | | | 5.000,00 € |
| Ob_TR_1: Promuovere la creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturale e multilinguistico | 1.279.445,00 € | | | | 5.000,00 € |
| Ob_Tr_2: Promuovere l'integrazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo | | 114.937,00 € | | | 114.937,00 € |
| Totale per area strategica | 1.316.645,00 € | 482.137,00 € | 483.193,90 € | 314.880,00 € | 2.596.855,90 € |

Risorse finanziarie assegnate nel Bilancio di previsione 2025 di Ateneo su specifici obiettivi strategici

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

Di seguito, si riporta il risultato dell'analisi SWOT, preliminare all'individuazione delle politiche che l'Ateneo intenderà attuare nel triennio 2025-2027, per la realizzazione dei suoi obiettivi strategici, che saranno peraltro ridefiniti nel prossimo Piano strategico. Sono stati analizzati i dati caratterizzanti il contesto esterno (normativo, economico sociale, etico) ai fini dell'individuazione delle minacce e delle opportunità, nonché i risultati conseguiti nell'ultimo triennio attraverso il Piano strategico, il Piano integrato di attività e di organizzazione, i risultati delle indagini sulla soddisfazione degli utenti sui servizi amministrativi condotte tramite il Progetto Good Practice e l'indagine di benessere organizzativo condotta nel 2024, al fine di individuare i punti di forza e debolezza dell'Ateneo. In tal modo l'analisi SWOT ha consentito di evidenziare le possibili strategie da attuare tradotte in obiettivi del presente Piano.

Analisi SWOT

| Area strategica | Punti di Forza (Strengths) | Punti di Debolezza (Weaknesses) | Opportunità (Opportunities) | Minacce (Threats) |
|-----------------|--|--|---|---|
| Didattica | <p>Offerta formativa ampia e diversificata con corsi internazionali e programmi di doppio titolo.</p> <p>Mobilità studentesca potenziata</p> <p>Internazionalizzazione crescente</p> <p>Progetti di inclusione di studenti in situazione di svantaggio</p> | <p>Bassa attrattività per studenti stranieri</p> <p>Accesso limitato ai servizi per gli studenti, difficoltà burocratiche</p> <p>Ritardi nell'implementazione di alcune innovazioni didattiche e organizzative.</p> | <p>PNRR e finanziamenti per innovazione didattica</p> <p>Aumento dei finanziamenti UE per scambi</p> | <p>Concorrenza con atenei più attrattivi</p> |
| Ricerca | <p>Crescente partecipazione a progetti finanziati, soprattutto nell'ambito del PNRR e di Horizon Europe</p> | <p>Carenza di infrastrutture e fondi di ricerca</p> | <p>Horizon Europe e partenariati accademici</p> <p>Opportunità PNRR</p> | <p>Rischio di riduzione fondi per R&D</p> |
| Terza Missione | <p>Forte legame con il territorio</p> <p>Patrimonio culturale valorizzato</p> <p>Valorizzazione del patrimonio paesaggistico e ambientale attraverso la gestione delle riserve naturali</p> | <p>Scarsa visibilità internazionale</p> | <p>Maggior coinvolgimento delle imprese</p> <p>Sviluppo di spin-off e startup</p> | <p>Bassa propensione delle PMI all'innovazione</p> |
| Servizi | <p>Digitalizzazione in crescita</p> <p>Progetti di efficientamento energetico, campus sostenibile</p> <p>Aggiornamento del codice etico e di comportamento</p> | <p>Necessità di migliorare la comunicazione interna</p> <p>Complessità amministrativa che rallenta l'attuazione di progetti strategici.</p> <p>Carico di lavoro non equamente distribuito ed elevato per il personale accademico e amministrativo.</p> <p>Percezione del PTA di scarsa valorizzazione del proprio contributo</p> | <p>Normative sempre più stringenti e onerose</p> <p>Digitalizzazione dei processi amministrativi</p> <p>Accesso a fondi UE per la transizione ecologica</p> | <p>Difficoltà di implementazione nei processi</p> <p>Rischi legati alla cybersecurity</p> <p>Scarsa cultura della sostenibilità</p> |

Tipo di Strategia

Strategie e Politiche

S-O Strategies

- Potenziare l'offerta formativa internazionale.
- Sviluppare collaborazioni con enti e aziende.
- Espandere la digitalizzazione dei servizi amministrativi.

W-O Strategies

- Rafforzare la promozione all'estero per attrarre studenti internazionali.
- Accelerare le innovazioni didattiche digitali.
- Creare incentivi per docenti e ricercatori stranieri.

S-T Strategies

- Usare i fondi PNRR per migliorare le infrastrutture.
- Potenziare placement e tirocini.
- Rafforzare partnership accademiche e aziendali.

W-T Strategies

- Migliorare la comunicazione istituzionale
- Semplificare le procedure amministrative.
- Creare programmi di formazione per migliorare i servizi.

2.2 Performance

L'avvio del ciclo della performance 2025 è avvenuto nel II semestre 2024, a partire dai risultati del monitoraggio del Piano strategico di Ateneo (PSA) e dell'analisi di contesto esterno e interno (presentata anche in questo documento). Il relativo documento di monitoraggio e di aggiornamento del PSA per il 2025 è stato sottoposto agli organi di Ateneo nelle sedute di dicembre 2024. Tale documento individua le azioni riferite all'anno 2025, per la realizzazione degli obiettivi strategici prioritari per il triennio 2025-2027, nonché eventuali modifiche e aggiornamenti delle azioni, degli indicatori o target in linea con le priorità identificate.

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

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

Performance istituzionale

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

Ai fini della valutazione della performance istituzionale dell'Ateneo si tiene conto di un set minimo di indicatori collegati alla programmazione triennale, della valutazione della componente "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari" (20% quota premiale FFO), della VQR e del processo di accreditamento. Essi sono calcolati a livello di Ateneo e dei dipartimenti e sono collegabili agli obiettivi strategici definiti nel Piano strategico.

Con riferimento ai dipartimenti, la performance istituzionale è misurata considerando il 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 della

Qualità” e 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. Le tabelle seguenti riportano i risultati degli Indicatori di Ateneo aggiornati con riferimento all’anno 2024, scelti dall’Ateneo nel Piano strategico per monitorare la performance istituzionale.

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

| Indicatori di Ateneo -Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2024 (* fonte dati e data di aggiornamento) | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|-----|-------|---|--|
| <p>A_a Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;</p> <p>a.a. 2020/21: 41,5%</p> <table border="1" data-bbox="129 651 643 831"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>48,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>41,5%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>46,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td>31,4%</td></tr> <tr><td>max</td><td>80,4%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 48,2% | Media sud-isole | 41,5% | Media Sistema | 46,6% | min | 31,4% | max | 80,4% | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata sul sistema</p> <p>Target a.a. 2023/24: 44% Target a.a. 2025/26: 46%</p> | <p>Iscritti al II anno: a.a. 2021/22 A_a: 41,3%</p> <p>Iscritti al II anno a.a. 2022/23 A_a: 42,2%</p> <p>Iscritti al II anno a.a. 2023/24 A_a: 43,4%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 48,2% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 41,5% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 46,6% | | | | | | | | | | | |
| min | 31,4% | | | | | | | | | | | |
| max | 80,4% | | | | | | | | | | | |
| <p>A_b: Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;</p> <p>a.a. 2020/21: 94,2%</p> <table border="1" data-bbox="177 1059 788 1238"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>94,6%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>93,3%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>93,3%</td></tr> <tr><td>Min</td><td>81,8%</td></tr> <tr><td>Max</td><td>99%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 94,6% | Media sud-isole | 93,3% | Media Sistema | 93,3% | Min | 81,8% | Max | 99% | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target per il quinquennio: consolidamento tra 94% e 95%</p> | <p>Off. For. a.a. 2021/22 A_b: 93,8%</p> <p>Off. For. a.a. 2022/23 A_b: 93,6%</p> <p>Off. For. a.a. 2023/24 A_b: 94%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 94,6% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 93,3% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 93,3% | | | | | | | | | | | |
| Min | 81,8% | | | | | | | | | | | |
| Max | 99% | | | | | | | | | | | |
| <p>C_b - Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto</p> <p>Studenti regolari a.a. 2020/2021 e docenti a.s. 2020: 20,137</p> <table border="1" data-bbox="129 1507 671 1686"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>23,11</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>20,1</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>22,70</td></tr> <tr><td>Min</td><td>11,78</td></tr> <tr><td>Max</td><td>45,66</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 23,11 | Media sud-isole | 20,1 | Media Sistema | 22,70 | Min | 11,78 | Max | 45,66 | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target annuale: consolidamento tra il 19% e il 20%</p> | <p>Studenti regolari: a.a. 2021/22; Docenti di ruolo: 31/12/2021 C_b: 20,851</p> <p>Studenti regolari a.a. 2022/2023 Docenti di ruolo al 31/12/2022 C_b: 18,8</p> <p>Studenti regolari a.a. 2023/2024 Docenti di ruolo al 31/12/2023 C_b: 18,3</p> |
| Media mega+grandi atenei | 23,11 | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 20,1 | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 22,70 | | | | | | | | | | | |
| Min | 11,78 | | | | | | | | | | | |
| Max | 45,66 | | | | | | | | | | | |

| Indicatori di Ateneo -Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2024 (* fonte dati e data di aggiornamento) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|-----------------|--------|---------------|--------|-----|------|-----|-------|---|--|
| <p>D_a Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale") Iscritti a.a. 2019/2020 e CFU a.s. 2020.: 1%</p> <table border="1" data-bbox="124 443 699 622"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>1,78%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>1,52%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>1,84%</td></tr> <tr><td>min</td><td>0,5%</td></tr> <tr><td>max</td><td>5,3%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 1,78% | Media sud-isole | 1,52% | Media Sistema | 1,84% | min | 0,5% | max | 5,3% | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari" (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su mega e grandi atenei</p> <p>Target a.a. 2023/24: 1,5% Target a.a. 2025/26: 1,8%</p> | <p>Studenti: a.a. 2020/21 CFU: a.s. 2021 D_a: 0,3%</p> <p>Studenti: a.a. 2021/22 CFU: a.s. 2022 D_a: 0,8%</p> <p>Studenti: a.a. 2022/23 CFU: a.s. 2023 D_a: 0,8%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 1,78% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 1,52% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 1,84% | | | | | | | | | | | |
| min | 0,5% | | | | | | | | | | | |
| max | 5,3% | | | | | | | | | | | |
| <p>D_c: Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) e di Dottorato (D) che hanno conseguito il titolo di studio di accesso all'estero a.a. 2020/21:0,8%</p> <p>Dati altri atenei non disponibili</p> | <p>D.M 289/2021: Indicatore D_c_PRO3 - a.a. 2023/24 Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target a.a. 2023/24: 1,6% Target a.a. 2025/26: 2,4%</p> | <p>Studenti: a.a. 2021/22 D_c: 1,2%</p> <p>Studenti: a.a. 2022/23 D_c: 1,6%</p> <p>Studenti: a.a. 2023/24 D_c: 1,7%</p> | | | | | | | | | | |
| <p>D_d) proporzione di laureati entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero: (anche IA11) a.s. 2020: 7,51%</p> <table border="1" data-bbox="124 1122 699 1301"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>12,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>9,04%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>13,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td>3,9%</td></tr> <tr><td>max</td><td>39%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 12,2% | Media sud-isole | 9,04% | Media Sistema | 13,6% | min | 3,9% | max | 39% | <p>D_d): D.M 289/2021 (Fondo giovani) e IA11: - AVA - Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale</p> <p>Target a.a. 2023/24: 8,5% Target a.a. 2025/26: 9,5%</p> | <p>a.s. 2021 IA11: 4,97%</p> <p>a.s. 2022 D_d: 4,8%</p> <p>a.s. 2023 D_d: 5,4%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 12,2% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 9,04% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 13,6% | | | | | | | | | | | |
| min | 3,9% | | | | | | | | | | | |
| max | 39% | | | | | | | | | | | |
| <p>IA2) Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso a.a 2020/21: 35,8%</p> <table border="1" data-bbox="124 1473 711 1688"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>53%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>49,03%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>57,4%</td></tr> <tr><td>min</td><td>31%</td></tr> <tr><td>max</td><td>75,4%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 53% | Media sud-isole | 49,03% | Media Sistema | 57,4% | min | 31% | max | 75,4% | <p>IA2 - Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 - accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale (sud e isole)</p> <p>Target a.a. 2023/24: 37% Target a.a. 2025/26: 40%</p> | <p>IA2 a.a. 2021/22: 35,3% a.a. 2022/23: 38,1% a.a. 2023/04: 40%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 53% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 49,03% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 57,4% | | | | | | | | | | | |
| min | 31% | | | | | | | | | | | |
| max | 75,4% | | | | | | | | | | | |
| <p>IA17) Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) un anno oltre la durata normale del corso a.a. 2020/21: 42,6%</p> <table border="1" data-bbox="124 1839 711 2018"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>51,5%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>42,7%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>52,04%</td></tr> <tr><td>min</td><td>30%</td></tr> <tr><td>max</td><td>72%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 51,5% | Media sud-isole | 42,7% | Media Sistema | 52,04% | min | 30% | max | 72% | <p>IA17 - Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 - accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media mega e grandi atenei</p> | <p>IA17 a.a. 2021/22: 42% a.a. 2022/23:41,8% a.a. 2023/24: ND</p> |
| Media mega+grandi atenei | 51,5% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 42,7% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 52,04% | | | | | | | | | | | |
| min | 30% | | | | | | | | | | | |
| max | 72% | | | | | | | | | | | |

| Indicatori di Ateneo -Area strategica Didattica dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2024 (* fonte dati e data di aggiornamento) | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|-----|-------|---|--|
| | Target a.a. 2023/24: 44% Target a.a. 2025/26: 47% | | | | | | | | | | | |
| <p>IA13) Percentuale dei CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire a.a. 2020/21: 52,3%</p> <table border="1" data-bbox="129 680 699 860"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>54,3%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>52,2%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>55,7%</td></tr> <tr><td>min</td><td>14,3%</td></tr> <tr><td>max</td><td>76,5%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 54,3% | Media sud-isole | 52,2% | Media Sistema | 55,7% | min | 14,3% | max | 76,5% | <p>IA13 - Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media territoriale (sud e isole)</p> <p>Target a.a. 2023/24: 54% Target a.a. 2025/26: 56%</p> | <p>IA13 a.a. 2021/22: 47,5% a.a. 2022/23: 51,1% a.a. 2023/24: ND</p> |
| Media mega+grandi atenei | 54,3% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 52,2% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 55,7% | | | | | | | | | | | |
| min | 14,3% | | | | | | | | | | | |
| max | 76,5% | | | | | | | | | | | |
| <p>E_a Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati</p> <p>Triennio 2018-2020:9,9%</p> <table border="1" data-bbox="129 1057 643 1236"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>14,2%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>10,3%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>12,7%</td></tr> <tr><td>min</td><td>0%</td></tr> <tr><td>max</td><td>22,9%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 14,2% | Media sud-isole | 10,3% | Media Sistema | 12,7% | min | 0% | max | 22,9% | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata sul sistema</p> <p>Target triennio 2021-2023: 10% Target triennio 2024-2026:12%</p> | <p>Triennio 2019-2021: E_a: 6,8%</p> <p>Triennio 2020-2022: E_a: 4,8%</p> <p>Triennio 2021-2023: E_a: 6,4%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 14,2% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 10,3% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 12,7% | | | | | | | | | | | |
| min | 0% | | | | | | | | | | | |
| max | 22,9% | | | | | | | | | | | |
| <p>E_b Proporzione di ricercatori di cui all’art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo 31/12/2020:16,3%</p> <table border="1" data-bbox="129 1447 643 1626"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>17,8%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>16,9%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>16,6%</td></tr> <tr><td>min</td><td>8,5%</td></tr> <tr><td>max</td><td>32,8%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 17,8% | Media sud-isole | 16,9% | Media Sistema | 16,6% | min | 8,5% | max | 32,8% | <p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su mega e grandi atenei</p> <p>Target al 31/12/2023: 17% Target al 31/12/2026: 18%</p> | <p>31/12/2021 E_b:12%</p> <p>31/12/2022 E_b:20,5%</p> <p>31/12/2023 E_b:24,9%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 17,8% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 16,9% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 16,6% | | | | | | | | | | | |
| min | 8,5% | | | | | | | | | | | |
| max | 32,8% | | | | | | | | | | | |

