



Università
di Catania

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO

2026 - 2028
aggiornamento

Sommario

PREMESSA	3
Inquadramento normativo	3
Approccio metodologico alla costruzione e aggiornamento del PIAO 2026 – 2028	6
SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'Università degli Studi di Catania	9
1.1. Organizzazione dell'Ateneo	10
1.2 L'Ateneo in numeri	12
SEZIONE 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	14
2.1. Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026	15
2.2. Performance	31
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	38
SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale umano	48
3.1 Struttura organizzativa	49
3.2 Organizzazione del Lavoro agile	63
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	64
3.4 Piano della formazione	81
SEZIONE 4. Monitoraggio	91
Quadro sintetico degli indicatori della performance istituzionale di Ateneo	99
Schema 1 - Obiettivi del Direttore generale.....	109
Schema 2 - Obiettivi organizzativi di struttura	111
Glossario degli acronimi	114
Appendice normativa	116

Allegato 1

Obiettivi – sotto sezione 2.2 Performance – aggiornamento

Allegato 2

Analisi del Rischio – sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Allegato 2a

Misure generali - sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Allegato 2b

Trasparenza - sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Piano delle azioni positive 2026 – 2028

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 dell'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.

VALORE PUBBLICO E VISIONE

Orientamento strategico dell'Ateneo



Fig.1 Struttura del PIAO

Nello specifico, il documento presenta 4 sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, contenente i dati identificativi dell'amministrazione.
2. **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, strutturato in tre distinte sottosezioni, la cui normativa di riferimento rimane quella del D.lgs. 150/2009 e quella della L. 190/2012, dove sono definiti la strategia dell'amministrazione per la creazione di Valore pubblico e i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici dell'amministrazione.



3. **Organizzazione e capitale umano**, strutturato in tre distinte sottosezioni, contenenti il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione; la programmazione dei fabbisogni di personale e le strategie di riqualificazione e potenziamento professionale del personale attraverso la formazione, nonché la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro anche da remoto.

4. **Monitoraggio**, contenente la descrizione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili. Con riferimento alle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza", le modalità di monitoraggio sono quelle previste rispettivamente dal Dlgs. 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.

Il presente documento costituisce un aggiornamento del PIAO 2026–2028, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2026, reso necessario al fine di assicurare il progressivo adeguamento dell'impianto programmatico alle principali evoluzioni intervenute nel contesto di riferimento dell'Ateneo e si fonda su tre principali direttrici di intervento che riguardano il profilo metodologico, strategico e organizzativo.

Sotto il profilo metodologico e nella logica del "modello a tendere" descritto nelle richiamate Linee guida 2025 e orientato al miglioramento graduale delle competenze e degli strumenti adottati, è stato istituito il "Gruppo di Lavoro Integrato o Integration Team (GdLI)" che ha il compito di presidiare il processo integrato di programmazione, rafforzando innanzitutto l'integrazione orizzontale fra funzioni interne all'Amministrazione e di favorire il progressivo recepimento delle indicazioni metodologiche contenute nelle stesse Linee guida, come illustrato nel paragrafo "Approccio metodologico alla costruzione e aggiornamento del PIAO 2026–2028". Ancora in punto di metodo e recependo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato aggiunto un prospetto riepilogativo della normativa di riferimento che facilita il puntuale inquadramento del documento e si è intervenuti sull'assetto stilistico e grafico del documento con la finalità di migliorare l'orientamento al Valore Pubblico attraverso una più efficace capacità comunicativa interna ed esterna, in grado di agevolare concretamente i processi di partecipazione e di collaborazione della filiera e degli utenti.

Sotto il profilo strategico, la programmazione è stata aggiornata, integrando: il Piano delle azioni positive (PAP), approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 23 febbraio 2026 quale parte integrante del PIAO; il paragrafo "Strategie di comunicazione dell'Università di Catania per il biennio 2026–2027", nell'ambito della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".



Sotto il profilo organizzativo, le modifiche intervenute dopo l'approvazione del PIAO 2026-2028 hanno reso necessario l'aggiornamento della sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa", con conseguenti effetti sulla programmazione degli obiettivi di performance di cui all'Allegato 1 della sottosezione 2.2 "Performance". In particolare, la disattivazione dell'Area dei Sistemi Informativi e la contestuale istituzione del Centro per l'Informatica, la Digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale (CIDIA) e del Centro Servizi Bibliotecari e di Coworking (CBeC) rispondono all'esigenza di rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo in relazione ai processi di digitalizzazione e all'introduzione dell'intelligenza artificiale, nonché di orientare i servizi al miglioramento dell'efficacia organizzativa e alla soddisfazione degli stakeholder.

Sotto il medesimo profilo organizzativo è stata, inoltre, richiamata la sperimentazione condotta nell'ultimo triennio in materia di pesatura delle aree dirigenziali.

Le modifiche organizzative intervenute, riportate nella sottosezione "Organizzazione e Capitale umano", hanno comportato la revisione dell'obiettivo assegnato al Direttore generale "ID_Ser_1.1_d1 - Definizione dell'assetto organizzativo per l'implementazione di una infrastruttura di calcolo e di integrazione dell'IA a supporto della didattica, della ricerca e dell'amministrazione", come riportato nel prospetto 3 dell'Allegato 1 – Obiettivi, sottosezione 2.2 "Performance". Nel medesimo ambito, è stato altresì possibile completare la fase di assegnazione degli obiettivi organizzativi a tutte le strutture dell'amministrazione, come evidenziato nei prospetti 4 e 5 del medesimo Allegato.

A tali elementi si aggiungono le determinazioni assunte dagli Organi accademici in materia di programmazione del personale, che hanno comportato l'aggiornamento del paragrafo 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale". In particolare, le decisioni relative all'utilizzo dei punti organico e all'avvio di nuove procedure di reclutamento, adottate nei mesi di febbraio e marzo 2026, sono state assunte sulla base dell'aggiornamento delle proiezioni del rapporto tra spese di personale ed entrate (ISP), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 49/2012. Si dà inoltre atto dell'entrata in vigore del D.M. 5 marzo 2026, n. 193, relativo all'assegnazione di posizioni di RTT in cofinanziamento ministeriale riservate a ex RTDa, nonché delle indicazioni contenute nella nota MUR prot. n. 565 del 19 gennaio 2026 in materia di esonibilità, ai fini ISP, delle convenzioni di finanziamento per il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato.