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

| Indicatore | Fonte | Data del monitoraggio |
|-------------------------------|---|-----------------------|
| A_a | Sito PRO3_Cineca-MUR Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2023) Banche dati ministeriali di riferimento: Studenti: ANS – ANS PL Professori e ricercatori: PROPER - DALIA Docenti di riferimento: SUA CdS di Ateneo | 31/08/2024 |
| A_b | | |
| C_b | | |
| D_a | | |
| E_a | | |
| E_b | | |
| C_e | | |
| D_d | | |
| IA11 IA2 IA13* IA17* | | |

| Indicatori di Ateneo – Area strategica Ricerca dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento) | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|-----|-------|--|---|
| <p>B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo. Iscritti I anno dottorati a.a. 2020/2021 (ciclo XXXVI) e docenti a.s. 2020: 11,9%</p> <table border="1" data-bbox="124 495 643 674"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>19%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>14,2%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>16,3%</td></tr> <tr><td>min</td><td>7,9%</td></tr> <tr><td>max</td><td>35,6%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 19% | Media sud-isole | 14,2% | Media Sistema | 16,3% | min | 7,9% | max | 35,6% | <p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su sistema</p> <p>Target a.a. 2023/24: 13% Target a.a. 2025/26:15%</p> | <p>a.a. 2021/2022 (ciclo XXXVII) e a.s. 2021 B_a: 16,9%</p> <p>a.a. 2022/2023 (ciclo XXXVIII) e docenti a.s. 2022 B_a: 12,6%%</p> <p>a.a. 2023/2024 (ciclo XXXIX) e docenti a.s. 2023 B_a: 19,4%</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 al totale dei proventi a.s. 2019: 2,3%; a.s. 2020: 3,77%</p> <p align="center">Anno 2019</p> <table border="1" data-bbox="124 913 643 1093"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>8,44%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>5,86%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>6,53%</td></tr> <tr><td>min</td><td>0,1%</td></tr> <tr><td>max</td><td>23,2%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 8,44% | Media sud-isole | 5,86% | Media Sistema | 6,53% | min | 0,1% | max | 23,2% | <p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile) Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su grandi e mega atenei</p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 6% Target a.s. 2026: 9%</p> | <p>B_b a.s. 2021:4,9% a.s. 2022: 6,83% a.s. 2023: 11,3%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 8,44% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 5,86% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 6,53% | | | | | | | | | | | |
| min | 0,1% | | | | | | | | | | | |
| max | 23,2% | | | | | | | | | | | |
| <p>D_b Percentuale di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero Valore iniziale a.s. 2020:36,1%</p> <table border="1" data-bbox="124 1323 643 1503"> <tr><td>Media mega+grandi atenei</td><td>37,4%</td></tr> <tr><td>Media sud-isole</td><td>46,6%</td></tr> <tr><td>Media Sistema</td><td>39,3%</td></tr> <tr><td>min</td><td>10,7%</td></tr> <tr><td>max</td><td>100%</td></tr> </table> | Media mega+grandi atenei | 37,4% | Media sud-isole | 46,6% | Media Sistema | 39,3% | min | 10,7% | max | 100% | <p>DM 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile) Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo Indicatore Fondo giovani</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media calcolata su media territoriale (sud-isole) Target PRO3 a.s. 2023: 50% Target a.s. 2026: 60%</p> | <p>D_b a.s. 2021: 30,6% a.s. 2022: 25% a.s. 2023: 54,8%</p> <p>A partire dall'a.s. 24 l'indicatore diventa: D_b Percentuale di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 6 mesi all'estero, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale": a.s. 2024: 32%</p> |
| Media mega+grandi atenei | 37,4% | | | | | | | | | | | |
| Media sud-isole | 46,6% | | | | | | | | | | | |
| Media Sistema | 39,3% | | | | | | | | | | | |
| min | 10,7% | | | | | | | | | | | |
| max | 100% | | | | | | | | | | | |

| Indicatori di Ateneo – Area strategica Ricerca dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2023 (* fonte dati e data di aggiornamento) |
|--|---|---|
| <p>1.Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione VQR</p> <p>2.Percentuale di Aree scientifico disciplinari con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale (d.m. 1154/2021 – accreditamento periodico)</p> <p>Valori iniziali non disponibili</p> | <p>Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Esito valutazione VQR 2015-19</p> <p>Monitoraggio interno a partire dal 2024 a seguito dell'introduzione del nuovo software CRITERIA</p> <p>Target: miglioramento annuale su monitoraggio interno UniCT</p> | <p>VQR 2015-2019 – Rapporto ANVUR</p> <p>1.Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione (A e B) VQR % Ateneo: 51,5% Min: 11,3% (area 13b) Max: 86,3% (area 2)</p> <p>2.% Aree scientifico disciplinari con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale</p> <p>Indicatore R disponibile Le aree con R>=1 sono la 12 e 13a. Tutte le altre presentano un punteggio medio inferiore a quello complessivo di area a livello di sistema. Min: 0,58 (area 11b) Max: 1,02(area 13a)</p> |
| <p>Rapporto tra numero di valori soglia ASN superati da ciascun docente, rispetto all'indicatore previsto per la fascia superiore, mediato sul dipartimento.</p> <p>Valore iniziale media di Ateneo (calcolato su quinquennio 2016-2021): 2,25 Elaborazione Ateneo; Banca dati IRIS – Simulazione ASN – elaborazione AM)</p> | <p>Indicatore di Ateneo Monitoraggio interno (Banca Dati IRIS – Simulazione ASN)</p> <p>Target miglioramento annuale media dipartimento rispetto anno precedente</p> | <p>Valore medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2017-2022. <u>Dati estratti al 13/09/2022</u> – banca dati IRIS): 2,24</p> <p>Valore medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2018-2023 <u>Dati estratti al 02/05/2024</u> – banca dati IRIS): 2,34</p> <p>Dipartimenti con media di dipartimento 2018-2023 superiore a quella calcolata per il quinquennio 2017-22: Di3A; CHIRMED; GIUR; DICAR; DMI; MEDCLIN; SBGA; BIOMETEC; DSFS; DISFOR; G.F. INGRASSIA; DISFOR. G.F. INGRASSIA; DSPS; DISUM.</p> <p>Dipartimenti con media superiore a quella di Ateneo (quinquennio 2018/2023): 2,34 Di3A; DICAR; SBGA; BIOMETEC; DSFS; DISFOR; G.F. INGRASSIA; DISUM.</p> |

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

| Indicatore | Fonte | Data del monitoraggio |
|--|---|---|
| B_a | Sito PRO3_Cineca-MUR Elaborazioni Cineca (indicatori MUR utilizzati ai fini della ripartizione della quota premiale FFO 2023) | 31/08/2024 |
| D_b | Banche dati ministeriali di riferimento Studenti: ANS - ANS PL Professori e ricercatori al 31/12: Banca dati Proper - DALIA | |
| B_b | Dati bilancio: Bilancio Unico di Ateneo al 31/12 | BU di Ateneo al 31/12 |
| Risultati VQR 2015-2019 | Rapporto ANVUR del 21/07/22 - VQR 2015-2019 | Risultati UniCT - Rapporto ANVUR (VQR 2015-2019) - elaborazioni AM |
| Indicatore di Ateneo - simulazione ASN | Banca dati IRIS | (Banca Dati IRIS - Simulazione ASN estrazione 19/10/2023 e 2/05/2024 (Elaborazione AM)) |

| Indicatori di Ateneo – Area strategica Terza missione Dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2023 (fonte dati e data di aggiornamento) |
|---|--|--|
| <p>B_f - Proporzione di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo Dato di partenza: brevetti registrati fino al 31/12/2020: 7 brevetti registrati (Area Terza missione – Ateneo) Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218 (Banca dati Proper-Dalia MUR)</p> <p>I_2020: 0,6%</p> | <p>DM 289/2021: Indicatore previsto nel programma triennale 2021-2023 scelto dall' Ateneo</p> <p>Target PRO3 a.s. 2023: 21 brevetti Target a.s. 2026:23 brevetti</p> | <p>a.s. 2023 n. 21 brevetti universitari (il dato comprende i brevetti accademici concessi e ceduti all'Ateneo successivamente al rilascio approvati entro il 31/12/2023) n. 14 brevetti accademici (di cui sono inventori i ricercatori UNICT che non sono stati ceduti all'Ateneo)</p> <p>Brevetti a.s. 2024: 39 n. 25 brevetti universitari (di cui 4 concessi al 31/7/2024) n. 14 brevetti accademici</p> <p>B_f: 25/1218=2% B_f: 39/1218= 3,2%</p> |
| <p>B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo Spin off attivi al 31/12/2020: 17 (Area Terza missione – Ateneo) Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218 (Banca dati Proper-Dalia MUR)</p> <p>I=1 ,39% Spin off attivi al 31/12/2021: 20 spin off attivi (Area Terza missione – Ateneo)</p> <p>A partire dal 2024 l'indicatore b_f e b_e sono stati accorpatis in un unico indicatore b_e: Numero di spin off universitari, start up e/o attività di trasferimento della conoscenza e/o brevetti registrati rispetto ai docenti strutturati dell'Ateneo.</p> | <p>DM 289/2021: Indicatore B_e - PRO3</p> <p>Target a.s 2023: n. Spin off attivi 26 Target a.s. 2026: n. Spin off attivi 35</p> | <p>a.s. 2023 23 spin off attivi Il numero indicato si riferisce alle imprese appartenenti al portfolio spin-off dell'Università di Catania, avviate a partire dall'entrata in vigore del primo Regolamento Spin Off d'Ateneo (2007) e ancora in attività. Spin off: Area Terza missione al 31/07/2023</p> <p>a.s. 2024 Spin off: n. 21 + 2 “già spin off” con cui sono in corso interlocuzioni per accordi di collaborazione con dipartimento di afferenza B_e: 23/1218=1,89%,</p> |
| <p>Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo Anno 2022 I: 529/1266=43,4%</p> <p>N. attività TM:529 Numero di spin off universitari attivi e operativi n. 22 Numero di brevetti universitari (non accademici) registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee: n. 12 Numero di attività di sperimentazione clinica su farmaci e dispositivi medici: n. 14 Attività di formazione continua promosse a livello di Dipartimento: n. 89</p> | <p>Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target a.s 2023: incremento del 5% rispetto al 2022 Target a.s. 2026: incremento del 12% rispetto al 2022</p> | <p>Anno 2023 al 31/12 – N. attività TM: 624 I: 624/1266= 49,3%</p> <p>Numero di spin off universitari attivi e operativi n. 23 Numero di brevetti universitari (non accademici) registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee: n. 21 Numero di attività di sperimentazione clinica su farmaci e dispositivi medici: n. 14 Attività di formazione continua promosse a livello di Dipartimento: n. 76 Attività di public engagement promosse a livello di Dipartimento: n. 416 Attività di public engagement relative al servizio di Placement, Musei e Riserve: n. 74</p> <p>Dati estratti il 15/10/2024 –Fonte: Ateneo – Area Terza missione</p> |

| Indicatori di Ateneo – Area strategica Terza missione Dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Target | Monitoraggio 2023 (fonte dati e data di aggiornamento) |
|--|---------------|---|
| <p>Attività di public engagement promosse a livello di Dipartimento: n. 358 Attività di public engagement relative al servizio di Placement, Musei e Riserve: n. 34</p> <p>Dati al 31/12/2022 – Fonte: Ateneo – Area Terza missione Docenti al 31/12/2022: 1266 (Banca Dati Proper -Dalia (sito PRO3 Cineca)</p> <p>L'indicatore è calcolato considerando il numero di docenti al 31/12/2022 (dato iniziale)</p> | | <p>Anno 2024 al 31/07 – N. attività TM: 122 I: 9,6%</p> <p>Numero di spin off universitari attivi e operativi n. 21 + 2 “già spin off” Numero di brevetti universitari (non accademici) registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee: n. 25 Numero di attività di sperimentazione clinica su farmaci e dispositivi medici: n. 12 Attività di formazione continua promosse a livello di Dipartimento: n. 1 (Scienze della Formazione) Attività di public engagement promosse a livello di Dipartimento: n. 5 (3 strutture: Di3A, Giurisprudenza e DSFS) Attività di public engagement relative al servizio di Placement, Musei e Riserve: n. 50 Attività di trasferimento della conoscenza: n.6</p> <p>Dati estratti il 31/07/2024 –Fonte: Ateneo – Area Terza missione</p> |

| Indicatori di Ateneo - Area strategica Servizi dato di partenza (PSA approvato il 31 marzo 2022) | Monitoraggio 2023 (fonte dati e data di aggiornamento) |
|--|---|
| <p>Indicatore ministeriale sulle spese di personale (IP) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 5 Anno 2020: IP = 71,31%</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p> | <p>Target annuale IP ≤ 80%</p> <p>Anno 2021: 68,75%</p> <p>Anno 2022: 67,96%</p> <p>Anno 2023: 63,89%</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023 – D.M. 36/2025</p> |
| <p>Indicatore ministeriale su indebitamento (IDEB) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 6 Anno 2020: IDEB=0</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p> | <p>Target annuale IDEB: ≤ 10%</p> <p>Anno 2021 – 2022 – 2023: 0%</p> <p>BU Ateneo – 2021 – 2022 – 2023</p> |
| <p>Indicatore ministeriale su sostenibilità economico finanziaria (ISEF) - ex D.Lgs. 49/2012 art. 7 anno 2020: ISEF=1,15</p> <p>D.M. n. 1069/2021</p> | <p>Target annuale ISEF ≥ 1</p> <p>Anno 2021: 1,19</p> <p>Anno 2022: 1,21</p> <p>Anno 2023: 1,28</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023 – D.M. 36/2025</p> |
| <p>Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) annuale anno 2021: 15,93</p> <p>Elaborazione Ateneo – AFI. ex art. 9, co.3 del D.P.C.M. 22/09/2014</p> | <p>Target annuale di miglioramento: riduzione progressiva</p> <p>Anno 2022: 10,31</p> <p>Anno 2023: - 7,63</p> <p>Anno 2024: -7,4</p> <p>Fonte dati: R.G.S - PCC. Dato 2024 aggiornato al 31/01/2025 (Pubblicato in Indicatore di tempestività dei pagamenti Università di Catania (unict.it))</p> |
| <p>Soddisfazione espressa sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo</p> <p>Indicatori di efficacia percepita sui servizi amministrativi – Indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi nei confronti degli utenti interni e esterni: I: p/pmin Anno 2021: 93% Anno 2022: 88,1%</p> <p>Dati rilevati Progetto GP 2020/21 e GP 2021/22 Anno di rilevazione 2022 -Elaborazione indicatore – Ateneo</p> | <p>Target annuale di miglioramento definito nel PIAO – sezione 2.2 Performance</p> <p>I: p/pmin Anno 2023: 92% Anno 2024: 88,2%</p> <p>Target di confronto con benchmark altri Atenei partecipanti al Progetto Good Practice I dati sono consultabili al link: Carta dei servizi e standard di qualità Università di Catania (unict.it)</p> <p>Dati rilevati Progetto GP 2022/23 e GP 2023/24 Anno di rilevazione 2023 e 2024 -Elaborazione indicatore – Ateneo</p> |
| <p align="center">Indicatori benessere organizzativo</p> | <p>Target di miglioramento annuale su specifici items relativi all'indagine di benessere organizzativo se individuati nel PIAO sezione 2.2 Performance</p> <p>Indagine svolta nel 2024 – Restituzione dei risultati ai responsabili delle strutture per avviare azioni mirate alla risoluzione delle criticità evidenziate</p> |

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

La performance organizzativa riguarda la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso (performance organizzativa di Ateneo) o della singola struttura dell'Ateneo (performance organizzativa di struttura) in termini di raggiungimento dell'insieme di obiettivi gestionali o organizzativi attesi dall'Ateneo nel suo complesso e dalle singole strutture amministrative (aree, centri di servizio e dipartimenti). In particolare, si riferisce agli obiettivi di miglioramento del livello di servizi erogati e agli obiettivi progettuali di diretta derivazione degli obiettivi strategici, in coerenza con tutti i documenti programmatici di Ateneo e si quantifica 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 diverse aree strategiche, in modo da 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 18 dicembre 2024, ha individuato gli **obiettivi di performance organizzativa di Ateneo** che concorrono alla valutazione individuale del Direttore generale, con un peso pari al 20%, e dei dirigenti con un peso pari al 10%, della componente legata alla valutazione di risultati a fronte degli obiettivi assegnati¹.

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" e integrati con ulteriori indicatori di efficienza dell'azione amministrativa.

- OB_ORG_1: Consolidamento delle azioni finalizzate al rispetto degli indicatori ministeriali e a garantire la sostenibilità del bilancio (peso 50%)

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

- 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 spese del personale, spese di indebitamento, sostenibilità economico-finanziaria), il perseguimento del limite di fabbisogno finanziario stabilito dal MUR e il rispetto dell'indicatore di ritardo medio ponderato dei pagamenti (circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2449/2024).

I risultati del secondo obiettivo vengono misurati utilizzando gli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, nei confronti degli utenti interni ed esterni (docenti, assegnisti, dottorandi, studenti e personale tecnico-amministrativo), rilevati attraverso la partecipazione al progetto "Good Practice", ai sensi del comma 19-bis, del d.Lgs. 150/09.

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

Gli obiettivi di performance organizzativa di struttura 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 assegnati², 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 monitoraggio e aggiornamento del PSA per l'anno 2025, adottato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 18 dicembre 2024 "Obiettivi del Direttore generale", da realizzare attraverso il coordinamento delle strutture competenti declinati analiticamente **nell'allegato 1 - Prospetto 3.**

Di seguito di riporta lo schema sintetico degli obiettivi organizzativi di struttura di I livello assegnati al Direttore generale, ai quali è stato attribuito pari peso in base alla delibera del Cda del 18 dicembre 2024, che evidenzia la declinazione gerarchica degli obiettivi di performance rispetto a quelli derivanti dal piano strategico.

² Vedi l'allegato 1: Prospetto 1- "Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti"

Schema 1 - Obiettivi del Direttore generale (cda del 18 dicembre 2024)

| Sfida | PSA 2022-2026 Obiettivi strategici | Peso | Obiettivi di I livello - DG | Obiettivi di II livello |
|-------------------------------------|--|------|---|---|
| Innovazione e digitalizzazione (ID) | ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione | 50% | ID_Ser_1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR | ID_Ser_1.1_b.1 – (12,5%) Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione - Completamento del censimento delle funzioni delle aree dell'AC ID_Ser_1.1_c1 – (12,5%) Azioni finalizzate all'integrazione del Sistema informativo di Ateneo ai fini del monitoraggio e della valutazione dei risultati della performance di Ateneo a supporto della governance di Ateneo |
| | | | ID_Ser_1.2: Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR. | ID_Ser_1.2_a1 – (10%) Rispetto dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (Circolare n. 1 RGS-DFP prot. n. 2449/2024) ID_Ser_1.2_a1 – (10%) Miglioramento la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa ID_Ser_1.2_a3 – (5%) Progetto ANTHEM “AdvaNced Technologies for Human-centEred Medicine” – PNRR – Piano Nazionale Complementare Iniziative Di Ricerca per Tecnologie e Percorsi Innovativi in Ambito Sanitario e Assistenziale - SPOKE 4. |
| Inclusione sociale (IS) | IS_2 Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria | 25% | IS_Ser_2.2: Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo | IS_Ser_2.2_a1 – (25%) Attuazione direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" |
| Sviluppo territoriale (ST) | ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio | 25% | ST_Ser_1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità | ST_Ser_1.1_a1 – (8,4%) Realizzazione Piano straordinario edilizia: a) DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 - Linea A) - Caserma Abela - Palazzo Impellizzeri - Linea B) - Cittadella via Androne- Biologia animale/ OVE riqualificazione padiglioni 14,17 e 19 b) Piano emergenzaiale edilizia ex DM 1121/2019 interventi linea B (prosecuzione 2022) ST_Ser_1.1_b1 – (8,3%) Miglioramento edifici e strutture di ricerca a) Procedura aperta per Interventi rifacimento terrazze di copertura presso l'edificio 6 del C.U. di Santa Sofia sede del Dip.to di Fisica b) Piano di caratterizzazione “Università degli Studi di Catania” : Gara europea a procedura aperta relativa al . Lotto 1-DSC; Lotto 2: DSFS c) Progetto Salute: Procedura aperta per Interventi di rifunzionalizzazione dei locali Stabulario e piano primo Edificio 2 ST_Ser_1.1_c1 – (8,3%) DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea E): Realizzazione di un nuovo stabile denominato HTCC ((Health Technology City Campus) - punto 30 P.T.LL.PP. 2025-2027 - (intervento b) |

Il Direttore generale, ha avviato e concluso la negoziazione degli obiettivi organizzativi di struttura (obiettivi operativi di sviluppo di II livello) con i dirigenti, definendo i relativi pesi, indicatori e target e le risorse finanziarie assegnate, come riportato **nell'allegato 1 - Prospetto 4**.