Nel complesso, l'aggiornamento si configura come un intervento volto a rafforzare il duplice fine del PIAO di integrare gli strumenti, i processi e i soggetti della programmazione in un'ottica strategica e unitaria e di orientarli verso il consolidamento della capacità dell'Ateneo di generare, proteggere e rendicontare valore pubblico.



Approccio metodologico alla costruzione e aggiornamento del PIAO 2026–2028

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026–2028 dell'Università degli Studi di Catania si colloca in un percorso di continuità e progressivo consolidamento metodologico rispetto ai precedenti cicli di programmazione integrata. L'aggiornamento del presente Piano introduce un rafforzamento esplicito della cornice metodologica, volto a rendere maggiormente leggibile e sistematico il nesso tra analisi di contesto, strategie di Ateneo, obiettivi operativi, indicatori di risultato e generazione di Valore pubblico, in coerenza con le Linee guida 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il PIAO è espressione di un processo integrato e iterativo di pianificazione, gestione, monitoraggio e aggiornamento, orientato all'abilitazione, alla creazione e alla protezione del Valore pubblico. L'impostazione metodologica adottata recepisce il processo in sette fasi delineato dalle Linee guida 2025, adattandolo alle specificità organizzative dell'Ateneo secondo una logica incrementale e "a tendere".

In tale prospettiva:

Fase 1 – Attività preparatorie

Il coordinamento del processo di aggiornamento del PIAO è stato assicurato dalle strutture competenti in materia di programmazione strategica, performance e valutazione, in raccordo con il vertice politico-amministrativo, i dirigenti e con i responsabili delle Sotto Sezioni del Piano. In coerenza con le indicazioni metodologiche delle Linee guida, è stato formalizzato tale assetto organizzativo attraverso la costituzione del "Gruppo di lavoro integrato o Integration team (CdLI)" con decreto del Rettore n. 1310/2026, quale condizione abilitante del processo e al fine di rafforzare ulteriormente l'integrazione tra le filiere strategica, gestionale, organizzativa e di prevenzione della corruzione.

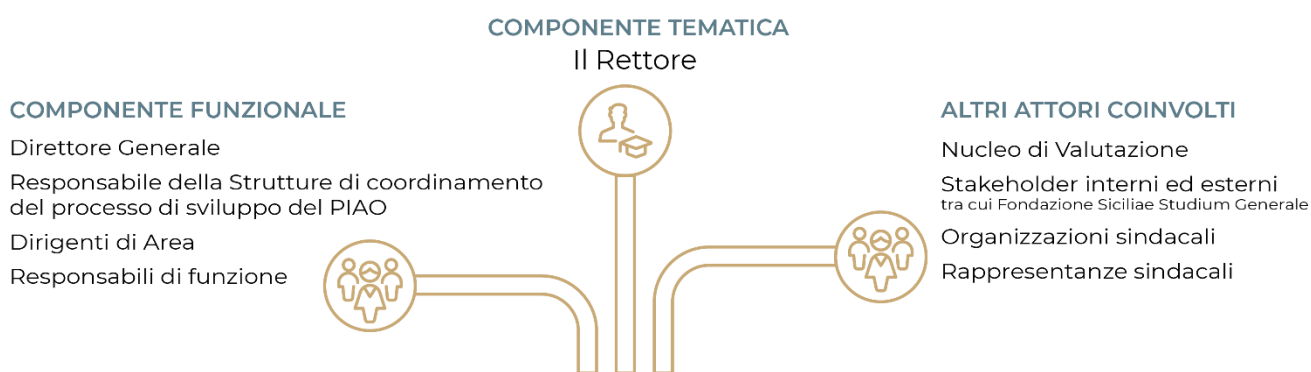


Fig. 2 Struttura Integration team - CdLI

Fasi 2 e 3 – Analisi strategica e identificazione del Valore pubblico

L'analisi del contesto esterno e interno, la mappatura degli stakeholder e l'identificazione degli obiettivi strategici di Valore pubblico trovano il loro riferimento nella pianificazione strategica di

Ateneo. Il Piano Strategico definisce gli obiettivi pluriennali e i risultati attesi; coerentemente, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale vengono recepiti e declinati nel PIAO in termini operativi, assicurando coerenza verticale tra indirizzo strategico, responsabilità dirigenziali e obiettivi delle strutture.

Fase 4 – Definizione degli obiettivi operativi e integrazione funzionale

La definizione degli obiettivi di performance organizzativa, individuale e di anticorruzione, nonché la loro integrazione con la programmazione economico-finanziaria e con la gestione dei rischi, è attuata attraverso il raccordo funzionale tra le Sotto Sezioni “Valore pubblico”, “Performance” e “Rischi corruttivi e trasparenza”. In tale ambito, il Piano esplicita il contributo degli obiettivi operativi alla generazione di Valore pubblico, rafforzando la classificazione e la leggibilità degli indicatori.

Fase 5 – Sviluppo organizzativo e professionale

La Sezione “Organizzazione e Capitale umano” declina le azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale, assicurando coerenza tra assetto organizzativo, fabbisogni di personale, sviluppo delle competenze, programmazione formativa e obiettivi di Valore pubblico. L'attenzione alla dimensione delle competenze e alla loro connessione con gli obiettivi strategici costituisce condizione abilitante per il rafforzamento della performance organizzativa e individuale.

Fasi 6 e 7 – Monitoraggio, valutazione, rendicontazione e aggiornamento

Le modalità di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance sono disciplinate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), aggiornato in coerenza con l'adozione del PIAO e con l'orientamento al Valore pubblico.

La misurazione della performance consiste nella rilevazione oggettiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati, attraverso indicatori quantitativi e qualitativi; la valutazione integra tale rilevazione con un'analisi interpretativa che tiene conto dei fattori di contesto, organizzativi e comportamentali che possono avere inciso sugli esiti.

La rendicontazione dei risultati avviene mediante la Relazione sulla performance, approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione nei termini di legge, quale momento di chiusura del ciclo e di trasparenza verso gli stakeholder. Il monitoraggio è concepito in logica integrata e bidirezionale: nella fase programmatoria la definizione degli obiettivi segue una traiettoria top-down, a partire dagli obiettivi di Valore pubblico; nella fase di misurazione e valutazione, l'analisi degli esiti delle azioni organizzative, professionali, anticorruzione e di performance consente un riesame bottom-up delle strategie, in una logica iterativa di miglioramento continuo.



In coerenza con tale impostazione, il PIAO è inteso come documento dinamico, soggetto a manutenzione e aggiornamento in presenza di modifiche normative, organizzative o strategiche, nonché in caso di significativi scostamenti rilevati in sede di monitoraggio. Le eventuali variazioni infrannuali sono disciplinate secondo quanto previsto nel SMVP e sono adottate in modo coordinato e trasparente, garantendo tracciabilità delle modifiche e coerenza complessiva del sistema.

L'approccio adottato nel triennio 2026–2028 si configura pertanto come evolutivo: le innovazioni introdotte mirano a valorizzare e rendere maggiormente esplicite prassi già in atto, rafforzando l'integrazione tra le diverse componenti della programmazione e consolidando progressivamente la qualità metodologica del PIAO quale strumento di governance orientato al Valore pubblico.

PIRAMIDE DEL VALORE PUBBLICO (2025)

ORIZZONTE DELLA PIANIFICAZIONE

Sottosezione 2.1) VALORE PUBBLICO

+ Valore pubblico
+ impatti

PROGRAMMAZIONE
o leva per la creazione del Valore pubblico

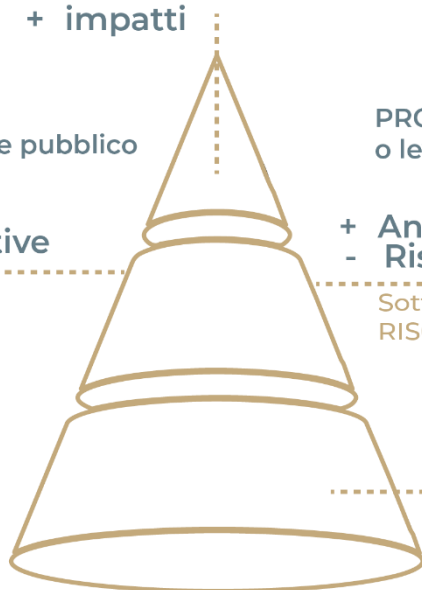
PROGRAMMAZIONE
o leva per la creazione del Valore pubblico

+ Performance organizzative

+ Anticorruzione e Trasparenza
- Rischi

Sotto Sezione 2.2
PERFORMANCE

Sotto Sezione 2.3
RISCHI



+ Performance individuali
+ Salute delle risorse

Sotto Sezione 3.1 - 3.2 - 3.3.1 - 3.3.2
SALUTE ORGANIZZATIVA
E PROFESSIONALE

Tratto dalle Linee guida 2025 sul PIAO – Dipartimento Funzione Pubblica (Fonte: E. Deidda Gagliardo – CERVAP, 2002, 2015, 2025)



Sezione 1

Scheda anagrafica dell'Università di Catania



Denominazione	-----	Università degli Studi di Catania
Sito web	-----	unict.it
Sede	-----	Piazza Università, 2 – 95131 Catania
Pec	-----	protocollo@pec.unict.it
Codice IPA	-----	unict
Codice IPA	-----	02772010878

Il prof. Enrico Foti, [Rettore dell'Università di Catania](#), è in carica dal 19 settembre 2025, per il sessennio 2025/2031.

È designata [Prorettrice](#) la prof.ssa Lina Scalisi che sostituisce il rettore in ogni sua funzione in caso di assenza o impedimento. Inoltre, il Rettore si avvale della collaborazione dei suoi [delegati/e](#), 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; il Direttore generale è il responsabile della complessiva gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo, ai sensi dell'art.16 del D.lgs. 165/2001 e sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione. 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.

Il modello organizzativo dell'Ateneo e la sua rappresentazione grafica sono disponibili nella pagina di Amministrazione trasparente "Articolazione degli uffici".

Nello specifico si rimanda alla sezione sez. 3, par. 3.1 per la puntuale descrizione dell'assetto organizzativo amministrativo-gestionale e per la composizione e consistenza del personale tecnico amministrativo e docente.



1.2.

L'Ateneo in numeri



STRUTTURE DIDATTICHE E DI RICERCA

Dipartimenti

17

Strutture didattiche speciali

6

Scuole

1

Centri di ricerca

34

CORSI DI STUDIO

51 Corsi di laurea di 1° livello (a.a. 2026/27)

9 Corsi di laurea magistrale a ciclo unico (a.a. 2026/27)

52 Corsi di laurea di 2° livello (a.a. 2026/27)

22 Dottorati di ricerca (XLI ciclo, a.a. 2025/26)

29 Master (a.a. 2025/26)

3 Corsi di perfezionamento (a.a. 2025/26)

10 Scuole di specializzazione Area non medica (a.a. 2025/26)

34 Scuole di specializzazione Area medica (a.a. 2024/25)



STUDENTI E STUDENTESSE (fonte: Osservatorio Cineca MUR al 28/03/2026)

Studenti e
studentesse iscritti/e (a.a. 2025/26)

40.343

Studenti e
studentesse iscritti/e al 1° anno (a.a. 2025/26)

12.169

Laureati e
laureate (anno solare 2025)

6.373

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE 1.346

421 Professori e professoressse
1° fascia (ordinari/e)

75 Ricercatori e ricercatrici

567 Professori e professoressse
2° fascia (associati/e)

283 Ricercatori e ricercatrici
a tempo determinato e in tenure track

PERSONALE NON DOCENTE 1.125

41 Collaboratori, collaboratrici,
lettori e lettrici di madre lingua

1.057 Personale tecnico-amministrativo
di ruolo

75 Personale tecnico-amministrativo e
tecnologi a tempo determinato

Fonte dati: Area delle Risorse Umane al 31/12/2025

PALAZZI STORICI - - - 18

MUSEI D'ATENEO - - - 13

ARCHIVI D'ATENEO - - - 2

RISERVE NATURALI GESTITE - - - 7



Sezione 2

Valore pubblico, Performance e Anticorruzione



2.1.

Valore pubblico nel Piano strategico 2022-2026 - - - - -

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: degli studenti e delle loro famiglie, delle imprese del territorio, delle istituzioni e della società in generale. Al fine di rendere maggiormente esplicito il nesso tra pianificazione strategica e programmazione della performance, si rappresenta di seguito l'architettura logica che orienta la costruzione del PIAO 2026–2028.

Lo schema evidenzia il collegamento sistemico tra analisi di contesto, definizione delle “sfide strategiche” del PS di Ateneo 2022-2026, declinazione degli obiettivi operativi e individuazione degli indicatori, fino alla misurazione degli effetti generati in termini di Valore pubblico.