Gli obiettivi organizzativi di struttura di II livello attribuiti ai dirigenti (i cui pesi differenziati in base alla priorità strategica dell'obiettivo sono riportati nelle schede individuali) e le risorse finanziarie assegnate sono sintetizzati nei prospetti seguenti (schemi 2-3), nei quali viene evidenziata la declinazione gerarchica degli obiettivi di performance rispetto a quelli derivanti dal piano strategico, l'integrazione con le altre sezioni del PIAO (sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Organizzazione e capitale umano") e gli altri atti di programmazione adottati dall'Ateneo, nonché la coerenza degli stessi obiettivi rispetto alla programmazione di carattere nazionale.

Proprio al fine di adeguarsi tempestivamente agli indirizzi dettati a livello nazionale, il presente Piano tiene conto degli obiettivi che tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nella propria programmazione per il triennio 2025-2027, indicati dalla Funzione pubblica di concerto con la Ragioneria generale dello Stato e dal Ministro della Pubblica amministrazione,

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

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, con la direttiva del 14 gennaio 2025 attuativa della circolare del 28/11/2023 in materia di misurazione e di valutazione della performance istituzionale, ha previsto che tutte le pubbliche amministrazioni, nella propria programmazione, inseriscano degli obiettivi annuali finalizzati alla predisposizione di piani di formazione e di studio individuali per i dirigenti e per il personale. Questi piani, a partire dal 2025, devono prevedere un impegno annuale di non meno di 40 ore per ciascun dirigente e per ciascuna unità di personale.

Pertanto, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle circolari e in linea con le azioni che l'Ateneo ha messo in campo già dalle precedenti programmazioni, è stato inserito uno specifico obiettivo di struttura, al fine di promuovere il perseguimento del target previsto a livello ministeriale e un obiettivo finalizzato al monitoraggio delle azioni realizzate da parte dell'area competente in materia di formazione del personale.

Infine, Il **prospetto 5 dell'allegato 1** al presente Piano riporta gli obiettivi trasversali assegnati a tutte le strutture dell'amministrazione nell'ambito dell'area strategica servizi e focalizzati sulle azioni del Piano strategico finalizzati all'implementazione della digitalizzazione di Ateneo, all'implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo e l'attuazione delle misure e gli obiettivi previsti in specifiche normative quali quella relativa alla prevenzione della corruzione e la trasparenza e all'accessibilità.

Schema 2 - Obiettivi organizzativi di struttura - dirigenti

| Sfida | PSA 2022-2026 Obiettivi strategici | Azioni del PSA da cui deriva la declinazione degli obiettivi organizzativi di struttura | Integrazione con altri piani operativi di Ateneo e programmazione di carattere nazionale derivante da normativa e circolari ministeriali |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Innovazione e digitalizzazione (ID) | ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione | <p><u>Area strategica didattica (Did)</u> ID_Did_1.1 - Ottimizzazione del processo di programmazione dell'offerta formativa di I – II- III livello per l'aggiornamento e razionalizzazione della stessa ID_Did_1.2 - Ottimizzazione dei processi a supporto della didattica</p> <p><u>Area strategica ricerca (Ric)</u> ID_Ric_1.1 - Digitalizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca ID_Ric_1.2 - Miglioramento del processo di gestione dei progetti di ricerca e di autovalutazione dei risultati della ricerca a supporto della governance</p> <p><u>Area strategica Terza Missione (TM)</u> ID_TM_1.1 - Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione</p> <p><u>Area strategica Servizi (Ser)</u> ID_Ser_1.1 - Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR ID_Ser_1.2 - Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR</p> | <p>PTPCT 2025 - 2027 - obiettivi di accessibilità (AGID) - obiettivi di digitalizzazione PNRR</p> <p>Azioni trasversali di informatizzazione dei processi per la digitalizzazione, il controllo e la trasparenza degli stessi, in un'ottica di miglioramento dell'efficienze e dell'efficacia.</p> <p>Misure legate alla trasparenza del portale di Ateneo e al rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e di accessibilità.</p> <p>Mappatura dei processi. Misure di regolamentazione, semplificazione e trasparenza per il miglioramento dell'efficienza del processo del processo della spesa Circolare RGS-MFP n. 2449/2024</p> |
| | ID_2: Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità | <p><u>Area strategica Servizi (Ser)</u> ID_Ser_2.2 - Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi</p> | Sostenibilità |

| Sfida | PSA 2022-2026 Obiettivi strategici | Azioni del PSA da cui deriva la declinazione degli obiettivi organizzativi di struttura | Integrazione con altri piani operativi di Ateneo e programmazione di carattere nazionale derivante da normativa e circolari ministeriali |
|-------------------------------|---|---|--|
| Inclusione sociale (IS) | IS_Ser_1 Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati | <u>Area strategica Servizi (Ser)</u> IS_Ser_1.1 - <u>Potenziamento di servizi dedicati all'inclusione sociale, al benessere e alle pari opportunità</u> | |
| | IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria | <u>Area strategica Servizi (Ser)</u> IS_Ser_2.1 - Promozione di azioni per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e per il miglioramento delle condizioni lavorative e di studio | Piano azioni positive Gender Equality Plan 2022-2026 |
| | | IS_Ser_2.2 - Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo | Fabbisogno del personale – Piano formazione e lavoro agile Circolare Ministro PA n. 430/2024) |
| Sviluppo territoriale (ST) | | <u>Area strategica didattica (Did)</u> ST_Did_1.1 - Potenziamento di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR ST_Did_1.2 - Qualificare e razionalizzare l'offerta formativa di I - II e III livello | Azioni PNRR |
| Sviluppo territoriale (ST) | ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio | <u>Area strategica Terza Missione (TM)</u> ST_TM_1.1 - Potenziamento delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico ST_TM_1.2 - Promozione della condivisione delle conoscenze scientifiche, artistiche, culturali e della fruizione del patrimonio storico-artistico dell'Ateneo con le comunità di riferimento locali e nazionali ponendo attenzione agli obiettivi di sviluppo sostenibile ST_TM_1.3 - Promozione di azioni di sensibilizzazione nei confronti della società civile (studenti, imprese, professionisti, ecc.) volte a consolidare il rapporto di fiducia con l'Ateneo | |
| | | <u>Area strategica Servizi (Ser)</u> ST_Ser_1.1 - Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità | Piani triennali dei lavori pubblici |

Schema 3 – Risorse finanziarie assegnate per sfida e azione strategica agli obiettivi organizzativi

| Sfida/ azione strategica | Risorse finanziarie assegnate per l'anno 2025 |
|---|--|
| Innovazione e digitalizzazione (ID) | 1.419.968,19 € |
| ID_Did_1.1 Ottimizzazione del processo di programmazione dell'offerta formativa di I – II- III livello per l'aggiornamento e razionalizzazione della stessa | - € |
| ID_Did_1.2 Ottimizzazione dei processi di gestione della didattica | - € |
| ID_Ric_1.1 Ottimizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca | - € |
| ID_Ric_1.2 Miglioramento del processo di gestione dei progetti di ricerca e di autovalutazione dei risultati della ricerca a supporto della governance | 17.200,00 € |
| ID_Ser_1.1 Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR | 96.500,00 € |
| ID_Ser_1.2 Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR | 1.291.268,19 € |
| ID_Ser_2.2 Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi | - € |
| ID_TM_1.1 Ottimizzazione e potenziamento dei processi di gestione, monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione | 15.000,00 € |
| Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (IS) | - € |
| IS_Ser_1.1 Potenziamento di servizi dedicati all'inclusione sociale, al benessere e alle pari opportunità | - € |
| IS_Ser_2.2 Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo | - € |
| Sviluppo Territoriale | 67.045.387,57 € |
| ST_TM_1.3 Promozione di azioni di sensibilizzazione nei confronti della società civile (studenti, imprese, professionisti, ecc.) volte a consolidare il rapporto di fiducia con l'Ateneo | - € |
| ST_Did_1.1 Potenziamento di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR | 3.500.000,00 € |
| ST_Did_1.2 Qualificare e razionalizzare l'offerta formativa di I - II e III livello | 7.500,00 € |
| ST_Ser_1.1 Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità | - € |
| ST_Ser_1.1 Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità | 62.359.955,45 € |
| ST_TM_1.1 Potenziamento delle politiche di sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico | 100.000,00 € |
| ST_TM_1.2 Promozione della condivisione delle conoscenze scientifiche, artistiche, culturali e della fruizione del patrimonio storico-artistico dell'Ateneo con le comunità di riferimento locali e nazionali ponendo attenzione agli obiettivi di sviluppo sostenibile | 1.077.932,12 € |
| Totale complessivo | 68.465.355,76 € |

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

In linea con gli indirizzi strategici del PNRR, con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e coerentemente alle linee di sviluppo declinate nel proprio Piano strategico, l'Ateneo ha avviato specifiche azioni per la messa a regime degli interventi di digitalizzazione, in un'ottica di semplificazione e di maggiore efficienza delle procedure, per la costruzione di un sistema informativo integrato di Ateneo. Alla luce dei risultati del 2024 e in un'ottica di miglioramento, risulta prioritario continuare le azioni intraprese, fino alla completa realizzazione.

A tal fine, nell'ambito della programmazione 2024-2026, nel 2024 sono stati avviati due progetti coordinati dalla Direzione generale denominati "Laboratorio per la qualità delle informazioni" (LabQI) e "Laboratorio per l'organizzazione" (LabORG), oggetto anche della presente programmazione per le ulteriori fase di sviluppo.

LabQI ha l'obiettivo di implementare un unico ambiente informativo per la qualità dei dati e per la certificazione dei flussi a supporto delle aree, della governance, dei processi di valutazione istituzionali e dei ranking nazionali e internazionali, che integri i sistemi di monitoraggio e le relative piattaforme informatiche già disponibili. Ciò al fine di migliorare gli strumenti di monitoraggio e di auto valutazione dei risultati della performance dell'Ateneo, mettendo a sistema gli sforzi compiuti nella realizzazione di strumenti informativi per la raccolta dei dati utili alla costruzione di indicatori quantitativi di risultato. Ciò risulta fondamentale, anche alla luce del nuovo modello di accreditamento di sede e di corso di studio AVA3, che prevede una maggiore attenzione sul monitoraggio dei risultati delle politiche di Ateneo attraverso indicatori quantitativi.

LabORG è volto, primariamente, all'aggiornamento del funzionigramma dell'Amministrazione, attraverso una prima fase di ricognizione delle funzioni svolte dalle strutture, propedeutica per l'avvio di una nuova "mappatura dei processi". La mappatura è la base di partenza di una buona organizzazione, indispensabile per la digitalizzazione dei processi e per la loro reingegnerizzazione, in un'ottica di maggiore semplificazione, efficienza, trasparenza e, più in generale, miglioramento delle procedure amministrative.

Pertanto, in un'ottica di miglioramento continuo, coerentemente con la programmazione strategica 2022-2026, nell'ambito della "sfida" *Innovazione e digitalizzazione (ID)* e dell'obiettivo strategico *ID_1: Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione inerente all'area strategica dei Servizi*, l'obiettivo ID Ser 1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR si concretizzerà attraverso le seguenti principali azioni:

- Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione - Completamento del censimento delle funzioni delle aree dell'AC (LabORG).

- 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 (LabQI)

Accanto a tali azioni, in linea di continuità con le precedenti programmazioni, sono confermate le azioni finalizzate al miglioramento della trasparenza e all'accessibilità digitale, quali gli Obiettivi AGID – accessibilità, trasparenza e protezione dei dati personali (GDPR) – le azioni finalizzate all'informatizzazione di specifici processi e delle procedure amministrative per la gestione delle risorse umane e del reclutamento, per la gestione e la rendicontazione dei progetti di ricerca, nonché per il monitoraggio delle attività di terza missione, che rappresenteranno anche specifici obiettivi di struttura.

Nel 2025 si procederà dunque con la conclusione dei processi di informatizzazione avviati nel biennio precedente e con l'avvio della digitalizzazione di ulteriori processi, che rappresenteranno, nel caso di nuove implementazioni o sviluppi, specifici obiettivi per le strutture competenti.

- Prosecuzione dell'integrazione del sistema informatizzato di rendicontazione del carico docenti per le esigenze dell'Area Risorse Umane e dei dipartimenti, anche mediante la predisposizione di opportune "maschere di governance".
- Aggiornamento delle procedure di richiesta, valutazione e gestione sussidi in favore del personale TA e CEL.
- Integrazione dell'autenticazione SPID, CIE, @unict e CAS sulle procedure di reclutamento, contrattualizzazione e interpello.
- Procedure per la selezione di collaboratori esterni.
- Procedure per la selezione di tutor.
- Procedure per il conferimento di incarichi relativi allo svolgimento di Seminari;
- Procedure per la contrattualizzazione del personale.
- Completamento del progetto PA Digitale 2026 - Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)" Università e AFAM pubblici Realizzazione n.9 set API.
- Realizzazione "Piattaforma *Easy Clinical Training*".
- Informatizzazione di processi di gestione delle procedure di competenza dell'Area finanziaria e della Scuola superiore di Catania.

In particolare, per finanziare le attività necessarie allo sviluppo informativo e informatico dell'Ateneo sono state destinate risorse per il potenziamento e l'ammodernamento delle infrastrutture a supporto dell'informatizzazione di Ateneo per circa € 265.500.000 e sono state stanziati circa € 960.000 per

l'acquisto e il mantenimento di servizi per l'informatizzazione di alcuni processi prioritari per la gestione delle risorse umane, la didattica e i servizi agli studenti e il sistema di contabilità di Ateneo.

Inoltre l'Ateneo, nell'ambito della partecipazione al progetto "Piattaforma digitale nazionale dati (PDND) – Misura 1.3.1 del PNRR ha ottenuto un finanziamento pari a € 362.203,00. Il progetto sarà concluso entro il 2025.

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

Nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'Ateneo ha ottenuto finanziamenti per la ricerca di € 141.893.037,46³. Sono stati, altresì, finanziati i seguenti progetti: "OUI" Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente I "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'Università" – Investimento 1.6 finanziato dall'Unione Europea – "NextGenerationEU"; "Museo dei Saperi e delle Mirabilia Siciliane" e "Museo Città della Scienza" Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 3 – Turismo e Cultura 4.0 (MIC3-3), Misura 1 – Patrimonio culturale per la prossima generazione, Investimento 1.2 – "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura".

Nel 2024, con riferimento alla realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR è stato promosso un percorso di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle misure organizzative e gestionali, soprattutto al fine di velocizzare le tempistiche di conclusione delle relative procedure negoziali, adottando le soluzioni organizzative volte a coordinare, gestire, monitorare e rendicontare tali progetti. A partire dal 2024 il MUR, ai fini dell'assegnazione della quota premiale del FFO ha introdotto un fattore correttivo teso a premiare gli Atenei con una migliore capacità di utilizzazione delle risorse legate al PNRR. Con riferimento all'assegnazione del FFO per l'anno 2024, l'Ateneo ha registrato un grado di utilizzo delle risorse misurato dal MUR, pari a 1,6, al di sopra della media del Sistema universitario. Il fattore correttivo applicato per l'attribuzione della quota premiale del FFO, pari a 1,01, ha garantito all'Ateneo di non ottenere riduzioni di finanziamenti con riferimento a tale aspetto. La capacità di utilizzazione delle risorse è migliorata nel 2024, raggiungendo una quota di rendicontazione del 70% delle risorse PNRR e, pertanto, l'Ateneo continua a dedicarsi al miglioramento delle attività necessarie a concludere la rendicontazione dei progetti nei tempi previsti dalle misure di finanziamento.

³ [Elenco progetti finanziati - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR | Università di Catania](#)

Nell'ambito delle azioni finalizzate alla semplificazione e al miglioramento dell'efficienza della procedura di spesa, in attuazione della circolare della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2449/2024 e in continuità con la programmazione precedente, il PIAO 2025-2027 ha previsto specifici obiettivi per il Direttore generale e il Dirigente dell'Area finanziaria, con riferimento all'indicatore di ritardo medio ponderato dei pagamenti. Questi obiettivi mirano a garantire il rispetto dei tempi di pagamento, in linea con le riforme abilitanti del PNRR, nell'ambito delle quali l'Italia si è impegnata ad attuare la raccomandazione della Commissione europea n. 1.11 sulla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie". Per gli altri dirigenti di Ateneo, il rispetto dell'indicatore è considerato ai fini della valutazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo.

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

- Rispetto dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (Circolare n. 1 RGS-DFP prot. n. 2449/2024)
- Miglioramento della capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa.
- Progetto ANTHEM "*AdvaNced Technologies for Human-centEred Medicine*" – PNRR – Piano Nazionale Complementare Iniziative Di Ricerca per Tecnologie e Percorsi Innovativi in Ambito Sanitario e Assistenziale - SPOKE 4.

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

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

Pertanto, alla luce del monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi già precedentemente previsti e della nuova programmazione per il triennio 2025-2027, coerentemente alla "sfida" *Inclusione sociale (IS)* e all'obiettivo strategico *Ob_IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria*, l'obiettivo IS_Ser_2.2 – Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo si realizzerà principalmente attraverso il potenziamento dell'azione di formazione nei confronti dei dirigenti e di tutto il personale tecnico amministrativo, in linea con la direttiva del Ministro per la

Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, che ha previsto che tutte le pubbliche amministrazioni, nella propria programmazione, inseriscano degli obiettivi annuali finalizzati alla predisposizione di piani di formazione e di studio individuali per i dirigenti e per il personale. Questi piani, a partire dal 2025, devono prevedere un impegno annuale di non meno di 40 ore per ciascun dirigente e per ciascuna unità di personale. Pertanto, sono programmati specifici obiettivi nei confronti dell'Area Risorse umane e di tutte le strutture dell'amministrazione, in coerenza con il piano della formazione di cui al [paragrafo 3.3](#) della sotto sezione "Organizzazione e Capitale umano" del presente documento.

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

L'Ateneo, grazie anche alle opportunità di finanziamento per l'edilizia, continuerà l'azione già avviata, volta 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.

Complessivamente, il Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2025-2027 prevede un investimento nel triennio 2025-27 per un ammontare complessivo di €102.359.681,00, di cui €96.273.341,00 riferiti all'annualità 2025, € 5.086.340,00 riferiti all'annualità 2026 e €1.000.000,00 riferiti all'annualità 2027. Grazie all'acquisizione di finanziamenti esterni, anche per l'esercizio 2025 si conferma la riduzione in termini di impiego di risorse proprie per la realizzazione di nuovi interventi, rispetto all'annualità 2024; infatti, su € 96.273.341,00 milioni di euro dell'esercizio 2025, solo € 3.090.000,00 sono destinati dall'Ateneo per nuovi interventi.