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 socioculturale 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, giunto ormai al termine del periodo di riferimento. Il processo di redazione del nuovo Piano è in corso e sarà completato entro l'anno: il 2026 rappresenta dunque un anno di transizione, anche alla luce del cambio di governance avvenuto con l'insediamento del Rettore, che ha dato inizio al proprio mandato il 19 settembre 2025, le cui linee strategiche sono delineate nel programma rettorale approvato dal Senato Accademico, nella seduta del 29 settembre 2025. Pertanto, il presente PIAO tiene conto della logica di redazione del Piano strategico in scadenza e della sua architettura, assicurando al contempo coerenza con le linee di indirizzo del Programma rettorale 2025–2031 e con le politiche che la nuova governance intende attuare; gli obiettivi del presente documento sono quindi individuati valorizzando il raccordo tra la programmazione strategica in essere e le priorità di mandato.

Il Piano Strategico 2022–2026 e i relativi aggiornamenti e monitoraggi, consultabili alla pagina [Pianificazione e bilanci | Università di Catania](#), sono stati redatti tracciando la visione strategica dell'Ateneo nel quadro dei principi generali sanciti dallo Statuto e nel rispetto della missione istituzionale. Il Piano individua gli obiettivi da perseguire e le azioni a maggior impatto per la creazione di Valore pubblico, definendo anche le modalità di gestione integrata tra i diversi strumenti di programmazione operativa che, a seguito dell'introduzione del PIAO, confluiscono in un unico documento. Nell'ottica di una pianificazione coerente con missione, visione e valori, l'Università di Catania ha individuato quattro "sfide" strategiche che costituiscono le direttrici di creazione di Valore pubblico. Esse non sono state concepite come ambiti "separati", ma come dimensioni trasversali che orientano e qualificano le politiche di Ateneo:

SFIDA

ID INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Richiama la necessità di governare la trasformazione digitale come leva di efficienza e qualità dei processi e dei servizi, nonché come fattore abilitante per l'innovazione della didattica e dell'organizzazione. In tale prospettiva, assume rilievo anche la corretta e trasparente gestione di procedure e processi, quale condizione per garantire affidabilità, tracciabilità e semplificazione.

IS INCLUSIONE SOCIALE, BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ

Esprime l'attenzione dell'Ateneo alle politiche di inclusione e alle risposte concrete per la comunità universitaria nel suo complesso: dagli interventi per contrastare dispersione e abbandono, al supporto a specifiche categorie di studenti (stranieri, lavoratori, studenti con disabilità, detenuti, rifugiati), fino alle azioni legate al benessere e alle condizioni di studio e lavoro, da presidiare in un'ottica di sostenibilità.

Tr TRANSAZIONALIZZAZIONE

Intende sottolineare la posizione strategica dell'Ateneo nel Mediterraneo e valorizzare la dimensione sovranazionale come requisito per la qualità: reti di collaborazione, mobilità, interculturalità e multilinguismo sono elementi necessari per offrire didattica, ricerca e innovazione di alto livello per preparare adeguatamente gli studenti ad essere protagonisti in un contesto globale caratterizzato da interdipendenza.

ST SVILUPPO TERRITORIALE

Valorizza il ruolo dell'Ateneo come attore di sviluppo economico, sociale e culturale del contesto di riferimento, con particolare attenzione a un territorio che presenta importanti criticità sociali ma che per la prima volta si trova in condizioni di sviluppo economico stabile. La diffusione della cultura, la progettazione di iniziative su bisogni ed emergenze sociali e la cura delle aree marginali o periferiche non solo concorreranno a rendere l'Università un vettore di crescita e coesione ma anche ne rafforzeranno il ruolo centrale di booster nella crescita economica della regione.



Coerentemente con tale impianto, il Piano Strategico è articolato per aree strategiche (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi) e, per ciascuna area, individua azioni, tempistiche, indicatori e responsabilità, collocandole entro macro-obiettivi di sistema che sintetizzano le direttrici prioritarie. La matrice seguente evidenzia che gli obiettivi strategici sono stati declinati nell'ambito delle sfide e declinati per area strategica.

OBIETTIVI STRATEGICI

	Didattica	Ricerca	Terza missione	Servizi
ID_1 - Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	ID_Did_1	ID_Ric_1	ID_TM_1	ID_Ser_1
ID_2 – Promuovere le politiche di Ateneo sulla sostenibilità	o	o	o	ID_Ser_2
IS_1 – Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati	IS_Did_1	IS_Ric_1	o	IS_Ser_1
IS_2 – Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	o	o	o	IS_Ser_2
Tr_1 – Promuovere la creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturale e multilinguistico	Tr_Did_1	Tr_Did_1	Tr_TM_1	Tr_Ser_1
Tr_2 – Promuovere l'integrazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo	o	Tr_Ric_2	o	o
ST_1 – Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	ST_Did_1	ST_Ric_1	ST_TM_1	ST_Ser_1

Il Piano, articolato su un orizzonte temporale di medio periodo, è supportato da un sistema di monitoraggio continuo basato su indicatori annuali, volto a rendicontare l'avanzamento delle azioni, misurare i risultati conseguiti e valutare l'opportunità di introdurre eventuali correttivi. Esso contempla inoltre gli Indicatori di sistema di Ateneo, strumenti che consentono di misurare il grado di raggiungimento dei risultati attesi in ciascuna area strategica, in una prospettiva di medio termine e in coerenza con i target programmati.



Come anticipato, il 2026 costituisce un anno di transizione tra la programmazione strategica 2022–2026 e la definizione del nuovo Piano strategico, che tratterà le direttrici di sviluppo dell'Ateneo per il prossimo quinquennio, in coerenza con le linee programmatiche della nuova governance. In tale prospettiva, è stata condotta un'analisi di coerenza tra l'impianto strategico vigente e il Programma del Rettore 2025–2031, da cui sono emerse le priorità esplicitate di seguito e raggruppate in **cinque ambiti chiave**, ciascuno articolato in azioni strategiche che orientano la pianificazione del nuovo ciclo.

1. CENTRALITÀ DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA E QUALITÀ DELLA DIDATTICA

Comprende, tra le direttrici prioritarie, la revisione e l'aggiornamento dell'offerta formativa, con particolare attenzione alla sostenibilità didattica e alla qualità complessiva dei percorsi; la promozione dell'Ateneo come comunità di apprendimento, crescita e ricerca; lo sviluppo di metodologie didattiche innovative e di percorsi digitali dedicati; il rafforzamento della dimensione internazionale, sia nella didattica sia nei servizi rivolti agli studenti; nonché la definizione di un orientamento trasformativo lungo l'intero ciclo di vita accademico. Tale ambito si raccorda principalmente con l'area strategica Didattica e, per gli aspetti abilitanti, con l'area Servizi, intercettando in modo trasversale le sfide dell'innovazione, dell'inclusione, dell'internazionalizzazione e dello sviluppo territoriale.