Pertanto, alla luce del monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi già programmati nei precedenti anni e della nuova programmazione per il triennio 2025-2027, coerentemente alla "sfida" *Sviluppo Territoriale (ST)* e all'obiettivo strategico *Ob_ST_1: Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio*, è confermato l'obiettivo ST_Ser_1.1 - Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità, che sarà realizzato attraverso interventi straordinari di edilizia universitari.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Presentazione

Le linee di azione relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per il triennio 2025-2027 si collocano in 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 2025-2027.

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

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

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

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

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

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

In particolare, svolge i seguenti compiti:

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

l'eventuale situazione di incompatibilità o rilevando in sede di controlli eventuali dichiarazioni mendaci sull'assenza di cause di inconferibilità, segnalando i casi di violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15 D.Lgs. 39/2013);

- cura la diffusione “della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio.” (art. 15 DPR 62/2013).

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2024, in seguito all'emanazione del D.P.R. n.81 del 13.06.2023 *“Regolamento concernente modifiche al D.P.R. n.62 del 16.04.2013 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 D.Lgs. 165 del 30.03.2001”*, è stato modificato il Codice etico e di comportamento dell'Università di Catania (DR. 5710 del 30.12.2024), inserendo alcuni articoli dedicati al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del presente Piano sono definite coerentemente agli obiettivi strategici dell'Università degli Studi di Catania, delineati nel [Piano strategico di Ateneo 2022-2026 – monitoraggio e aggiornamento 2025](#), approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del Senato accademico del 17.12.2024 e del Consiglio di amministrazione del 18.12.2024.

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 in 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 2025-2027, sulla base di una metodologia consolidata negli anni precedenti, l'Ateneo ha individuato gli obiettivi organizzativi di struttura che rappresentano azioni di sviluppo organizzativo e al contempo misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con le linee strategiche dettate nell'aggiornamento 2025 al Piano strategico 2022-2026, mentre rinvia all'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute negli allegati al presente Piano.

Inoltre, l'Ateneo continua a investire su specifici interventi trasversali di informatizzazione al fine di:

- rendere efficienti, trasparenti e controllabili le procedure di supporto ai servizi, eliminando 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 alla misurazione dei risultati delle attività svolte, nonché 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 una nuova mappatura di tutti i processi prioritari dell'amministrazione alla luce della riformata macro-organizzazione. Preliminare alla mappatura è la revisione delle micro-organizzazioni coerente con le mutate competenze facenti capo alle nuove strutture amministrative e alla definizione di nuovi e più razionali e omogenei criteri di attribuzione dei ruoli e delle responsabilità, anche alla luce della nuova classificazione delle aree professionali del

personale tecnico amministrativo e delle nuove indicazioni in materia di incarichi di posizione organizzativa e professionale ai sensi del CCNL di comparto sottoscritto a gennaio 2024.

A tal fine, ad ottobre 2024, è stato istituito un laboratorio sull'organizzazione "*LabORG*" finalizzato, innanzitutto, a censire le funzioni svolte da ciascuna struttura dell'Amministrazione secondo criteri di omogeneità e, in una seconda fase, a censire i processi inerenti alle funzioni individuate, che rilevi le possibili interazioni tra le strutture ai fini di una nuova mappatura.

Infine l'Ateneo, in continuità con le azioni specifiche di informatizzazione avviate nel precedente triennio, con specifico riferimento all'informatizzazione delle procedure e agli interventi di accessibilità delle risorse sul portale di Ateneo, nel 2025, l'Amministrazione si concentrerà sull'implementazione e completamento delle procedure informatizzate relative ai processi di selezione, reclutamento e gestione delle risorse umane, sugli interventi di accessibilità delle risorse sul portale di Ateneo e sul potenziamento del sistema informativo di Ateneo.

Misure finalizzate alla gestione del rischio

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

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

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

Le **Misure generali** derivano dalle misure di prevenzione precedentemente considerate obbligatorie, dal primo PNA, e sono descritte **nell'allegato 2.A** alla sezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2025-2027.

Per l'anno 2024, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

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

Le **Misure di prevenzione specifiche** derivano dai documenti di mappatura dei processi e analisi del rischio e riportano l'analisi e la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione specifiche indicate dai responsabili delle aree esposte a maggior rischio di corruzione per ridurre il potenziale corruttivo. **Nell'allegato 2.B** della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 sono elencate per ogni macro processo analizzato durante i lavori di mappatura svolti dai gruppi costituiti ad hoc e così come indicato dai responsabili delle strutture, le misure di prevenzione 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 2025 |
|---------------------|-------------|--|
| Misure di controllo | Si | <p>Macro processo reclutamento personale docente: misure da consolidare anche per il 2025* a) consolidare le procedure di verifica e controllo dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo inquadrati nel SSD richiesto, da attivarsi a seguito di ogni richiesta di indicazione di procedura di reclutamento docenti da parte dei dipartimenti; b) consolidare le procedure di controllo dei verbali delle commissioni di valutazione, al fine di verificare eventuali incongruenze nella predisposizione dei criteri o nelle valutazioni</p> <p><i>*Si fa presente che la verifica dei carichi didattici, ai fini dell'attivazione delle procedure di docenti è necessaria soprattutto per il reclutamento di docenti esterni (art. 18, comma 4, e 24, comma 3, legge 240/2010)</i></p> <p>Macro processo gestione degli acquisti: misure da attuare/proseguire nel 2025 <u>nella fase esecuzione del contratto di acquisizione di beni e servizi:</u> a) aggiornamento e diffusione delle linee guida redatte per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti. <i>(Dare attuazione tramite predisposizione circolare diffusione alle strutture interessate)</i></p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: misure da consolidare anche per il 2025 a) <u>nella fase di proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti</u>: proseguimento nell'applicazione della misura di controllo in tema di anticorruzione: ❖ con la richiesta all'ente di indicare il "link di riferimento" al fine di verificare l'adempimento delle singole misure adottate in tema di anticorruzione. In tutti i casi di adesione ad enti già costituiti, infatti, è richiesta la compilazione (mediante un format predisposto) di una serie di dati amministrativi, economici e finanziari dell'ente, nonché delle misure adottate in tema di prevenzione alla corruzione e trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della legge 190/192 ❖ con l'applicazione di nuove procedure di costituzione dell'ente, ed in particolare con la verifica dei presupposti e dei requisiti iniziali per valutazione preventiva sull'opportunità di costituire nuovi enti. Alla proposta viene allegata la tabella dei dati amministrativi, economici e finanziari dell'ente con espressa indicazione delle motivazioni analitiche di cui all'art. 5, comma1, del D.Lgs. n. 175/2016. Richiesta del piano di</p> |

| Misure specifiche | Pianificata | Intervento previsto nel 2025 |
|----------------------------|-------------|---|
| | | <p>fattibilità anche in termini di costi/ricavi attesi nel caso di costituzione di nuovo ente.</p> <p>-Potenziamento e miglioramento della raccolta di informazioni utili alla valutazione preventiva sulla sostenibilità degli eventuali oneri gravanti sull'Ateneo.</p> <p>-Implementazione piattaforma digitale sulle partecipate, raggiungibile al link https://atem.unict.it/partecipate/. Attraverso l'invio dei dati tramite la piattaforma, l'ufficio esamina i risultati di bilancio dell'ultimo triennio e i dati economici; in caso di società, l'ufficio verifica il rispetto della normativa introdotta dal T.U. in materia di società a partecipazione pubblica. Estensione anche alle altre tipologie di enti di diritto privato dei controlli economici amministrativi previsti per le società dal Testo unico sulle società. Riscontro sulle motivazioni analitiche rese dall'Università in merito a nuove adesioni. Esclusione del concorso dell'Università nel ripiano di eventuali perdite e dalle quote di partecipazione</p> <p>b) <u>nella fase di nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict</u>: proseguimento nell'attuazione della misura di richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente;</p> <p>c) <u>nella fase di monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict</u>: proseguimento nell'attuazione della misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni. L'area competente annualmente raccoglie dati, sulla base dei quali il Collegio dei revisori dei Conti predispone una relazione che evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i casi di possibile dismissione;</p> <p>- Avvio di un'operazione di ricognizione e razionalizzazione per le partecipazioni (consorzi, associazioni, fondazioni) analoga a quello previsto per le società, valutando la perdurante attinenza degli scopi perseguiti dall'ente con le finalità istituzionali ed esaminando l'andamento economico finanziario dell'ultimo triennio allo scopo di programmare ulteriori dismissioni di partecipazioni (entro IL 2025)</p> <p>d) <u>nella fase di mantenimento del rapporto</u>: esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off sull'andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione</p> |
| Misure di regolamentazione | Si | <p>Macro processo gestione degli acquisti:</p> <p>misure da attuare/proseguire nel 2025</p> <p><u>nella fase di progettazione:</u></p> <p>a) diffusione delle linee guida per la redazione del capitolato tecnico e per la definizione delle specifiche tecniche e dei requisiti di partecipazione</p> <p><u>nella fase di selezione del contraente:</u></p> <p>a) predisposizione di atti di normazione secondaria: nell'ambito della regolamentazione dell'iter di gara, predisposizione linee guida sulla tempistica endoprocedimentale per i lavori della commissione (dare attuazione attraverso circolare di diffusione alle strutture interessate)</p> |
| Misure di formazione | Si | <p>Interventi di formazione specialistica:</p> <p>Formazione specialistica per i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e per i referenti della protezione dei dati</p> <p>Argomento: "Bilanciamento trasparenza e privacy"</p> <p>Argomento: "Monitoraggio delle misure di trasparenza all'interno delle diverse strutture di Ateneo". Focus: sezione "bandi di gara e contratti"; sezione "bandi di concorso" e sezione "consulenti e collaboratori"; sezione "gestione PNRR"; Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici.</p> |
| Misure di trasparenza | Si | <p>Macro processo reclutamento docenti:</p> <p>misure da consolidare anche per il 2025</p> <p>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</p> |

| Misure specifiche | Pianificata | Intervento previsto nel 2025 |
|---|-------------|--|
| | | <p>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>Macro processo reclutamento personale TA: misure da attuare/proseguire nel 2025</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 delle attività necessarie ai fini dei successivi aggiornamenti del Piano triennale del fabbisogno (esigenza di rilevare gli effettivi carichi di lavoro del personale t.a.);</p> <p>c) nell'ambito dell'attività di gestione della procedura concorsuale, relativamente alla valutazione dei candidati: adozione di criteri di valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione (regolamento in materia di accesso dall'esterno ai ruoli del personale t.a. dell'Università degli Studi di Catania - D.R. n. 298 del 4/2/2022).</p> <p><i>È stata attivata una piattaforma dedicata ai concorsi per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato a partire dall'acquisizione delle domande di partecipazione. Attraverso la piattaforma le commissioni acquisiscono le domande di partecipazione dei candidati e sono assistite nelle diverse fasi del procedimento, in relazione alle quali sono resi disponibili oltre alle bozze dei verbali anche dei vademecum esplicativi, che definiscono puntualmente l'iter e i vari adempimenti correlati a ciascuna fase della selezione, affinché gli atti siano omogenei dal punto di vista formale e le procedure siano gestite con modalità tendenzialmente uniformi anche sotto il profilo sostanziale. La modalità descritta ha garantito una maggiore celerità delle procedure, una riduzione del margine di errore, nonché un maggiore rispetto dei criteri di trasparenza.</i></p> |
| Misure specifiche di promozione dell'etica e di standard di comportamento | Si | <p>Codice etico e di comportamento: a seguito dell'aggiornamento secondo le modifiche indicate dal DPR n. 81/2023, interventi di promozione e formazione relativi alle tematiche dell'etica e della legalità legate agli standard di comportamento</p> |
| Misure di semplificazione | Si | <p>Supporto alla strategia UniCt per il PNRR: misura intesa come pratica di buona gestione, volta a migliorare la sinergia tra governance e soggetti coinvolti nel PNRR. La possibilità di accedere ai finanziamenti dipende da molteplici fattori, perciò diventa strategico organizzare attività di supporto efficienti in grado di rispondere tempestivamente alle necessità informative e supportare la redazione delle proposte progettuali nelle parti tecnico/amministrative, da implementare e mettere a sistema quale buona pratica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supportare la progettazione e la presentazione delle proposte; - Redigere report di partecipazione PNRR <p>Macro processo reclutamento personale TA: misure da attuare/proseguire nel 2025</p> |

| Misure specifiche | Pianificata | Intervento previsto nel 2025 |
|---|-------------|--|
| | | <p>a) a seguito della macro organizzazione, redazione di criteri ben definiti a supporto della Micro organizzazione delle strutture di Ateneo. <i>Le micro-organizzazioni devono essere formalizzate dal Direttore Generale, a seguito di proposta dei dirigenti. Relativamente alle Aree, le proposte trasmesse alla Direzione, e non pienamente rispondenti ai criteri definiti dal Consiglio di amministrazione, non sono state ancora recepite in formali atti di micro. I criteri stabiliti dal CdA relativamente alle caratteristiche e alla consistenza numerica delle singole ripartizioni/uffici/settori delle diverse Aree risultano di difficile applicazione in diverse strutture interessate da cessazioni di personale. Inoltre, a seguito dell'adozione del CCNL 2019-2021 firmato il 18 gennaio 2024, risulta necessario adeguare i criteri di revisione della micro-organizzazione, definiti nella delibera del Cda del 26 maggio 2022, alle novità introdotte con il nuovo contratto.</i> È stato istituito un gruppo di lavoro LabOrg (DD.4422 del 18.10.2024) finalizzato alla rilevazione delle funzioni in capo alle diverse strutture di Ateneo, un'attività considerata necessaria al fine della mappatura dei processi dell'Amministrazione.</p> |
| Misure specifiche di disciplina di conflitto di interessi | Si | <p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2025 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. <i>Con l'emanazione del DM n.639 del 02.05.2024, recante la determinazione dei gruppi scientifico-disciplinari, è diventato talvolta complicato identificare i docenti destinatari interpello, in quanto le banche dati ministeriali non sono aggiornate con i nuovi gruppi e gli aspiranti commissari ASN appartengono al settore concorsuale e non al gruppo s.d.</i></p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: nella fase di costituzione spin off: a) applicazione nuove procedure di attivazione di spin off a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off (D.R. n.2132 del 25.05.2023) b) continuare a dare attuazione della misura di richiesta per tutti i soci "persone fisiche" delle società spin off della dichiarazione di possesso di requisiti di onorabilità e affidabilità morale e per i soci "persone giuridiche" della dichiarazione che non versano in situazioni in cui si sia verificata una causa di scioglimento o sia sottoposta a procedure concorsuali o oggetto di sanzioni interdittive o altre sanzioni che comportano l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.</p> |

Sezione trasparenza

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

Alla luce del nuovo codice degli appalti n.36 del 2023 e dell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023, e dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 – delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, è stato predisposto ***l'allegato 2.C*** della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 in cui è riportata la gestione dei flussi informativi relativa alla sezione di "Amministrazione trasparente".

3. Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Amministrazione centrale

La struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo si articola nella Direzione Generale e in 11 aree dirigenziali.

Per ciascuna struttura dell'Amministrazione centrale, di seguito vengono riportati il nominativo del responsabile, la consistenza del personale tecnico amministrativo assegnato, sia in termini complessivi sia secondo l'articolazione nelle quattro aree professionali introdotte dal CCNL 2019-2021 (area delle elevate professionalità, dei funzionari, dei collaboratori e degli operatori).

| Denominazione | responsabile | PTA* | | | | |
|--|---|--------------|-----|----|----|----|
| | | tot. | EP | Fu | Co | Op |
| Direzione Generale | Dott. Rosario C. Spinella | 63 | 7 | 28 | 19 | 8 |
| Area della Didattica (ADI) | Dott. Giuseppe Caruso (<i>interim</i>) | 82 | 4 | 28 | 47 | 3 |
| Area della Ricerca (ARI) | Dott. Giuseppe Caruso | 28 | 2 | 17 | 9 | 0 |
| Area della Terza Missione (ATM) | Avv. Rosanna Branciforte | 58 | 2 | 45 | 9 | 2 |
| Area della Centrale Unica di Committenza (ACUC) | Dott. Rosario C. Spinella (<i>interim</i>) | 45 | 2 | 27 | 16 | 0 |
| Area dei Sistemi Informativi (ASI) | Dott. Rosario C. Spinella (<i>interim</i>) | 44 | 4 | 17 | 23 | 0 |
| Area Risorse Umane (ARU) | Dott.ssa Rosaria Licciardello (<i>TD</i>) | 53 | 2** | 20 | 26 | 5 |
| Area Finanziaria (AFI) | Dott.ssa Margherita Zappalà | 95*** | 6 | 36 | 48 | 5 |
| Area per la Comunicazione (ACOM) | Ing. Lucio Mannino (<i>interim</i>) | 25 | 2 | 11 | 11 | 1 |
| Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale (ULA)) | Avv. Vincenzo Reina | 13 | 1 | 10 | 2 | 0 |
| Area della Progettazione, Sviluppo Edilizio e della Manutenzione (APSEMA) | Dott. Armando Conti | 33 | 1 | 14 | 16 | 2 |
| Area Servizi Generali (ASEG) | Ing. Lucio Mannino | 66 | 3 | 21 | 26 | 16 |

*I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2024

** 1 EP in aspettativa per incarico di dirigente

***31 unità di personale sono assegnate agli uffici finanziari dei dipartimenti

Ai numeri sopra riportati, occorre aggiungere 1 funzionario a tempo determinato in servizio presso la Direzione Generale e 2 tecnologi a tempo determinato, in servizio l'uno presso la Direzione generale e l'altro presso l'Area della Terza Missione.

La numerosità media del personale delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione centrale è pari a 49 unità.

Nell'anno 2024, è stato approvato il processo di pesatura delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione centrale per il triennio 2023-2025, che prevede che queste ultime siano graduate in tre fasce di complessità di posizione, correlate a relative indennità: FASCIA A (più elevata); FASCIA B (intermedia); FASCIA C (meno elevata), basato sui seguenti fattori generali:

1. Responsabilità delle risorse umane
2. Responsabilità del budget economico
3. Complessità specialistica e relativa responsabilità
4. Complessità relazionale
5. Rilevanza esterna delle interazioni
6. Rilevanza strategica

Per quanto attiene all'organizzazione interna delle Aree dirigenziali, è stato avviato presso la Direzione Generale il progetto "LabOrg" volto, primariamente, alla ricognizione delle proprie funzioni e delle funzioni svolte nelle Aree dirigenziali, nella Direzione generale e nei Centri di Servizio dell'Ateneo e, successivamente, alla predisposizione di una "mappatura dei processi".

Tale attività è da considerarsi propedeutica alla revisione delle micro-organizzazioni delle Aree dirigenziali, sulla base di nuovi, più razionali e omogenei criteri di attribuzione dei ruoli e delle responsabilità.