2. EMPOWERMENT INCLUSIVO E COESIONE UNIVERSITARIA

Orientato a rafforzare l'identità dell'Ateneo come *comunità autenticamente inclusiva*, valorizzando la partecipazione attiva e la coesione interna e promuovendo un empowerment diffuso tra tutte le componenti universitarie. Tale ambito si colloca in modo trasversale rispetto alle aree Servizi e Terza Missione e risulta strettamente connesso alla sfida dell'*inclusione sociale e delle pari opportunità*, avvalendosi di leve abilitanti riconducibili all'innovazione organizzativa e digitale.

3. WELFARE, VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E GOVERNANCE PARTECIPATA E TRASPARENTE

Comprende le *politiche di valorizzazione e sviluppo professionale*, le misure di *welfare e di benessere* rivolte all'intera comunità universitaria, gli interventi di *semplificazione e digitalizzazione dei processi*, nonché le azioni finalizzate a una *governance partecipata, trasparente* e sostenuta da adeguati presidi di sostenibilità gestionale. Esso si raccorda principalmente con l'area strategica Servizi e con le sfide dell'*inclusione e del benessere organizzativo*, nonché dell'*innovazione digitale*, assunte quali leve fondamentali per accrescere efficacia, accountability e qualità dell'azione amministrativa.



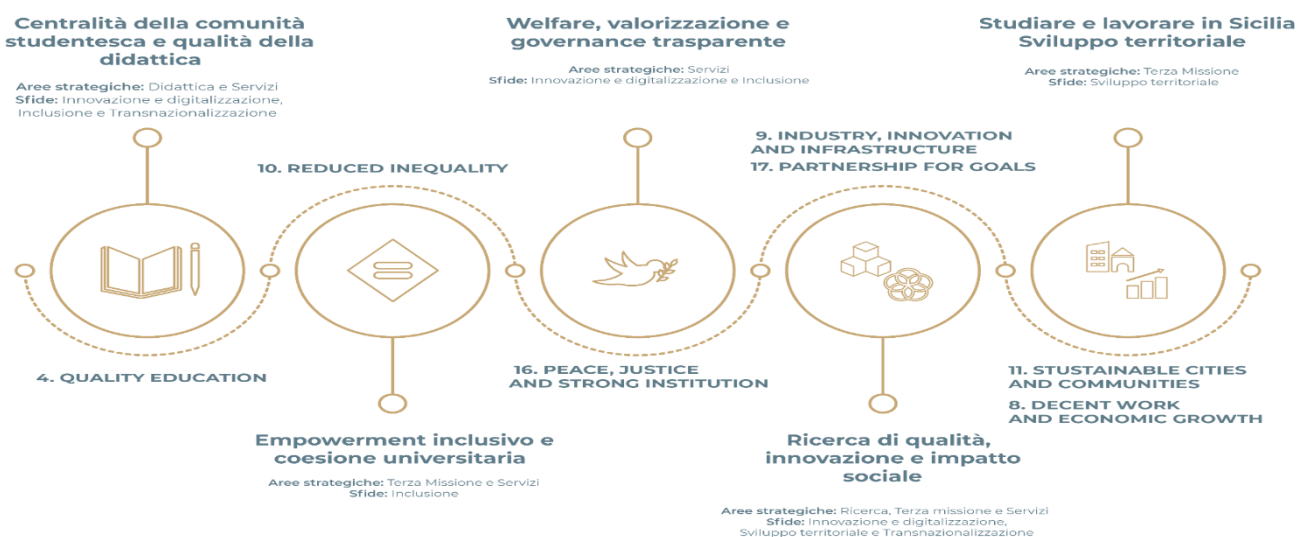
4. RICERCA DI QUALITÀ, INNOVAZIONE E IMPATTO SOCIALE

Comprende il rafforzamento della *ricerca di base e di quella applicata*, il potenziamento dei *servizi e dei processi di supporto alla ricerca* – anche attraverso interventi di semplificazione – le politiche di *sviluppo e valorizzazione delle carriere*, la promozione di principi di *integrità, responsabilità e apertura della ricerca*, nonché *l'internazionalizzazione* delle collaborazioni scientifiche. Esso si raccorda principalmente con l'area strategica *Ricerca*, mantenendo al contempo connessioni funzionali con l'area *Servizi* e, in relazione agli esiti e alle ricadute, con *Terza Missione*, in coerenza con la prospettiva sovranazionale e con i processi di innovazione.

5. STUDIARE E LAVORARE IN SICILIA. I RAPPORTI PER LO SVILUPPO TERRITORIALE E POLITICHE DI TERZA MISSIONE

Raccoglie priorità volte a rafforzare i legami tra l'Università e il contesto regionale, con particolare riferimento all'*occupabilità, al trasferimento tecnologico e all'innovazione, alla coesione culturale e sociale, alla sostenibilità ambientale e territoriale*, nonché al contributo allo sviluppo dei servizi e delle reti — anche in ambito sociosanitario. Tale ambito si colloca in continuità naturale con l'area strategica *Terza Missione* e con la sfida dello sviluppo territoriale, mantenendo al contempo connessioni significative con le aree *Didattica* e *Ricerca*.

Il raccordo tra il Piano Strategico 2022–2026 e il Programma del Rettore 2025–2031 riveste un'importanza centrale poiché assicura continuità strategica in un anno di transizione, garantendo la piena tracciabilità tra indirizzo politico e programmazione operativa e valorizzando, in un'ottica di continuità, i dispositivi di monitoraggio e misurazione già attivati. Tale impianto costituisce il presupposto metodologico per l'individuazione degli obiettivi del presente PIAO e per la loro successiva declinazione nella sottosezione "Performance", dove le priorità di mandato vengono tradotte in obiettivi operativi, indicatori e target coerenti con l'architettura programmatica vigente e con le linee strategiche della nuova governance.



Strategie per l'inclusione, il benessere organizzativo e le pari opportunità

Nell'ambito della sfida strategica IS – Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità, il Piano Strategico di Ateneo individua tra le proprie priorità lo sviluppo di politiche orientate alla valorizzazione delle persone e al rafforzamento della coesione della comunità universitaria. Tali indirizzi trovano ulteriore impulso nelle linee programmatiche delineate dal programma rettorale 2025-2031, che include, tra i propri ambiti di intervento, l'area "Empowerment inclusivo e coesione universitaria", finalizzata a promuovere un ambiente accademico sempre più inclusivo, attento al benessere delle persone e capace di valorizzare le diversità come risorsa per lo sviluppo dell'Ateneo.