Conclusa questa fase, si procederà, entro il 2025, alla definizione delle nuove micro-organizzazioni delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione centrale.

Funzionalmente collegati con l'Amministrazione centrale sono i 4 Centri di servizio, per i quali vengono riportati il nominativo del direttore, la consistenza del personale tecnico amministrativo assegnato, sia in termini complessivi sia secondo l'articolazione nelle quattro aree professionali introdotte dal CCNL 2019-2021 (area delle elevate professionalità, dei funzionari, dei collaboratori e degli operatori):

| denominazione | n. personale tecnico amministrativo* | | | | | | |
|--|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-----------|
| | tot. | EP | Fu | Co | Op | CEL | tecnologo |
| Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca e l'innovazione in bio e nano-tecnologie – BRIT (dott.ssa Alessandra Renna) | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca preclinica avanzata in vivo – CAPIR (dott.ssa Alessandra Renna) | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Centro linguistico di Ateneo (CLA) (dott.ssa Vincenza Tutino) | 9 | 1 | 2 | 1 | 0 | 5 | 0 |
| Centro per l'integrazione attiva e partecipata - servizi per la disabilità (CINAP) (dott. Maurizio Uchino) | 11 | 1 | 7 | 2 | 1 | 0 | 0 |

**I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2024*

Strutture di didattica e di ricerca

Per quanto riguarda i 17 dipartimenti, nei seguenti prospetti vengono riportati i dati relativi al numero dei professori e dei ricercatori, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, afferenti a ciascun dipartimento e il numero di corsi di laurea e laurea magistrale incardinati nel dipartimento per l'anno accademico 2024/2025:

| Dipartimenti | personale docente e ricercatore | | | | | | corsi di studio | |
|--|---------------------------------|----|----|------|------|-----|-----------------|----|
| | PO | PA | RU | RTDB | RTDA | RTT | L | LM |
| Agricoltura, alimentazione e ambiente | 36 | 47 | 8 | 5 | 16 | | 5 | 5 |
| Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche | 23 | 18 | 6 | 6 | 7 | | 2 | 3 |
| Economia e impresa | 26 | 29 | 8 | 10 | 12 | | 3 | 3 |
| Fisica e astronomia "Ettore Majorana" | 18 | 30 | 3 | 9 | 20 | | 1 | 1 |
| Giurisprudenza | 41 | 28 | 2 | 8 | 4 | | 0 | 1 |
| Ingegneria civile e architettura | 40 | 50 | 4 | 6 | 14 | | 2 | 9 |
| Ingegneria elettrica, elettronica e informatica | 31 | 33 | 1 | 3 | 30 | | 4 | 5 |
| Matematica e informatica | 25 | 29 | 8 | 6 | 13 | | 2 | 3 |
| Medicina clinica e sperimentale | 18 | 20 | 4 | 5 | 6 | | 4 | 1 |
| Scienze biologiche, geologiche e ambientali | 15 | 21 | 4 | 6 | 8 | | 3 | 4 |
| Scienze biomediche e biotecnologiche | 27 | 35 | 4 | 8 | 17 | | 6 | 3 |
| Scienze chimiche | 14 | 29 | 0 | 4 | 12 | | 2 | 1 |
| Scienze del farmaco e della salute | 14 | 27 | 1 | 5 | 7 | | 1 | 2 |
| Scienze della formazione | 16 | 25 | 3 | 9 | 3 | | 3 | 4 |
| Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate | 21 | 14 | 7 | 9 | 8 | | 5 | 1 |
| Scienze politiche e sociali | 17 | 30 | 9 | 6 | 4 | | 3 | 6 |
| Scienze umanistiche | 31 | 68 | 12 | 18 | 12 | 1 | 7 | 10 |

Il numero e il ruolo dei docenti sono riferiti alla data del 31 dicembre 2024.

Per quanto riguarda l'amministrazione delle strutture di didattica e di ricerca (Dipartimenti, Scuola di Medicina, Scuola Superiore, Strutture didattiche speciali, Azienda agraria sperimentale), viene riportata la consistenza del personale tecnico amministrativo assegnato, sia in termini complessivi sia secondo l'articolazione nelle quattro aree professionali introdotte dal CCNL 2019-2021 e il numero dei collaboratori ed esperti linguistici e dei tecnologi a tempo determinato:

| Dipartimenti | n. personale tecnico amministrativo* | | | | | | |
|--|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-----------|
| | tot. | EP | Fu | Co | Op | CEL | tecnologo |
| Agricoltura, alimentazione e ambiente | 38 | 2 | 13 | 21 | 2 | 0 | 0 |
| Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche | 17 | 1 | 5 | 9 | 0 | 0 | 2 |
| Economia e impresa | 38 | 0 | 8 | 17 | 4 | 8 | 1 |
| Fisica e astronomia "Ettore Majorana" | 26 | 0 | 7 | 13 | 4 | 0 | 2 |
| Giurisprudenza | 33 | 0 | 12 | 17 | 4 | 0 | 0 |
| Ingegneria civile e architettura | 30 | 0 | 9 | 11 | 6 | 0 | 4 |
| Ingegneria elettrica, elettronica e informatica | 21 | 0 | 6 | 14 | 0 | 0 | 1 |
| Matematica e informatica | 13 | 0 | 5 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Medicina clinica e sperimentale | 18 | 1 | 4 | 11 | 2 | 0 | 0 |
| Scienze biologiche, geologiche e ambientali | 33 | 1 | 16 | 13 | 3 | 0 | 0 |
| Scienze biomediche e biotecnologiche | 21 | 0 | 12 | 4 | 3 | 0 | 2 |
| Scienze chimiche | 20 | 0 | 7 | 13 | 0 | 0 | 0 |
| Scienze del farmaco e della salute | 21 | 1 | 5 | 11 | 4 | 0 | 0 |
| Scienze della formazione | 26 | 0 | 5 | 17 | 4 | 0 | 0 |
| Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate | 24 | 0 | 11 | 10 | 3 | 0 | 0 |
| Scienze politiche e sociali | 27 | 0 | 9 | 9 | 3 | 6 | 0 |
| Scienze umanistiche | 52 | 0 | 10 | 25 | 1 | 16 | 0 |
| Scuola di Medicina | 12 | 0 | 1 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Scuola Superiore | 9 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| SDS di Siracusa | 12 | 0 | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| SDS di Ragusa | 13 | 0 | 2 | 1 | 0 | 10 | 0 |
| Azienda agraria sperimentale | 9 | 0 | 1 | 7 | 1 | 0 | 0 |

*I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2024

Per quanto attiene all'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi dei dipartimenti, in attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione relative alla micro organizzazione dell'Ateneo, nell'anno 2023 sono stati adottati i decreti di micro organizzazione che, così come previsto dal C.d.A. nella delibera del 26 maggio 2022, seguono la seguente articolazione generale:

- **Unità operativa:** unità organizzativa di secondo livello con funzioni di coordinamento gerarchico di più uffici o settori ovvero funzioni di coordinamento gestionale di specifiche attribuzioni e implicanti l'adozione di soluzioni non prestabilite.

Articolazione: Uffici, Settori o Sezioni

- **Ufficio:** unità organizzativa di terzo livello preposta all'espletamento di attività omogenee inerenti a specifiche funzioni aventi carattere di continuità e implicanti l'adozione di soluzioni non prestabilite.

Articolazione: Settori o Sezioni

- **Settore o Sezione:** unità organizzativa di quarto livello preposta all'espletamento di attività omogenee inerenti a procedure, con diversi livelli di complessità, aventi carattere di continuità e di stabilità e implicanti l'adozione di soluzioni parzialmente prestabilite.

La struttura organizzativa dei dipartimenti risultante dall'applicazione dei decreti direttoriali di micro organizzazione, condotta di pari passo con le modifiche statutarie e regolamentari, salvo alcune variazioni dovute alle peculiarità delle strutture dipartimentali, segue il seguente schema:

Unità operativa attività amministrativa-gestionale

Ufficio amministrativo e del personale

Ufficio della didattica, dei servizi agli studenti e della mobilità internazionale

Ufficio provveditorale ed economale

Ufficio di progetto

Ufficio delle biblioteche

Ufficio dei laboratori (*eventuale, in base alle peculiarità del dipartimento*)

Ufficio servizi tecnici di edificio

Ufficio informatico dipartimentale.

Nei Dipartimenti la numerosità media del personale tecnico-amministrativo, con esclusione dei collaboratori ed esperti linguistici, è di 24 unità.

Organizzazione del lavoro agile

Per quanto riguarda il lavoro agile, il relativo regolamento di ateneo sarà adottato una volta concluso l'iter, previsto dall'art. 6 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021, di confronto con i rappresentanti sindacali in ordine ai "*criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi*".

In particolare, la bozza di regolamento è stata trasmessa, con la direttoriale prot. 258622 del 5 luglio 2024, per la dovuta informazione alle organizzazioni sindacali, che hanno richiesto di poter proporre delle modifiche, di cui l'Amministrazione è in attesa.

Nelle more dell'adozione del regolamento, quindi, con direttoriale prot. 375683 del 27 novembre 2024, sono state confermate per l'anno 2025 le misure adottate con la direttoriale prot. n. 239809 del 22 dicembre 2023.

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

Per i lavoratori "fragili", la cui condizione di fragilità, per l'anno 2025, dovrà essere accertata, ai sensi del Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022, dal proprio Medico di Medicina Generale o dal Medico Competente, in linea con la direttiva "Lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri 29 dicembre 2023, è stata data la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per più giorni a settimana anche in deroga al limite massimo del 20% al giorno dei dipendenti assegnati alla singola struttura.

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

Alla data del 31 dicembre 2024, risultano sottoscritti 435 accordi individuali ex lege 81/2017, che rappresentano il 37,8% del numero complessivo di unità di personale a tempo determinato e indeterminato con esclusione dei collaboratori ed esperti linguistici, pari a 1.150. Dei 435 accordi sottoscritti, 236 riguardano unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture dell'amministrazione centrale, 190 unità di personale in servizio presso i dipartimenti e 9 presso i centri

di servizio. Circa il 66% del numero complessivo degli accordi individuali è stato sottoscritto da lavoratrici, a fronte di una percentuale complessiva di lavoratrici pari al 56,6% (651 su un totale di 1.150).

Ferma restando la previa individuazione da parte dell'Amministrazione dei processi e delle attività di lavoro che possono e/o debbono essere effettuate nella modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto e fermo restando altresì che il lavoro agile deve essere finalizzato al miglioramento dei servizi pubblici e all'innovazione organizzativa, si prevede che il Regolamento di Ateneo per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, in attuazione delle disposizioni di cui al Titolo III della Parte Comune del vigente CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, possa essere approvato entro la data del 30 giugno 2025.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

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.

Il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi, legati a indicatori di sostenibilità economico-finanziaria e alle cessazioni dell'anno precedente, e a vincoli relativi alla proporzionalità della consistenza del personale docente e ricercatore.

La principale normativa di riferimento specifica per le Università è rappresentata, oltre che dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240, dal d.lgs. 29 marzo 2012, n. 49 che, in attuazione dell'art. 5 della Legge 240/2010, fissa gli indirizzi per la programmazione del personale, unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata. Col D.P.C.M. 27 novembre 2024, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 17 del 22 gennaio 2025, sono stati stabiliti gli indirizzi per la programmazione del personale universitario, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del citato d.lgs. 49/2012, per il triennio 2024-2026.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

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 2024.

Il numero complessivo di professori e di ricercatori, a tempo indeterminato e determinato, è pari a 1.347 unità, così distribuiti in base al ruolo rivestito alla data del 31 dicembre 2024:

| Personale docente e ricercatore | n. |
|--|-----------|
| Professori di prima fascia | 413 |
| Professori di seconda fascia | 533 |
| Ricercatori a tempo indeterminato | 84 |
| Ricercatori a tempo determinato B | 123 |
| Ricercatori a tempo determinato A | 193 |
| Ricercatori in tenure track | 1 |

La composizione dell'organico dei professori alla data del 31 dicembre 2024 vede la percentuale di professori di prima fascia pari al 44% dei professori di prima e di seconda fascia.

Il numero complessivo del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato è pari a 1.088 unità, così distribuiti in base al settore professionale e all'area professionale secondo il sistema di classificazione del personale stabilito dal CCNL 2019-2021:

| Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato | Organico al 31.12.2024 | | | |
|--|---------------------------|------------|---------------|-----------|
| | <i>area professionale</i> | | | |
| <i>settore professionale</i> | elevate professionalità | funzionari | collaboratori | operatori |
| Amministrativo | | | 291 | 40 |
| Amministrativo-gestionale | 28 | 201 | | |
| Amministrativo dipartimentale | 5 | 94 | | |
| Servizi generali e tecnici | | | | 51 |
| Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali | | | 155 | |
| Tecnico - informatico | 10 | 85 | | |
| Scientifico-tecnologico | 2 | 40 | | |
| Biblioteche | 0 | 17 | 58 | |
| Comunicazione e informazione | 1 | 5 | 4 | |
| Socio- sanitario | | 1 | 0 | 0 |
| Medico-odontoiatrico e socio-sanitario | 0 | | | |

Alla data del 31 dicembre 2024, risultano inoltre in servizio 6 dirigenti a tempo indeterminato e 45 collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato, nonché 1 dirigente a tempo determinato, 2 funzionari a tempo determinato e 14 tecnologi a tempo determinato.

Programmazione strategica delle risorse umane

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., tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale e dell'assicurazione a ciascun Ateneo della 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.

In particolare, rientrano nel calcolo delle spese complessive del personale, al netto delle entrate derivanti da finanziamenti esterni da parte di soggetti pubblici e privati destinati al loro finanziamento: gli assegni fissi per il personale a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il trattamento economico del direttore generale; i fondi destinati alla contrattazione integrativa; le spese relative alla didattica, ivi comprese quelle derivanti dai contratti per attività di insegnamento.

Rientrano invece nel calcolo delle entrate: i contributi statali per il funzionamento e le eventuali assegnazioni ministeriali straordinarie per spese di personale, aventi carattere di continuità; le tasse, soprattasse e contributi universitari a carico degli iscritti ai corsi dell'ateneo, al netto di eventuali rimborsi.

Nell'anno 2024 sono state adottate alcune importanti novità normative che hanno un impatto diretto sulla programmazione del personale, ed in particolare:

- il Decreto Legge 31 maggio, 2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2024, n. 106, all'art. 15, comma 1 quinquies, ha disposto che le risorse straordinarie già assegnate alle Università con i decreti ministeriali 445/2022 e 795/2023, non utilizzate per il reclutamento di personale entro i termini, rispettivamente, del 31 dicembre 2026 e del 31 dicembre 2027, possono essere utilizzate a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale; mentre le ulteriori risorse straordinarie di cui ai piani C e D del D.M. 445/2022, stanziata a decorrere dal 2025 e 2026, sono assegnate alle università statali nell'ambito del fondo per il finanziamento ordinario a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente.
- la Legge di bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) che, all'art. 1 comma 825 lettera b), prevede che per l'anno 2025 le università possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026. Inoltre, la stessa legge ha disposto l'innalzamento a 67 anni del limite ordinamentale per il collocamento a riposo del personale dirigente e tecnico amministrativo, nonché per i ricercatori a tempo indeterminato e per i professori associati assunti precedentemente all'entrata in vigore della legge 240/2010, con ricadute sulle previsioni relative alle cessazioni 2025-2026 in base alle quali è stata adottata la programmazione di personale 2024-2026.

- il D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, (c.d. Milleproroghe 2025), convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, pubblicata sulla G.U.R.I. n. 45 del 24 febbraio 2025, all’art. 1, comma 1bis, prevede che, a decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali delle Università statali, autorizzate e da autorizzare, hanno una validità non superiore a tre anni e non possono essere ulteriormente prorogate. In via transitoria, alle facoltà assunzionali relative ad annualità pregresse al 2025, autorizzate e non ancora esercitate, si provvede, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, entro il 31 dicembre 2025, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2021 e 2022, entro il 31 dicembre 2026 e, relativamente alle cessazioni verificatesi nell'anno 2023, entro il 31 dicembre 2027.

La programmazione del personale docente e tecnico – amministrativo per gli anni 2025-2027 si muoverà quindi in un contesto di riduzione delle risorse finanziarie e delle facoltà assunzionali e di aumento dei costi di personale e dovrà necessariamente avere carattere di flessibilità per potersi adattare alle succitate previsioni normative.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Come detto in premessa, annualmente a ciascun Ateneo è assicurata la possibilità di procedere ad assunzioni di personale almeno per una quota pari al 50% dei punti organico corrispondenti alle cessazioni del personale a tempo indeterminato avvenute nell’anno precedente, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al turn over.

Per la definizione della capacità assunzionale dell’Università di Catania per il triennio 2025-2027, pertanto, dovrà farsi riferimento alle cessazioni intervenute nell’anno 2024 e di quelle previste per gli anni 2025 e 2026, che vengono riportate nel seguente prospetto:

| Ruolo | Cessazioni 2024 | | Cessazioni 2025 | | Cessazioni 2026 | |
|--|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|
| | n. | p.o. | n. | p.o. | n. | p.o. |
| Professori di prima fascia | 13 | 13 | 16 | 16 | 13 | 13 |
| Professori di seconda fascia | 10 | 7 | 7 | 4,9 | 10 | 7 |
| Ricercatori a tempo indeterminato | 8 | 4 | 5 | 2,5 | 5 | 2,5 |
| dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| elevate professionalità | 1 | 0,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| funzionari | 17 | 5,1 | 7 | 2,1 | 8 | 2,4 |
| collaboratori | 17 | 4,25 | 9 | 2,25 | 9 | 2,25 |
| operatori | 5 | 1 | 2 | 0,4 | 2 | 0,4 |
| CEL | 2 | 0,4 | 3 | 0,6 | 5 | 1 |

Sulla previsione delle cessazioni degli anni 2025 e 2026, in base alle quali era stato adottato il piano triennale 2024-2026, ha avuto immediata refluenza l'innalzamento a 67 anni del limite ordinamentale per il collocamento a riposo. Ciò, soprattutto per il personale dirigente e tecnico amministrativo e per i ricercatori a tempo indeterminato, dal momento che per i professori di prima fascia e per la stragrande maggioranza dei professori di seconda fascia il limite ordinamentale per il collocamento a riposo è già fissato a 70 anni.

Per quanto riguarda i punti organico disponibili, col D.M. 23 gennaio 2025, registrato alla Corte dei conti in data 6 febbraio 2025 e pubblicato sul sito del Ministero dell'Università e della Ricerca in data 17 febbraio 2025, sono stati definiti i criteri per il riparto e l'attribuzione alle Università statali del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2024.