In questa prospettiva, l'Università di Catania promuove un insieme di iniziative finalizzate a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e di studio e a rafforzare le condizioni di equità e partecipazione all'interno della comunità accademica. Tra le principali linee di intervento assumono rilievo le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo e la salute psico-sociale nei contesti di lavoro, a favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa, personale e familiare, nonché a garantire pari opportunità e condizioni eque nei processi di reclutamento, sviluppo professionale e accesso ai ruoli di responsabilità.

A tali iniziative si affiancano attività di formazione e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione e della parità di genere, nonché interventi diretti a rafforzare la cultura organizzativa del rispetto delle differenze e della prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza. In coerenza con tali priorità, il PIAO prevede inoltre uno specifico obiettivo di performance finalizzato all'avvio di iniziative di welfare rivolte al personale *"Sviluppare un sistema di welfare attraverso l'introduzione progressiva di servizi dedicati al benessere della comunità universitaria"*, volto a sostenere il benessere organizzativo e a migliorare la qualità della vita lavorativa quale fattore abilitante per l'efficacia dell'azione amministrativa e per la creazione di Valore pubblico.

Le azioni sopra richiamate sono sviluppate in modo organico nel Piano di Azioni Positive (PAP) 2026-2028, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, che individua le priorità di intervento dell'Ateneo in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni, definendo le iniziative programmate e le relative modalità di attuazione. Al PAP si rinvia pertanto per un approfondimento delle specifiche azioni previste nel triennio.



Strategie di Comunicazione per il biennio 2026 – 2027 - - - - -

La comunicazione istituzionale rappresenta una leva strategica essenziale per il posizionamento dell'Ateneo, per il rafforzamento della fiducia degli stakeholder e per la valorizzazione del ruolo dell'Università di Catania come motore di sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio. Alla luce del nuovo indirizzo politico del Rettore e dei processi di accreditamento ministeriale, si ritiene necessaria una revisione complessiva delle strategie, delle strutture e degli strumenti di comunicazione.

L'attuazione integrata di alcuni obiettivi generali, da analizzare e sviluppare all'interno del Piano di Comunicazione 2027-2029, consentirà all'Ateneo di dotarsi di una comunicazione più coerente, efficace e strategicamente orientata, capace di sostenere i processi di qualità, di rafforzare l'identità istituzionale e di promuovere il ruolo dell'Università di Catania come infrastruttura fondamentale per lo sviluppo sostenibile del territorio, anche in una prospettiva internazionale e di rapporto con le imprese.

La valorizzazione delle competenze professionali esistenti e la copertura di alcune posizioni specialistiche scoperte dovranno procedere parallelamente ad un piano di aggiornamento mirato su comunicazione pubblica, trasparenza amministrativa, *academic reputation*, nuove tecnologie ed intelligenza artificiale.

OBIETTIVO 1.

REVISIONARE L'IDENTITÀ VISIVA DELL'ATENEO

Finalità: assicurare coerenza tra immagine visiva e valorizzazione della missione pubblica dell'Ente.

Azioni

1. Analisi critica dell'attuale identità visiva (logo, colori, tipografia, materiali e format istituzionali).
2. Progettazione di una rinnovata *visual identity* coerente con i valori strategici espressi dalla governance.
3. Redazione e diffusione di un Manuale di Identità visiva aggiornato per garantire uniformità nei diversi contesti di comunicazione.

OBIETTIVO 2.

RIDEFINIRE IL CONTENUTO DEI SITI DIPARTIMENTALI

Finalità: allineare la comunicazione digitale ai requisiti di qualità, trasparenza e accessibilità richiesti dai processi di valutazione.

Azioni

1. Revisione dei contenuti istituzionali dei siti dipartimentali secondo gli standard ministeriali, AVA3 e AgID (didattica, ricerca, terza missione).



2. Razionalizzazione dell'architettura dell'informazione, aggiornamento CMS e standardizzazione dei layout in collaborazione con il CIDIA.
3. Introduzione di linee guida redazionali comuni per l'applicazione di un linguaggio chiaro, di un criterio per l'aggiornamento costante dei contenuti, l'accessibilità e la trasparenza.

OBIETTIVO 3.

INTEGRARE LA GRAFICA DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E ADEGUARE IL LINGUAGGIO DI GENERE

Finalità: rafforzare la riconoscibilità e l'inclusività della comunicazione ufficiale dell'Ateneo.

Azioni

1. Definizione di un modello grafico unitario per documenti strategici (Piani, Relazioni, Bilanci).
2. Revisione dei testi istituzionali per l'adozione sistematica di un linguaggio di genere inclusivo.
3. Sensibilizzazione delle strutture amministrative e accademiche sull'importanza di una comunicazione coerente con l'immagine dell'Ateneo e rappresentativa del suo ruolo.

OBIETTIVO 4.

VALORIZZARE LA REPUTAZIONE DELL'ATENEO COME DRIVER DI SVILUPPO DEL TERRITORIO E ATTORE INTERNAZIONALE

Finalità: consolidare il ruolo dell'Università come punto di riferimento per innovazione, cultura e relazioni globali.

Azioni

1. Racconto strategico delle attività di ricerca, trasferimento tecnologico, impatto sociale sul territorio e valorizzazione della nuova Fondazione Unict.
2. Rafforzamento delle attività di comunicazione internazionale in lingua straniera e sui canali digitali
3. Costruzione di campagne di reputazione orientate a stakeholder chiave (istituzioni, imprese, studenti, partner esteri).



Analisi di contesto e principali evidenze

Al fine di delineare un quadro coerente entro cui si muove la presente programmazione sono riportati i principali risultati dell'ultimo triennio, elaborati attraverso le rendicontazioni e i monitoraggi effettuati al fine di delineare le linee di sviluppo.

IMPATTO SOCIALE

AREA STRATEGICA	RISULTATI	PROSPETTIVE DI SVILUPPO
DIDATTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dell'offerta formativa per l'a.a. 2025/26 con 5 nuovi corsi di studio, tra cui Medicine and Surgery, 5 corsi di laurea magistrale in inglese e 5 a doppio titolo. • Leggero miglioramento della regolarità degli studi nell'ultimo triennio: si stabilizza al 43% negli ultimi 2 a.a con riferimento agli immatricolati che si iscrivono al II anno con almeno 40 cfu; al 40% per i laureati in regola. • Incremento dei servizi di supporto per studenti con disabilità. • Consolidamento di iniziative per il recupero di soggetti in situazione di disagio sociale rivolte a target specifici (es. Polo Universitario Penitenziario, con sviluppo dell'offerta e azioni di sistema in continuità). • Potenziamento dell'azione di orientamento in ingresso attraverso il progetto "OUI – Ovunque da qui", finanziato nell'ambito del PNRR con evidenze di raggiungimento/superamento target collegati all'investimento M4C1I1.6 e utilizzo risorse >100%. • Diffusione e rafforzamento del Cruscotto della didattica e del Registro elettronico dei docenti, in coerenza con la digitalizzazione dei processi e con esigenze di controllo/trasparenza del dato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziare gli interventi che incidono sulla regolarità degli studi e sulla riduzione dei ritardi, incrementando anche l'uso dei cruscotti di monitoraggio, a supporto delle decisioni e al miglioramento continuo. • Introdurre di strumenti di IA per favorire modelli di apprendimento innovativi. • Rafforzare e creare una conferenza con gli stakeholder territoriali per una revisione mirata dell'offerta formativa allo sviluppo del territorio. • Proseguire l'evoluzione dei modelli di orientamento e accompagnamento, valorizzando i risultati PNRR e rendendo strutturali i meccanismi di raccordo scuola-università.
TERZA MISSIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dei tirocini curriculari (es. programma "Easy Clinical Training") e introduzione del processo digitalizzato di gestione dei tirocini. • Miglioramento dell'impatto sul territorio attraverso la realizzazione di un cruscotto di monitoraggio delle attività di terza missione (PE, brevetti, spin-off, formazione continua, convenzioni). • Incremento delle attività di terza missione rispetto al numero di docenti, con evidenza di monitoraggio e target nel ciclo di programmazione (ultimo dato rilevato 756 attività di TM, 56%). • Aumento delle collaborazioni con enti pubblici e privati per favorire esperienze di formazione pratica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguire, ampliare e mettere a sistema il processo digitalizzato della gestione dei tirocini per ottimizzare il collegamento tra studenti e aziende. • Integrare il cruscotto di monitoraggio della TM con le esigenze informative d'Ateneo estendendone l'utilizzo anche a livello dipartimentale, così da rendere omogenea la raccolta dati e più solida la valutazione dell'impatto sociale. • Potenziare progressivamente reti, convenzioni e iniziative con enti/attori territoriali, favorendo esperienze formative e opportunità per studenti e laureati.

IMPATTO ECONOMICO

AREA STRATEGICA	RISULTATI	PROSPETTIVE DI SVILUPPO
RICERCA	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dei proventi da bandi competitivi per la ricerca e ricerche commissionate dal 3,8% nel 2020 all'11,3% nel 2024. • Potenziamento strumenti di supporto alla qualità/robustezza dei dati di ricerca: sviluppo di sistemi informativi (es. SIAR) e strumenti "in house" con ricadute dichiarati su efficienza e trasparenza del monitoraggio. • Continuità del programma di finanziamento della ricerca di Ateneo PIACERI: con 5 milioni di euro per il finanziamento di progetti innovativi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere i giovani ricercatori attraverso nuove linee di supporto anche finanziarie. • Introdurre strumenti di incentivazione e supporto per i ricercatori e le strutture di ricerca per consolidare la capacità di attrarre fondi per la ricerca anche dopo il PNRR. • Potenziamento delle collaborazioni con le realtà industriali del territorio e internazionali per il rafforzamento del TT, anche attraverso Horizon Europe.
TERZA MISSIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Espansione del portafoglio brevetti e degli spin off dal 2020. • Incremento delle risorse dedicate alle spese di deposito/mantenimento da € 30.000 (2020) a € 100.000 (2025), con ricadute sul numero di domande depositate e sulla rapidità di deposito. • 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 E INCLUSIONE SOCIALE

AREA STRATEGICA	RISULTATI	PROSPETTIVE DI SVILUPPO
DIDATTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento degli accordi di mobilità internazionale ed Erasmus 2024. Partecipazione ad <i>alliances</i> come "EUNICE". • Aumento dei corsi di studio in inglese e programmi a doppio titolo (da 10 nel 2021/22 a 17 nel 2025/26). • Incremento visiting professor negli anni (da 21 del 2020 a oltre 60). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare partnership e strumenti di internazionalizzazione (anche in forme blended/virtuali) per ampliare la platea e l'accessibilità delle opportunità di mobilità e di collaborazione. • Potenziare servizi di accoglienza per i visiting professor e mettere a sistema il monitoraggio dei visiting in entrata e uscita.
TERZA MISSIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a progetti di cooperazione internazionale (UNICORE e Scholars at Risk). • Incremento delle numerose iniziative ed eventi culturali e accademici di rilievo (anche tramite Centro universitario Teatrale e Coro di Ateneo). • Realizzazione di mostre/eventi e iniziative di divulgazione (anche su temi sociali/ambientali). • Processo di accreditamento del SiMuA nella rete MiC (Ministero della Cultura) al Sistema Museale Nazionale. • Realizzazione delle attività del progetto PNRR finanziato dal MIC, per l'adeguamento dei Musei Mirabilia e Città della Scienza sulla rimozione delle barriere fisiche e cognitive. • Incremento significativo del numero di visitatori ai musei dell'Ateneo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare ulteriormente le partnership per progetti di cooperazione internazionale per includere studenti e ricercatori che si trovano in Paesi a rischio. • Incrementare le iniziative culturali e di disseminazione scientifica aperte alla cittadinanza. • Proseguire con azioni di rafforzamento dell'accessibilità, fruizione e partenariati pubblico/privati per la gestione e valorizzazione del patrimonio. • Ampliare e rendere sistematica la misurazione dell'impatto culturale e sociale delle iniziative (anche tramite indicatori e strumenti digitali già attivati).