All'Università di Catania sono stati attribuiti 40,83 punti organico, a fronte di cessazioni intervenute nell'anno 2023 per 39,55 punti organico (14 per professori di prima fascia; 9,80 per professori di seconda fascia; 6,50 per ricercatori a tempo indeterminato; 10,25 per il personale tecnico amministrativo), con una percentuale sul turn over di Ateneo pari al 103%, risultato di molto superiore al trend delle assegnazioni degli anni precedenti, a riprova della migliore performance conseguita dall'Ateneo.

Per quanto riguarda l'anno 2025, come già detto in premessa, l'art. 1, comma 825 lettera b) della legge finanziaria 2025 dispone che il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 75% per l'anno 2025 e del 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026.

L'introduzione di una percentuale diversa per le cessazioni dei ricercatori rispetto alle cessazioni del restante personale ai fini del calcolo del contingente assunzionale potrebbe lasciar presagire una articolazione differente dell'attribuzione dei punti organico per gli anni 2025 e 2026. In assenza di indicazioni ministeriali in merito, si terranno distinti i calcoli relativi alle previsioni del contingente assunzionale 2025 e 2026.

Le cessazioni intervenute nell'anno 2024 sono corrispondenti a 35,15 punti organico, di cui 4 p.o. per cessazioni di ricercatori a tempo indeterminato e 31,15 p.o. per il restante personale docente e tecnico amministrativo a tempo indeterminato. Considerato che il turn over stabilito dalla legge finanziaria 2025 è pari al 100% delle cessazioni dei ricercatori e del 75% delle cessazioni del restante personale, i punti organico 2025 non potranno essere inferiori a 13,68, di cui 2 p.o. per cessazioni ricercatori e 11,68 p.o. per il restante personale. Considerato che il rapporto tra le spese di personale e le entrate ha

raggiunto nel 2024 una percentuale superiore a quella dell'anno 2023 (ci si aspetta un indice di spese di personale del 72%), una previsione molto prudentiale di assegnazione di punti organico 2025 sarebbe pari a 20,52 p.o., corrispondente al 75% del 75% delle cessazioni del personale a tempo indeterminato più 3 p.o. pari al 75% delle cessazioni dei ricercatori a tempo indeterminato.

Le cessazioni previste nell'anno 2025 sono corrispondenti a 28,75 p.o., pertanto i punti organico 2026 non potranno essere inferiori a 14,06 p.o., di cui 0,94 per cessazioni ricercatori e 13,12 per le cessazioni del restante personale a tempo indeterminato.

Le cessazioni previste nell'anno 2026 sono corrispondenti a 28,55 p.o., pertanto i punti organico 2027 non potranno essere inferiori a 14,27.

Riguardo alle proiezioni di assegnazione di punti organico per l'Ateneo per gli anni 2026 e 2027, non è possibile avanzare alcuna ipotesi considerato che l'andamento complessivo delle spese di personale in rapporto alle entrate è in deciso aumento e che il governo ha già preannunciato un ripensamento sui parametri da utilizzare per il calcolo dei contributi statali per il funzionamento delle Università.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse straordinarie di cui all'articolo 1, comma 297, lett. a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, destinate all'attivazione di piani straordinari per il reclutamento di professori, di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3 della legge 240/2010 e di personale tecnico-amministrativo al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti, col D.M. 445 del 6 maggio 2022, era stato definito l'ammontare delle risorse finanziarie stanziato suddivise in 4 piani straordinari identificati con le lettere da A a D, per ognuno dei quali è prevista l'attribuzione di risorse finanziarie utilizzabili dagli Atenei in periodi temporali diversi.

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

| Finalità | P.O. |
|--|------|
| Chiamata per professori ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge 240/2010 | 2,7 |
| Reclutamento di 50 ricercatori a tempo determinato di tipo b) | 25 |
| Personale tecnico amministrativo | 25,4 |

Per la realizzazione del piano straordinario B), col D.M. 795/2023 (intervallo di reclutamento previsto: 1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025) sono state attribuite all'Università di Catania complessivamente

risorse corrispondenti a 60,50 punti organico, che gli Organi di governo dell’ateneo, nell’anno 2023, hanno programmato secondo la seguente ripartizione:

| Finalità | P.O. |
|--|-------------|
| Chiamata per professori ai sensi dell’art. 24, comma 5 della legge 240/2010 | max 11 |
| Reclutamento di 58 ricercatori a tempo determinato di tipo b) | 29 |
| Personale tecnico amministrativo | 15 |
| Personale tecnico amministrativo | 5,5* |

**risorse riservate all’integrazione della quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del PTA*

Come anticipato in premessa, l’art. 15, comma 1 quinquies, del D.L. 71/2024, convertito con modificazioni dalla Legge 106/2024, ha ampliato l’intervallo temporale per l’utilizzo delle risorse straordinarie già assegnate alle Università con i decreti ministeriali 445/2022 e 795/2023, portandolo, rispettivamente, al 31 dicembre 2026 e al 31 dicembre 2027.

Inoltre, mentre inizialmente era previsto che, in caso di mancato utilizzo per assunzioni di personale, le risorse assegnate sarebbero state redistribuite alle altre università, la stessa disposizione ha previsto che eventuali risorse non utilizzate, nei termini sopra indicati, per il reclutamento di nuovo personale restino all’Ateneo a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale, docente e non docente.

Al contempo, però, le ulteriori risorse straordinarie di cui ai piani C e D del D.M. 445/2022, stanziata a decorrere dal 2025 e 2026, saranno ripartite tra le università statali non per il reclutamento di nuovo personale, bensì a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente, e assegnate nell’ambito del fondo per il finanziamento ordinario.

Per quanto riguarda la programmazione delle risorse straordinarie assegnate coi DD.MM. 445/2022 e 795/2023, come chiarito dal Ministero con nota circolare prot. 6382 del 2 maggio 2024, per ciascuna assunzione di RTDB su risorse straordinarie sono stati impegnati 0,7 punti organico (0,5 immediatamente utilizzati e 0,2 accantonati direttamente dal Ministero in procedura PROPER).

Per quanto sopra, la programmazione di Ateneo dei punti organico straordinari assegnati col D.M. 445/2022 (termine finale di utilizzo delle risorse per il reclutamento di personale: 31 dicembre 2026) è stata adeguata come segue:

| Finalità | P.O. |
|-----------------|-------------|
|-----------------|-------------|

| | |
|--|------|
| Chiamata per professori ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge 240/2010 | 2,7 |
| Reclutamento di 50 ricercatori a tempo determinato di tipo b) | 35 |
| Personale tecnico amministrativo | 15.3 |

Per quanto attiene ai punti organico straordinari assegnati col D.M. 795/2023 (termine finale di utilizzo delle risorse per il reclutamento di personale: 31 dicembre 2027), considerato che 18 delle 58 posizioni di ricercatori di tipo B) programmate sono state avviate per il reclutamento di ricercatori in tenure track, così da consentire una maggiore flessibilità sull'utilizzo dei punti organico a copertura (si sottolinea che la possibilità di bandire posizioni di RTDB è vincolata a piani straordinari), e volendo mantenere l'assegnazione complessiva di punti organico straordinari per il personale tecnico amministrativo, la programmazione risulta adeguata come segue:

| | |
|--|-------------|
| Finalità | P.O. |
| Reclutamento di 40 ricercatori a tempo determinato di tipo b) | 28 |
| Personale tecnico amministrativo | 25.3 |
| Personale tecnico amministrativo | 5,5* |

**risorse riservate all'integrazione della quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del PTA*

Si ribadisce che la programmazione delle risorse straordinarie assegnate coi DD.MM. 445/2022 e 795/2023 potrà subire variazioni, in considerazione del diverso arco temporale per il loro utilizzo e per la possibilità che le risorse residue possano essere utilizzate a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente e, non ultimo, della ricaduta dell'eventuale introduzione di un limite temporale per l'utilizzo dei punti organico residui delle programmazioni precedenti.

Stima del trend delle cessazioni

Per quanto riguarda il personale docente, nei prospetti che seguono viene riportato il numero delle cessazioni dal servizio previste per gli anni 2025, 2026 e 2027 (non vengono riportate le cessazioni dal ruolo per passaggio ad altro ruolo docente nell'Ateneo né il numero di RTDA il cui contratto viene a scadenza in quanto non impegna punti organico):

| Ruolo | Cessazioni 2025 | Cessazioni 2026 | Cessazioni 2027 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| | n. | n. | n. |
| Professori di prima fascia | 16 | 13 | 12 |
| Professori di seconda fascia | 7 | 10 | 13 |
| Ricercatori a tempo indeterminato | 5 | 5 | 9 |

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, nei prospetti che seguono viene riportato il numero delle cessazioni dal servizio previste per gli anni 2025, 2026 e 2027 (non viene riportato il numero del personale a tempo determinato il cui contratto viene a scadenza in quanto non impegna punti organico):

| settore professionale | cessazioni 2025 | | | | cessazioni 2026 | | | | cessazioni 2027 | | | |
|---|-------------------------|------------|---------------|-----------|-------------------------|------------|---------------|-----------|-------------------------|------------|---------------|-----------|
| | elevate professionalità | funzionari | collaboratori | operatori | elevate professionalità | funzionari | collaboratori | operatori | elevate professionalità | funzionari | collaboratori | operatori |
| Amministrativo | | | 6 | 0 | | | 9 | 0 | | | 12 | 2 |
| Amministrativo-gestionale | 0 | 4 | | | 0 | 2 | | | 0 | 5 | | |
| Amministrativo dipartimentale | 0 | 1 | | | 0 | 2 | | | 0 | 1 | | |
| Servizi generali e tecnici | | | | 2 | | | | 2 | | | | 3 |
| Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali | | | 2 | | | | 0 | | | | 3 | |
| Tecnico - informatico | 0 | 1 | | | 0 | 1 | | | 0 | 1 | | |
| Scientifico-tecnologico | 0 | 0 | | | 0 | 1 | | | 1 | 1 | | |
| Biblioteche | 0 | 1 | 1 | | 0 | 1 | 0 | | 0 | 0 | 3 | |
| Comunicazione e informazione | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | |
| Socio-sanitario | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 |

Nell'arco dello stesso triennio, cesseranno dal servizio 1 dirigente a tempo indeterminato (nel 2027) e 10 collaboratori ed esperti linguistici (3 nel 2025, 5 nel 2026 e 2 nel 2027).

Strategia di copertura del fabbisogno

L'attuale sistema di programmazione prevede che le facoltà assunzionali vengano attribuite annualmente alle Università statali in termini di punti organico⁴ con decreto ministeriale, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al turn over su base nazionale e dell'assicurazione ad ogni Ateneo di poter contare su una quota di punti organico annuale minima pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente.

Attraverso il punto organico viene quindi quantificata l'autorizzazione alla spesa che annualmente l'Ateneo può utilizzare per assunzioni di personale, rapportandola al costo medio nazionale di un Professore di I fascia rilevato all'anno precedente rispetto al D.M. di assegnazione dei punti organico.

Per l'anno 2024, sulla base di quanto stabilito dal D.M. 23 gennaio 2025, n. 36, pubblicato il 17 gennaio 2025, il valore del punto organico a cui fare riferimento è pari a € 116.297,51.

⁴ Il punto organico rappresenta il valore medio a livello di sistema universitario del costo attribuito al Professore di prima fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i punti organico si traducono in: 1 Professore I fascia = 1 p.o.; 1 Professore II fascia = 0,7 p.o.; 1 Ricercatore a tempo determinato = 0,5 p.o. Per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico si traducono in: 1 Dirigente = 0,65 p.o.; 1 EP = 0,4 p.o.; 1 funzionario = 0,3 p.o.; 1 collaboratore = 0,25 p.o.; 1 operatore = 0,2 p.o. e 1 CEL = 0,2.

Col D.M. testé richiamato, per l'anno 2024 sono stati attribuiti all'Università di Catania 40,83 punti organico, a fronte di una previsione pari a 31,92 punti organico elaborata nel PIAO 2024-2026.

Secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 1bis, del D.L. 202/2024, così come modificato dalla legge di conversione 15/2025, il contingente assunzionale assegnato per l'anno 2024 dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre 2027.

I limiti alle capacità assunzionali degli Atenei introdotti dalla legge finanziaria 2025 e i nuovi limiti temporali per l'utilizzo dei punti organico, l'introduzione dei contratti di ricerca come contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché il contesto complessivo che vede, da un lato, la riduzione delle risorse finanziarie e, dall'altro, un aumento dei costi di personale, impone una ancora più attenta riflessione e razionalizzazione di tutte le spese che hanno una incidenza negativa sul rapporto dell'80% e, contestualmente, l'impegno a migliorare ulteriormente i parametri che incidono positivamente sui finanziamenti statali.

a) Personale docente

Secondo quanto previsto dal D.P.C.M. 27 novembre 2024, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 17 del 22 gennaio 2025, la programmazione triennale 2024-2026 del personale deve conformarsi ai seguenti indirizzi:

- a) Realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale ed obbligo di rientrare in tale composizione nell'annualità successiva.
- b) Provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, della legge 240/2010 non inferiore al numero dei professori di prima fascia reclutati nello stesso periodo, nel caso in cui la percentuale di cui alla lettera a) sia superiore al 30%.

Il mancato rispetto del parametro di cui alla precedente lettera b) nel triennio 2024-2026 comporta una penalizzazione del 10% nelle assegnazioni relative alle facoltà assunzionali per il triennio 2027-2029.

Identica penalizzazione è prevista nel caso di mancato rispetto, nel triennio 2024-2026, del limite del 20% dei posti disponibili per professore alla chiamata di soggetti esterni all'Ateneo, ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Per quanto riguarda i professori, in data 1° marzo 2025, hanno assunto servizio 14 professori di prima fascia, di cui 13 vincitori di procedure di chiamata avviate ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 240/2010 e 1 vincitore di una procedura di chiamata avviata ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Alla stessa data, ha assunto servizio 1 professore di seconda fascia, vincitore di una procedura di chiamata avviata ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

In atto, sono in corso di espletamento:

- 17 procedure di chiamata ad altrettanti posti di professore di prima fascia, avviate ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge 240/2010;
- 6 procedure di chiamata a posti di professore di seconda fascia, di cui 2 avviate ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, 1 procedura di chiamata diretta per vincitore di bando competitivo per il finanziamento di progetti di ricerca; 3 avviate ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010.

Tutte le procedure sopra riportate sono state approvate entro il mese di febbraio 2025 e, pertanto, i candidati vincitori delle suddette procedure assumeranno servizio a decorrere dal 1° ottobre 2025, sempreché la procedura si sia conclusa con la chiamata da parte del dipartimento interessato in tempo utile per essere sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di settembre 2025. In caso contrario, la nomina dei vincitori di tali procedure di chiamata decorrerà dal 1° marzo 2026, in concomitanza con l'inizio delle attività didattiche del secondo semestre dell'a.a. 2025/2026.

Nel triennio 2025-2027, verranno a scadenza i seguenti contratti di Ricercatore a tempo determinato di tipo b), per i quali sono state o saranno avviate procedure di valutazione, ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge 240/2010, per il passaggio a professore di seconda fascia:

- Anno 2025: 65 contratti;
- Anno 2026: 21 contratti;
- Anno 2027: 36 contratti.

Per quanto riguarda i ricercatori a tempo determinato, nell'anno 2025 hanno assunto servizio 30 ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010, nella formulazione precedente alla legge 29 giugno 2022, n. 79, di conversione del d.l. 36/2022 (21 RTDB in data 1° gennaio 2025 e 9 RTDB in data 1° marzo 2025).

Sono in corso di espletamento 13 procedure di selezione per ricercatori a tempo determinato di tipo b) e 23 procedure di selezione per ricercatori in tenure track.

Tutte le procedure sopra riportate sono state approvate entro il mese di febbraio 2025 e, pertanto, i candidati vincitori delle suddette procedure, così come i vincitori delle selezioni già previste a febbraio 2025, assumeranno servizio a decorrere dal 1° ottobre 2025, sempreché la procedura si sia conclusa con la chiamata da parte del dipartimento interessato in tempo utile per essere sottoposta

all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di settembre 2025. In caso contrario, salvo diversa decorrenza legata alla scadenza del finanziamento del posto, i vincitori delle suddette procedure assumeranno servizio dal 1° marzo 2026, in concomitanza con l'inizio delle attività didattiche del secondo semestre dell'a.a. 2025/2026.

Per quanto riguarda il rapporto tra il numero dei professori ordinari e il numero totale dei professori di cui al DPCM 27 novembre 2024, sopra richiamato, per l'Università di Catania tale rapporto è inferiore al 50% ma comunque superiore al 30%.

Pertanto, secondo quanto disposto dalla lettera b) del secondo comma dell'art. 2 del D.P.C.M. 27 novembre 2024, nel triennio 2024-2026, per evitare le penalizzazioni previste, occorre provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori a tempo determinato non inferiore a quello dei professori ordinari assunti nello stesso periodo.

Considerate pertanto le assunzioni già effettuate nell'anno 2024, le assunzioni già avvenute nell'anno 2025, le procedure di selezione già avviate e non ancora concluse, nonché le procedure richieste e/o assegnate ma non ancora bandite, al fine di raggiungere entro il 2026 il pareggio tra le assunzioni di professori di prima fascia e i ricercatori a tempo determinato, sia RTT che RTDB, potranno essere avviate nuove procedure di chiamata a professore di prima fascia subordinatamente all'avvio di 5 procedure di selezione per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato.

Anche al fine del mantenimento degli equilibri di bilancio, sia i vincitori delle nuove procedure di chiamata a professore di prima fascia approvate dagli Organi di governo a partire da marzo 2025 sia i vincitori delle procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato, approvate dagli Organi di governo a partire da marzo 2025 e non ricomprese nelle posizioni già previste, potranno assumere effettivo servizio il 1° marzo 2026, in concomitanza con l'inizio del secondo periodo didattico dell'anno accademico 2025/2026, nel caso in cui la relativa procedura si sia conclusa con la chiamata del vincitore in tempo utile per essere sottoposta all'approvazione del Consiglio di amministrazione nella seduta del mese di febbraio 2026.

In tutti gli altri casi, la presa di servizio avverrà il 1° ottobre 2026, in concomitanza con l'inizio del primo periodo didattico dell'anno accademico 2026/2027, previa verifica del rispetto della previsione di cui all'art. 2, comma 2, lettera b) del D.P.C.M. 27 novembre 2024, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 17 del 22 gennaio 2025.

Fino al 31 dicembre 2026, nel caso in cui siano stati ricercatori di tipo a) per almeno tre anni, i vincitori delle procedure di RTT in corso di espletamento potranno richiedere il riconoscimento del periodo di servizio prestato come RTDA e, quindi, la valutazione per il passaggio a professore di seconda fascia potrà avvenire dopo 12 mesi dalla presa di servizio.

In via cautelativa, pertanto, nell'anno 2026 è da prevedere, in aggiunta a quanto sopra detto per i passaggi da RTDB a PA, il passaggio a professore associato di 23 ricercatori in tenure track.

b) Personale dirigente e tecnico amministrativo

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale e tecnico-amministrativa, sono in corso di espletamento:

- 4 procedure di concorso per altrettanti dirigenti (aree individuate: della Centrale Unica di Committenza (ACUC); della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione (APSEMa); della Didattica (Adi); Risorse Umane (ARU);
- 4 procedure di selezione per Elevate Professionalità, **tutte già espletate**, i cui vincitori assumeranno servizio nel 2025;
- 1 procedura di selezione per collaboratori amministrativi.
- 2 procedure di selezione per collaboratori ed esperti linguistici.

Secondo quanto stabilito dall'art. 92 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, fino al 30 giugno 2026, è possibile attivare procedure di progressione, in deroga, tra le Aree professionali (ad esclusione dell'Area delle Elevate Professionalità), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. Secondo quanto comunicato dall'Area Finanziaria, lo 0,55% del monte salari del personale T.A. a tempo indeterminato, compresi i CEL, è pari a € 209.260/36 (lordo amministrazione). Utilizzando come parametro il valore del punto organico 2024, sopra riportato, tale somma corrisponde a circa 1,80 punti organico che, rapportati agli 0,05 p.o. necessari per il passaggio alle aree professionali superiori degli operatori e dei collaboratori, quantificano in un numero massimo di 36 le progressioni "verticali" attivabili, in deroga alla riserva del 50% delle posizioni disponibili alla copertura tramite concorso pubblico.

Per quanto riguarda i 5,5 punti organico a valere sul piano straordinario B) di cui al D.M. 795/2023, programmati per integrare la quota variabile del Fondo per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo, l'Area Risorse Umane **ha avviato** una interlocuzione con il Ministero dell'Università e della Ricerca per definire esattamente le modalità applicative della previsione di cui all'art. 1, comma 5, del D.M., considerate le modifiche introdotte dalla Legge 106/2024, sopra richiamate.

Per quanto attiene al personale tecnico amministrativo a tempo determinato, verranno prese in considerazione esclusivamente le richieste interamente coperte da finanziamenti esterni che consentano di escludere il costo di tale personale dal calcolo delle spese di personale ai fini del rispetto del limite dell'80%.

Come esplicitamente previsto dall'art. 3, comma 3, del D.P.C.M. 27 novembre 2024, più volte citato, sono in ogni caso consentite le assunzioni di personale riservate alle categorie protette. Al riguardo, al fine di rispettare la quota d'obbligo ricadente sull'Amministrazione, secondo la proiezione elaborata alla data del 31 dicembre 2024 la copertura risulta essere di 8 lavoratori. Considerate le esigenze rappresentate dalle varie strutture e considerato peraltro che tali assunzioni non comportano impegno in termini di punti organico, ma rientrano tra le spese di personale valide ai fini dell'80%, come per gli anni precedenti si procederà al reclutamento di personale appartenente all'Area professionale degli operatori, tramite avviamento dal Centro per l'Impiego.

Assegnazione dei punti organico 2024 e impatto dell'art. 1, comma 1bis, del "Milleproroghe 2025" sulle programmazioni precedenti.

Come detto, per l'anno 2024 sono stati assegnati all'Università di Catania 40,83 punti organico, con una percentuale sul turn over di Ateneo pari al 103%, a fronte di una previsione pari a 31,92 punti organico elaborata nel PIAO 2024-2026.

Considerata tale maggiore assegnazione e la quota di punti organico non utilizzata e/o programmata nel corso del 2024, risulta oggi possibile programmare ulteriori 9,19 punti organico 2024, nonché una prima tranche sui 13,68 punti organico 2025 immediatamente disponibili (50% delle cessazioni 2024, tenuto anche conto della riduzione al 75% prevista per professori e personale tecnico amministrativo dalla legge di Bilancio 2025).

Considerato che nel 2025 andranno a scadenza 65 contratti di RTDB, la cui copertura è assicurata dall'accantonamento di 5,41 punti organico 2024 a cui aggiungere 7,59 punti organico 2025, e che è già prevista l'assunzione di un professore di II fascia vincitore di programma di ricerca, sulla quota immediatamente disponibile di punti organico 2025 è possibile programmare circa 5 punti organico.

Al fine di procedere alla prima assegnazione per l'anno 2025 ai dipartimenti di punti organico per avviare procedure di reclutamento di professori di prima fascia e/o di ricercatori a tempo determinato nella stessa misura della prima assegnazione dell'anno 2024, pari a 9 punti organico, è possibile utilizzare 6 punti organico ordinari 2024 e, nelle more dell'effettiva assegnazione dei punti organico 2025, ad una anticipazione di 3 punti organico ordinari 2025.

I restanti 3 punti organico ordinari 2024 sono programmati per il reclutamento e/o le progressioni di carriera di personale tecnico amministrativo, che si aggiungono ai 2,07 p.o. già programmati. Per quanto riguarda i punti organico 2025, al momento è possibile programmare per il reclutamento e/o le progressioni di carriera di personale tecnico amministrativo una anticipazione di 2,07 punti organico,

confermando così la prima assegnazione dell'anno 2024 e prevedendo un conguaglio con l'assegnazione della seconda tranche 2025.

Per quanto riguarda eventuali nuove procedure di reclutamento di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, verranno prese in considerazione esclusivamente le richieste, adeguatamente motivate per professionalità specifiche non già presenti nell'organico dell'Ateneo, con particolare riferimento a figure essenziali al fine dell'erogazione di servizi particolari e/o la cui assenza possa determinare responsabilità in capo all'Amministrazione.

In linea di massima, fuori da tali ipotesi espressamente previste, richieste di personale a tempo indeterminato relative a figure e/o a servizi più "generali" verranno prese in considerazione nel momento in cui i vincitori delle selezioni pubbliche già espletate abbiano assunto effettivo servizio, si sarà conclusa la selezione per collaboratori amministrativi già avviata e siano stati definiti i nuovi criteri di attribuzione dei ruoli e delle responsabilità, coerenti con le previsioni del CCNL vigente, in esito alla "mappatura dei processi" avviata nell'ambito del progetto "LabOrg", coordinato dalla Direzione Generale, e siano state adottate i provvedimenti di micro-organizzazione delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione centrale.

Al contempo, verranno definiti i criteri per individuare le posizioni per le quali avviare le procedure di progressione tra le Aree professionali (ad esclusione dell'Area delle Elevate Professionalità), nel numero massimo di 36 consentite in deroga alla riserva del 50% delle posizioni disponibili alla copertura tramite concorso pubblico. Al riguardo, l'Area risorse umane presenterà al Ministero una richiesta per chiarire se tali "progressioni verticali in deroga" rientrino nel computo dei punti organico e, quindi, vadano considerate nell'ambito delle ordinarie facoltà assunzionali.

Come detto in premessa, il D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, (c.d. Milleproroghe 2025), convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, pubblicata sulla G.U.R.I. n. 45 del 24 febbraio 2025, all'art. 1, comma 1bis, prevede che, a decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali delle Università statali, autorizzate e da autorizzare, hanno una validità non superiore a tre anni e non possono essere ulteriormente prorogate. In via transitoria, alle facoltà assunzionali relative ad annualità pregresse al 2025, autorizzate e non ancora esercitate, si provvede, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, entro il 31 dicembre 2025, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2021 e 2022, entro il 31 dicembre 2026 e, relativamente alle cessazioni verificatesi nell'anno 2023, entro il 31 dicembre 2027.

In altri termini, i residui delle precedenti programmazioni fino alla programmazione dei punti organico 2021, che sono stati considerati dall'Ateneo per l'avvio di procedure di reclutamento tanto del personale docente che del personale tecnico amministrativo, dovranno essere utilizzati necessariamente entro il 31 dicembre di quest'anno, pena la perdita dei punti organico corrispondenti.

In fase di impegno per l'avvio delle procedure di reclutamento, i punti organico sono stati sempre considerati "a pieno", cioè sulla base del valore in punti organico corrispondente al ruolo messo a concorso.

Nel momento della conclusione delle procedure, nel caso di vincitori già in servizio presso l'Ateneo in altro ruolo, sono stati effettivamente utilizzati i punti organico calcolati "a differenziale", pari cioè alla differenza tra il punto organico del nuovo ruolo e il punto organico corrispondente alla posizione già rivestita.

Per quanto riguarda il personale docente, i punti organico ordinari assegnati ai dipartimenti per l'avvio di procedure di chiamata a professore di prima fascia e, dal settembre 2024, anche di procedure di selezione di ricercatori in tenure track si sono cumulati agli eventuali residui (positivi o negativi) e, sulla base dei criteri di utilizzo deliberati contestualmente all'assegnazione dei nuovi punti organico, sono stati impegnati per l'avvio di nuove procedure.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, i punti organico ordinari residui, derivanti dall'utilizzo "a differenziale" in esito alle selezioni, sono stati utilizzati, sulla base di esigenze intervenute successivamente alla programmazione iniziale, per lo scorrimento delle graduatorie e per l'ampliamento dei posti messi a concorso.

Considerato il termine perentorio stabilito dal decreto Milleproroghe per il loro utilizzo, i residui di punti organico delle programmazioni fino al 2021 saranno utilizzati per le assunzioni intervenute nell'anno 2024 e per quelle intervenute e/o che interverranno nell'anno 2025, rispettando per quanto possibile la programmazione per ruoli approvata (professori/ricercatori/personale tecnico amministrativo e dirigenti). Nel caso però in cui si renda necessario utilizzare in maniera flessibile i punti organico per l'assunzione di personale su ruoli diversi da quelli programmati, la quota di punti organico così utilizzata verrà recuperata al ruolo programmato nell'anno successivo. Ciò, nelle more delle indicazioni che il Ministero ha già preannunciato verranno date agli Atenei proprio alla luce del "Milleproroghe 2025".

3.3 Piano della formazione

Il 14 gennaio 2025 il Ministro per la pubblica amministrazione, on. Paolo Zangrillo, ha emanato la Direttiva «Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti», finalizzata a fornire alle Pubbliche Amministrazioni indicazioni metodologiche e operative per rafforzare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane attraverso la formazione.

La suddetta Direttiva si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023), sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023), e sull'obbligo formativo delle 24 ore annue (24 gennaio 2024) ribadendo ulteriormente il valore strategico della formazione e proponendo il recupero della dimensione "valoriale" di quest'ultima.

Si rende necessario accrescere la consapevolezza che la formazione non può essere ridotta ad una questione eminentemente tecnica, ma le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre diverse categorie di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. Senza la promozione di questa dimensione valoriale, la formazione non produce il "valore aggiunto" atteso e non contribuisce all'affermarsi di una cultura manageriale e organizzativa che ne riconosca la centralità.

In quest'ottica la formazione continua deve essere intesa quale specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che deve essere assicurato da ciascun dirigente attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

In una prospettiva di supporto all'agire delle Pubbliche Amministrazioni la direttiva esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione orientando l'individuazione dei fabbisogni formativi, la struttura degli interventi e la valutazione delle ricadute degli stessi.

L'Università di Catania si pone in linea con quanto indicato dal Dipartimento della funzione pubblica, considerando la formazione del proprio personale una leva strategica per il miglioramento organizzativo, in un'ottica di generale sviluppo professionale delle persone e della performance dell'intera Amministrazione.

Difatti nel biennio 2023-2024 la formazione del personale è stata rafforzata quasi esponenzialmente, sia con riguardo al numero delle attività formative, che al personale coinvolto. Nel 2024, inoltre è stato istituito un Gruppo di Lavoro per lo sviluppo delle competenze trasversali e manageriali del personale, con funzioni propulsive e di coordinamento delle attività. Per il triennio 2025-2027, in continuità con

quanto già avviato nell'anno precedente ci si pone l'obiettivo di rafforzare ulteriormente le competenze del personale attraverso la formazione.

Il presente Piano di Formazione è stato realizzato seguendo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica coerentemente con gli obiettivi strategici di Ateneo definiti nei documenti di Programmazione d'Ateneo, con le disposizioni normative di interesse della Pubblica Amministrazione, sia generali, sia specifiche e con le esigenze formative segnalate direttamente dalle strutture dell'Ateneo.

Al fine di comprendere la logica sottesa alla pianificazione della formazione e alla realizzazione del catalogo delle attività formative, si rende necessario accennare brevemente al framework delle competenze, al concetto di formazione continua e descrivere le risorse a disposizione per garantire la formazione del proprio personale.

Framework delle competenze

La direttiva persegue principalmente tre obiettivi: chiarire gli scopi e gli obiettivi strategici della formazione, che devono orientare l'operato delle amministrazioni pubbliche; supportare le amministrazioni nell'individuazione di soluzioni formative efficaci per raggiungere gli obiettivi strategici e per rispondere alle esigenze di formazione dei dipendenti pubblici, come previsto dal PNRR, per il conseguimento dei relativi obiettivi; definire i criteri per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

Per quanto riguarda il primo obiettivo, le principali aree di competenza comuni a tutte le amministrazioni, su cui deve concentrarsi la formazione, sono:

- a) **le competenze di leadership e le soft skills**, necessarie per guidare e accompagnare i dipendenti nei processi di cambiamento legati alle varie transizioni in corso;
- b) **le competenze per l'implementazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica**, nonché quelle necessarie per i processi di innovazione e modernizzazione previsti dal PNRR;
- c) **le competenze relative ai valori e principi che caratterizzano il sistema culturale delle pubbliche amministrazioni moderne**, basato sull'inclusione, l'etica, l'integrità, la sicurezza e la trasparenza.

Queste aree di competenza sono fortemente interconnesse. Di conseguenza, le amministrazioni devono attivare piani formativi che integrino le dimensioni digitale, ecologica e amministrativa, combinando competenze di leadership e soft skills, e promuovendo l'adozione di principi e valori comuni nel lavoro pubblico.

Ogni ambito di competenza prevede diversi livelli, che corrispondono generalmente ai ruoli all'interno del processo organizzativo:

1. **Competenze di base:** un insieme di conoscenze e abilità mirato a sensibilizzare i dipendenti su temi specifici, promuovere comportamenti coerenti nel contesto lavorativo e condividere valori comuni. Queste competenze sono trasversali a tutti i dipendenti pubblici e non legate a specifici ruoli professionali.
2. **Competenze specialistiche:** un insieme di conoscenze e capacità necessarie per gestire i contenuti specifici di un determinato ruolo o posizione organizzativa, con un impatto sulle performance individuali.

Formazione continua

Le amministrazioni devono favorire lo sviluppo delle competenze del personale in ogni fase della loro carriera lavorativa:

- **all'assunzione**, attraverso la **formazione iniziale**, garantendo un efficace inserimento dei neoassunti mediante percorsi formativi che combinino conoscenze tecniche, affiancamento e mentoring, così da accelerare l'integrazione organizzativa;
- **in caso di cambiamento di mansioni**, fornendo la formazione necessaria per supportare il dipendente nel nuovo ruolo;
- **nelle progressioni professionali**, incentivando i dipendenti a formarsi per cogliere opportunità di crescita e garantendo che l'amministrazione rispetti il proprio impegno nella formazione continua;
- **durante l'adozione di processi innovativi** che modificano strumenti, metodologie e procedure di lavoro, come quelli derivanti dal PNRR nelle transizioni digitale, ecologica e amministrativa;
- **nel corso dell'intera vita lavorativa** (life-long learning), promuovendo un apprendimento continuo.

Investire nella formazione continua consente di aggiornare le competenze del personale, migliorando i processi, innovando i servizi e rendendo più efficaci i modelli di erogazione. Attraverso programmi formativi mirati, i dipendenti possono sviluppare autonomamente nuove soluzioni per rispondere alle esigenze delle persone e delle comunità, diventando veri agenti di cambiamento all'interno delle amministrazioni.

Risorse

Richiamando la seconda finalità della direttiva, ovvero supportare le amministrazioni nell'individuazione di soluzioni formative efficaci per raggiungere gli obiettivi strategici e per rispondere alle esigenze di formazione dei dipendenti pubblici, come previsto dal PNRR, questa focalizza l'attenzione anche sulle risorse che contribuiscono a garantire un'adeguata offerta formativa. Questa indicazione tende a realizzare l'obiettivo di una formazione che sia eterogenea, ma al contempo orientata a una visione comune per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Queste devono fare ricorso:

- per soddisfare fabbisogni di competenze specialistiche, tecniche e di dominio attraverso formazione mirata e personalizzata, agli hub formativi centrali, come la Scuola Nazionale dell'Amministrazione;
- per soddisfare i fabbisogni di formazione su temi di «base» del quadro di competenze, a sistemi messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, come la piattaforma Syllabus;
- per soddisfare fabbisogni di competenze avanzate e altamente specializzate anche attraverso metodologie innovative, viene indicata la partecipazione a progetti come PA 110 e lode e Valore PA INPS.

L'offerta formativa proposta nel presente Piano è stata strutturata innanzitutto tenendo conto dell'indicazione di utilizzo di tali risorse.

Oltre a ciò, l'organizzazione e la gestione delle attività formative è affidata all'Ufficio Pianificazione, gestione e controllo della formazione dell'Area Risorse Umane, attualmente composto da 3 unità di personale. Nel 2023 sono stati individuati dei referenti della formazione per ciascuna struttura d'Ateneo, al fine di creare un raccordo tra l'Ufficio e le diverse strutture. Potendo avvalersi di questa struttura organizzativa, l'Ateneo pianifica e realizza anche attività formative in maniera autonoma, tenute dai propri docenti universitari e/o da docenti di altri Atenei, dal personale tecnico-amministrativo interno e/o dai Centri di formazione interni, da Consorzi (Co,In.Fo.; CINECA); da enti di formazione privati.

Risorse economiche

Per la formazione del personale nell'anno 2025 sono state assegnate risorse per € 48.000,00 sul budget dell'Area Risorse Umane, così ripartite:

- € 40.000,00 per l'organizzazione interna di attività formative
- € 8.000,00 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.

Struttura dell'offerta formativa

La direttiva fissa un contenuto minimo di informazioni comuni da adottare nella sezione sulla formazione del PIAO, a supporto del monitoraggio della pianificazione e attuazione dei singoli interventi formativi, sia a livello organizzativo che di sistema:

- Area di competenza e ambito di competenza;
- eventuale carattere di obbligatorietà della formazione;
- destinatari (tipologia e indicazione numerica);
- modalità di erogazione della formazione;
- numero di ore pro-capite previste;
- risorse attivabili,
- tempi di erogazione.

Tenendo conto dell'assetto organizzativo attuale dell'Ateneo, delle esigenze connesse agli specifici profili professionali, nel rispetto del data set minimo di informazioni richiesto dalla Direttiva, si è ritenuto opportuno, innanzitutto, individuare i differenti ambiti di competenza e le aree tematiche di interesse, suddividendole in:

- a) iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze di leadership e soft-skill;
- b) iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze di transizione amministrativa;
- c) iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze di transizione digitale;
- d) iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze di transizione ecologica;
- e) iniziative formative finalizzate allo sviluppo delle competenze relative a valori e principi che contraddistinguono il sistema culturale delle pubbliche amministrazioni;

Obbligo formativo

Tutti i dirigenti pubblici e i dipendenti pubblici, indipendentemente dal ruolo e dalle funzioni svolte, devono adempiere all'obbligo formativo di 40 ore annue pro capite.

Spetta alle amministrazioni garantire le condizioni necessarie affinché ogni dipendente possa esercitare il proprio diritto-dovere alla formazione, mentre è responsabilità di dirigenti e dipendenti assicurarsi di raggiungere l'obiettivo formativo previsto.

Le 40 ore devono includere percorsi formativi in ambiti tematici riconducibili alle competenze **necessarie**, come definite nella Direttiva, o su ulteriori tematiche individuate in base a specifici fabbisogni, comprese la formazione obbligatoria e quella linguistica.

Al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di fruire delle 40 ore previste e ai Dirigenti la possibilità di promuovere le attività formative e pianificare le attività per la propria struttura, si fornisce di seguito un'indicazione di massima sulle modalità possibili di fruizione della formazione, con riguardo ai tempi e alle risorse attivabili.

Più in particolare:

- **18 ore** di formazione potranno essere svolte nell'ambito delle attività programmate dall'Ufficio, per la cui realizzazione ci si avvale della competenza di docenti universitari, di enti pubblici, come la SNA, e privati; di personale tecnico- amministrativo interno; di centri di formazione interni;
- **14 ore** di formazione potranno essere fruite sulla piattaforma Syllabus;
- le restanti **8 ore** di formazione potranno essere programmate all'interno di ciascuna struttura per mezzo dell'organizzazione di brevi attività formative interne, training on the job, affiancamento; avvalendosi delle convenzioni con Enti o Consorzi; della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, di Valore PA o PA 110 e Lode; di altri Enti formativi privati o Pubblici.

Ruoli e Responsabilità

I Dirigenti e i Responsabili di struttura dovranno avere cura anche attraverso dei Delegati, c.d. referenti della formazione, che ciascuna unità di personale a loro assegnata, svolga le 40 ore di formazione. Gli interventi formativi interni alla struttura dovranno avere ad oggetto tematiche specifiche inerenti al ruolo professionale svolto dal dipendente o i processi presidiati dalla struttura e non competenze di carattere trasversale.

I dipendenti dovranno avere cura di esprimere il proprio diritto/dovere alla formazione e segnalare eventuali fabbisogni formativi.

Le iniziative formative saranno realizzate compatibilmente con la disponibilità di risorse economiche.

INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DI LEADERSHIP E SOFT-SKILL

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA' | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|--|-------------------------|-----------------|------------|--------------------|
| GIORNATA DI RESTITUZIONE DEI RISULTATI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE SULLE COMPETENZE TRASVERSALI | Tutto il personale Dirigente | In aula | SI | 4 | Docenti interni |
| SVILUPPO DEI COLLABORATORI Riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback, il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa. | Tutto il personale dell'Area Elevate Professionalità | In aula | NO | 12 | Docenti interni |
| GESTIONE DEI PROCESSI Strutturare processi di lavoro, pianificando, gestendo e monitorando efficacemente le attività, tenendo conto di vincoli/opportunità e in coerenza con gli obiettivi da perseguire. | Tutto il personale dell'Area Funzionari | In aula | NO | 12 | Docenti interni |
| SOLUZIONE DEI PROBLEMI Analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzandone gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione | Tutto il personale dell'Area Collaboratori | In aula | NO | 12 | Docenti interni |
| CONSAPEVOLEZZA DEL CONTESTO Leggere e comprendere le caratteristiche del contesto di riferimento e gli eventuali cambiamenti in atto, per adattarsi e agire in modo consapevole. | Tutto il personale di categoria Operatori | Webinar | NO | 12 | Docenti interni |

INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

AMBITO LINGUISTICO

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|----------------------|---|-------------------------|----------------|------------|---------------------------|
| LINGUA INGLESE | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | In aula | NO | 40 | Centro di Servizi interno |
| LINGUA FRANCESE | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | In aula | NO | 40 | Centro di Servizi interno |
| LINGUA TEDESCA | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | In aula | NO | 40 | Centro di Servizi interno |

AMBITO CONTRATTI PUBBLICI

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|--|-------------------------|----------------|------------|--------------------|
| LE NOVITÀ DEL CORRETTIVO. DECRETO LEGISLATIVO 209/2024 | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA CERTIFICATA U-BUY: GESTIONE GARE E AFFIDAMENTI DIRETTI (CORSO AVANZATO) | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| IL CODICE APPALTI: CONOSCERE E GESTIRE UNA GARA SOPRA SOGLIA | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| LE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO E I CONTRATTI SOTTOSOGLIA COMUNITARIA | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| GESTIONE PROCEDURA DI GARA PER APPALTI DI LAVORI CON METODOLOGIA BIM | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| I RESPONSABILI DI FASE: NORMATIVA, COMPITI E RUOLI | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |
| L'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA GESTIONE DEGLI APPALTI PUBBLICI. | Tutto il personale dell'area della Centrale Unica di Committenza | In aula | SI | 12 | Docenti esterni |

Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – PIAO | 2025-2027

| | | | | | |
|---|--|------------|----|-------------|------------------------|
| LE NOVITÀ DEL CORRETTIVO. DECRETO LEGISLATIVO 209/2024 | Tutti i RUP coinvolti nel PNRR e dei provveditori dei Dipartimenti | In aula | SI | da definire | Personale T.A. interno |
| UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA CERTIFICATA U-BUY: GESTIONE GARE E AFFIDAMENTI DIRETTI | Tutti i RUP coinvolti nel PNRR e dei provveditori dei Dipartimenti | E-learning | SI | da definire | CINECA |
| LE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO E I CONTRATTI SOTTOSOGLIA COMUNITARIA | Tutti i RUP coinvolti nel PNRR e dei provveditori dei Dipartimenti | In aula | SI | da definire | Personale T.A. interno |
| I PRINCIPI DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. 36/2023) | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 2.20 | Syllabus |
| IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. 36/2023) | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 9 | Syllabus |
| PRINCIPI E REGOLAZIONE IN MATERIA DI ESECUZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 3 | Syllabus |
| L'ESECUZIONE DEL CONTRATTO PUBBLICO E LE PROCEDURE ALTERNATIVE DI RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 6.20" | Syllabus |

AMBITO PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|---|---|-------------------------|----------------|------------|------------------------|
| PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), relativamente alla normativa e all'impatto sui diversi settori professionali | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corsi in aula | SI | 6 | Personale T.A. interno |

AMBITO PIANIFICAZIONE STRATEGICA

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|---|-------------------------|----------------|-------------|---|
| STRUTTURA E GESTIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: PROCESSI DI PIANIFICAZIONE CON LE LOGICHE DEL PROJECT MANAGEMENT E DELLA RELATIVA VALUTAZIONE | Dirigenti e personale che opera in staff al Direttore generale, con funzioni di supporto alla pianificazione strategica | E-learning In aula | SI | Da definire | SNA Docenti interni |
| | Personale dell'Area delle Elevate professionalità e Personale delle altre Aree. | In aula | SI | Da definire | Personale T.A. interno |
| IL SISTEMA DI AQ DI ATENEIO ALLA LUCE DEL MODELLO AVA3 E DEL NUOVO MODELLO DI GOVERNO DI ATENEIO. | Dirigenti e personale che opera in staff al Direttore generale, con funzioni di supporto alla pianificazione strategica e al Sistema di Assicurazione della Qualità. | In aula | SI | Da definire | Componenti del Presidio di Qualità Esperti esterni |
| | Personale dell'Area delle Elevate professionalità e Personale delle altre Aree. | In aula | SI | Da definire | Personale T.A. interno Esperti esterni |
| STRUTTURA E PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO STRATEGICO DI ATENEIO, ANCHE ALLA LUCE DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE | Dirigenti e personale che opera in staff al Direttore generale, con funzioni di supporto alla pianificazione strategica | In aula | SI | Da definire | Docenti interni |
| | Personale dell'Area delle Elevate professionalità e Personale delle altre Aree. | In aula | SI | Da definire | Personale T.A. interno |
| VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA, VALUTAZIONE INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DEI COMPORTEMENTI | Dirigenti e personale che opera in staff al Direttore generale, con funzioni di specifico supporto alla valutazione organizzativa, valutazione individuale e valutazione dei comportamenti e tutto il PTA con funzioni di valutatore, anche intermedio. | E-learning | SI | Da definire | Docenti esterni (SNA, con edizioni dedicate) |
| | Tutto il personale Tecnico-amministrativo | In aula | SI | Da definire | Personale T.A. interno |

| | | | | | |
|---|---|---------|----|-------|----------|
| ACCOUNTABILITY PER IL GOVERNO APERTO | Tutto il personale Tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 4.30" | Syllabus |
|---|---|---------|----|-------|----------|

| | | | | | |
|--|---|---------|----|-------|----------|
| PRATICHE DIGITALI DI PARTECIPAZIONE PER IL GOVERNO APERTO | Tutto il personale Tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 4.30" | Syllabus |
|--|---|---------|----|-------|----------|

| | | | | | |
|---|--|---------|----|---|----------|
| VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE. PRINCIPI, OBIETTIVI E STRUMENTI | Dirigenti, Responsabili Risorse Umane, Coordinatori di Dipartimento, Responsabili strutture 36 persone | Webinar | NO | 9 | Syllabus |
|---|--|---------|----|---|----------|

AMBITO INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|---|--|-------------------------|----------------|-------------|----------------------------|
| COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA | Tutto il personale che ne faccia richiesta entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 6 | Personale interno T.A. |
| | Personale dell'Area della Comunicazione e dell'Area della Terza Missione | E-learning | NO | Da definire | Enti di formazione esterni |

AMBITO COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETÀ | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|----------------------|-------------------------|----------------|------------|------------------------|
| PROTOCOLLO INFORMATICO E FASCICOLAZIONE | Personale neoassunto | Corso in Aula | SI | 12 | Personale T.A. interno |
| NUOVA PIATTAFORMA SERVIZI BIBLIOTECARI | De definire | Corso in Aula | NO | 42 | Personale T.A. interno |

INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA' | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|--|-------------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|
| COLLABORAZIONE E CREAZIONE CONDIVISA DI DOCUMENTI | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 6 | Personale T.A. interno |
| | Personale che presta servizio in modalità di lavoro agile | Corso in aula | SI | | |
| GESTIONE DEL DOCUMENTO INFORMATICO | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 4 | Personale T.A. interno |
| SICUREZZA INFORMATICA | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 6 | Personale T.A. interno |
| | Personale che presta servizio in modalità di lavoro agile | Corso in aula | SI | | |
| MICROSOFT TEAMS | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 4 | Personale T.A. interno |
| | Personale che presta servizio in modalità di lavoro agile | Corso in aula | SI | | |
| MICROSOFT EXCEL DI LIVELLO BASE | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 6 | Personale T.A. interno |
| MICROSOFT EXCEL DI LIVELLO INTERMEDIO | Tutto il personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | Corso in aula | NO | 9 | Personale T.A. interno |
| BIM E GESTIONE INFORMATICA DIGITALE DELLE COSTRUZIONI ALL'INTERNO DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI | Responsabili e dirigenti degli uffici tecnici Direttori dei lavori Funzionari amministrativi e tecnici Professionisti BIM operanti nel settore pubblico | Webinar | NO | Base: 4 Int.: 7 Avan. 5.30" | Syllabus |

| | | | | | |
|--|--|---------|----|-------------------------------------|-----------------|
| QUALITÀ DEI SERVIZI DIGITALI PER IL GOVERNO APERTO | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | Base: 1.30" Int.: 3.30" | Syllabus |
| CYBERSICUREZZA: SVILUPPARE LA CONSAPEVOLEZZA NELLA PA | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 1.25" | Syllabus |
| COMPETENZE DIGITALI PER LA PA | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | Base: 20" Int.: 30" Avan. 20" | Syllabus |
| INTRODURRE ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 1.45" | Syllabus |
| INTELLIGENZA ARTIFICIALE | Personale Dirigente e personale tecnico-amministrativo entro il numero dei posti disponibili | In aula | SI | Da definire | Docenti interni |

INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA' | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|---|---|--------------------------------|------------------------|---|---------------------------|
| LA GESTIONE DEGLI APPALTI VERDI PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SOSTENIBILE | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | Base: 2 Int.: 2 Avan. 2 | Syllabus |
| LA TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | Base: 1.30" Avan. 1.20" Spec.:2.30" | Syllabus |
| RIDURRE GLI SPRECHI PER UNA GESTIONE IMPRONTATA ALLA SOSTENIBILITA' | Tutto il personale tecnico-amministrativo | E- learning | NO | 4 | Personale T.A. interno |

INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE RELATIVE A VALORI E PRINCIPI CHE CONTRADDISTINGUONO IL SISTEMA CULTURALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

AMBITO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|---|-------------------------|----------------|------------|-----------------------------|
| BILANCIAMENTO TRASPARENZA E PRIVACY | Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i referenti per la protezione dei dati all'interno delle strutture dell'Ateneo | In aula | SI | 6 | Personale T.A. interno |
| MONITORAGGIO DELLE MISURE DI TRASPARENZA ALL'INTERNO DELLE DIVERSE STRUTTURE DI ATENEFO Focus: sezione "bandi di gara e contratti" (alla luce del nuovo codice n.36 del 2023 e dell'allegato n.1 alla delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023, e dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 - delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023); sezione "bandi di concorso" e sezione "consulenti e collaboratori"; sezione "gestione PNRR"; sezione "Sovvenzioni contributi, sussidi, vantaggi economici". | Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza suddivisi per aree di competenza e responsabili delle pubblicazioni all'interno delle strutture per competenza. | In aula | SI | 6 | Personale T.A. interno |
| LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 8 | 6 Syllabus |
| CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO | Personale destinatario della progressioni di carriera | In aula | NO | 4 | 4 Personale T.A. interno |

AMBITO INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------|-------------------|---|
| LA CULTURA DEL RISPETTO | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | SI | 12 | Syllabus |
| RIForma Mentis | Tutto il personale tecnico-amministrativo | Webinar | NO | 1 | Syllabus |
| DISABILITY MANAGEMENT | Tutto il personale tecnico-amministrativo nel limite dei posti disponibili | In aula | NO | Da definire | Docenti interni Personale T.A. interno |

AMBITO SICUREZZA

| INTERVENTO FORMATIVO | DESTINATARI | MODALITA' DI EROGAZIONE | OBBLIGATORIETA | NR. DI ORE | RISORSE ATTIVABILI |
|--|---|--------------------------------|-----------------------|--|---|
| FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA al fine di mantenere aggiornate le competenze delle Figure Professionali di cui al d.lgs. n. 81/2008 Testo Unico. | Tutto il personale tecnico-amministrativo | In aula E-learning | SI | da 6 a 12 ore a seconda della tipologia di destinatari | Docenti interni Personale T.A. interno Enti di formazione esterni |

4. Monitoraggio

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

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

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

Gli esiti del monitoraggio sono espressi attraverso la misurazione di ogni indicatore e in relazione al valore di raggiungimento dei target (base, intermedio, massimo). È previsto un monitoraggio formale intermedio per la performance organizzativa e individuale da effettuarsi entro il 20 luglio di ciascun anno. La relazione intermedia è trasmessa al Nucleo di Valutazione entro il 30 settembre di ogni anno e, in presenza di criticità, il CdA analizza le risultanze del monitoraggio e le proposte di rimodulazione degli obiettivi e delibera in merito. A fronte del monitoraggio intermedio della performance organizzativa e qualora il Consiglio di Amministrazione provveda alla rimodulazione di uno o più obiettivi di performance organizzativa, l’Amministrazione garantisce un rapido aggiornamento degli obiettivi di performance. I risultati di tale processo sono inseriti nella Relazione della Performance che, dopo l’approvazione del Consiglio di Amministrazione, è sottoposta al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo effettua la valutazione della Performance Organizzativa, la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, sentito il Rettore per la componente delle competenze comportamentali, e valida la Relazione della performance entro il 30 giugno di ciascun anno. L’ateneo inoltre, al fine di coinvolgere l’utenza nella definizione e valutazione delle proprie performance, eroga diverse indagini di customer satisfaction, tra cui in particolare:

- Le indagini sul gradimento dei servizi tecnici ed amministrativi da parte delle principali categorie di stakeholder dell'ateneo (personale docente, personale tecnico-amministrativo, dottorandi e assegnisti di ricerca) condotte con il questionario del progetto Good Practice (GP), con l'obiettivo di:
 - Misurare la performance dei servizi amministrativi di supporto delle università.
 - Fornire un benchmarking prestazionale tra gli atenei partecipanti al progetto
 - Rilevare la soddisfazione percepita dall'utenza rispetto ai servizi amministrativi.
- L'indagine OPIS, rivolta alla comunità studentesca per la valutazione della qualità della didattica erogata e sui servizi a supporto.

Nel 2024 è stata altresì svolta l'indagine di Benessere organizzativo.

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

In fase di pianificazione, per ciascuna misura generale e specifica di prevenzione della corruzione, sono individuati i responsabili dell'attuazione delle stesse e le relative scadenze. Pertanto, il monitoraggio è attuato nel rispetto dei tempi stabiliti in fase di pianificazione, con il supporto delle strutture interessate. Per il monitoraggio, il RPCT 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 2025-2027, recante le indicazioni sulla gestione dei flussi informativi, individua i responsabili della trasmissione delle informazioni e della pubblicazione, nonché le scadenze interne fissate dall'Ateneo coerenti al rispetto della tempistica dettata dalla normativa. Per le informazioni per le quali non è possibile un monitoraggio costante e tempestivo, a causa della numerosità o delle necessarie modalità dirette di pubblicazione da parte dei responsabili delle strutture, viene effettuato un monitoraggio a campione e, successivamente, richiesto l'aggiornamento tempestivo in caso di inosservanza.

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

Annualmente, i risultati dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono riportati nella Relazione Annuale del RPCT, pubblicata nella sezione dedicata di Amministrazione

trasparente, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, ossia il documento dal quale si evincono i risultati del monitoraggio e il giudizio sul livello di adempimento e di efficacia delle misure.

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