IMPATTO ETICO E TRASPARENZA

AREA STRATEGICA	RISULTATI	PROSPETTIVE DI SVILUPPO
SERVIZI	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio del progetto "Laboratorio per la qualità delle informazioni (LabQI)" per la certificazione dei dati e per la costruzione di una dashboard di Ateneo unica di indicatori e successiva istituzione di apposito ufficio. • Avvio del progetto "Laboratorio per l'organizzazione" (LABORG) per la mappatura dei processi di Ateneo e lo sviluppo organizzativo e successiva istituzione di apposito ufficio. • Monitoraggio continuo delle misure di prevenzione della corruzione e implementazione del canale di segnalazione whistleblowing. • Implementazione/uso di applicativi e moduli (es. cruscotti, SIAR, rendicontazione PNRR, <i>timesheet</i> integrati, informatizzazione delle procedure di reclutamento/contrattualizzazione, suite <i>Human Resources</i>) per ridurre frammentazione informativa e aumentare controllabilità dei flussi. • Attenzione al miglioramento dell'efficienza delle procedure negoziali attraverso interventi regolamentari e procedurali • Monitoraggio e implementazione incrementale delle modalità di pubblicazione sul sito di Amministrazione trasparente anche in termini di accessibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidare il lavoro avviato con il LabQI stabilire ruoli/responsabilità su qualità e certificazione del dato, anche in funzione dei processi di valutazione e trasparenza. • Consolidare il lavoro avviato con il LABORG per sistematizzare le attività di mappatura dei processi e relativi aggiornamenti e supportare le azioni di sviluppo organizzativo. • Digitalizzare progressivamente i processi amministrativi e i flussi documentali per il miglioramento dell'efficienza e della trasparenza. • Formazione periodica sull'etica e sulle misure anticorruzione e sulla trasparenza per il personale. • Rafforzare la governance del procurement e la tracciabilità end-to-end, con misure su capitolati/linee guida, selezione contraente e controlli.

IMPATTO AMBIENTALE E SVILUPPO TERRITORIALE

AREA STRATEGICA	RISULTATI	PROSPETTIVE DI SVILUPPO
SERVIZI	<ul style="list-style-type: none"> • Ingenti interventi di riqualificazione e ristrutturazione edilizia di immobili nelle sedi decentrate (Caserma Abela – SR) e complessi ospedalieri in disuso per la rivalutazione delle periferie e delle città e la creazione di servizi a supporto di studenti e docenti in visita (mense, alloggi, aule), finanziate esternamente. • 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 (anno 2024). • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completare i progetti di ristrutturazione e di ammodernamento degli spazi in ottica di riqualificazione del territorio e sostenibilità ambientale. • Incrementare l'uso di energie rinnovabili e sviluppo di piani per la mobilità sostenibile all'interno dell'Ateneo. • Proseguire e rendere misurabili, nel ciclo 2026–2028, le azioni ambientali già impostate (efficientamento, gestione spazi, fruizione sostenibile).



Di seguito, si riporta il risultato dell'analisi SWOT, preliminare all'individuazione delle politiche che l'Ateneo adotterà nel triennio 2026-2028, per la realizzazione dei suoi obiettivi strategici, che saranno peraltro ridefiniti nel Piano strategico per il periodo 2026-2031. Sono stati analizzati i dati tratti da fonti ufficiali¹ e caratterizzanti il contesto esterno (normativo, economico sociale, etico) per l'individuazione delle minacce e delle opportunità; i risultati conseguiti nell'ultimo triennio attraverso il Piano strategico, il Piano integrato di attività e di organizzazione²; i risultati delle indagini sulla soddisfazione degli utenti sui servizi amministrativi, condotte tramite il Progetto "Good Practice"³ 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.

¹ Commissione europea – forecast Italia; ISTAT – outlook 2025–2026; Banca d'Italia – “L'economia della Sicilia”, n.40/2025; SVIMEZ 2025; Digital Decade Country Report Italy 2025; Rule of Law Report 2025 – Italy; ANAC Relazione 2025 su attività 2024; Risultati delle classifiche nazionali e internazionali (CENSIS, THE, QS); Decreti ministeriale sui criteri di ripartizione del FFO.

² Monitoraggio approvato nella seduta del Cda del 30/10/2025.

³ Il Progetto “Good Practice (GP)”, coordinato dal Politecnico di Milano dal 1999, è un'iniziativa nazionale che coinvolge gli atenei italiani per misurare e migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi universitari. Attraverso benchmarking e indagini di customer satisfaction, mira a condividere buone pratiche di gestione.



ANALISI SWOT

A. strategica	PUNTI DI FORZA (STRENGTHS)	PUNTI DI DEBOLEZZA (WEAKNESSES)	OPPORTUNITÀ (OPPORTUNITIES)	MINACCE (THREATS)
Didattica	<ul style="list-style-type: none"> • Offerta formativa ampia e diversificata con sempre maggiore attenzione a corsi internazionali e programmi di doppio titolo. • Potenziamento della mobilità studentesca potenziata attraverso l'incremento delle partnership e l'adesione a programmi di mobilità. • Internazionalizzazione crescente. • Progetti di inclusione di studenti in situazione di svantaggio e di disagio sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • La regolarità negli studi continua ad essere un punto di debolezza. • Bassa attrattività per studenti stranieri e fuori regione. • Non soddisfacente il gradimento delle segreterie on line. Accesso limitato ai servizi per gli studenti. Difficoltà burocratiche. • Ritardi nell'implementazione di alcune innovazioni nelle metodologie didattiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • PNRR e finanziamenti per innovazione didattica. • Aumento dei finanziamenti UE per scambi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concorrenza con atenei più attrattivi e con università telematiche. • Migrazioni giovanili/capitale umano nel Mezzogiorno. • Rischio di riduzione dei fondi pubblici post PNRR.
Ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Crescente partecipazione a progetti finanziati, soprattutto nell'ambito del PNRR e di Horizon Europe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carenza di infrastrutture e fondi di ricerca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horizon Europe e partenariati accademici. • Opportunità PNRR. • Progresso digitale Paese e servizi pubblici digitali come leva abilitante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di riduzione fondi per R&D. • Scenario macro di crescita moderata (Commissione UE forecast Italia).
Terza Missione	<ul style="list-style-type: none"> • Forte legame con il territorio. • Patrimonio culturale valorizzato. • Valorizzazione del patrimonio paesaggistico e ambientale attraverso la gestione delle riserve naturali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa visibilità internazionale. • Necessità di sistematizzare la valutazione di alcune dimensioni di impatto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maggior coinvolgimento delle imprese. • Sviluppo di spin-off e startup. • Dinamica regionale ancora in espansione nel 2025 come contesto abilitante a partnership territoriali (Banca d'Italia – Sicilia n.40/2025). 	<ul style="list-style-type: none"> • Bassa propensione delle PMI all'innovazione. • Migrazioni giovanili che riducono massa critica di capitale umano sul territorio.
Servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione in crescita. • Progetti di efficientamento energetico, campus sostenibile. • Aggiornamento del codice etico e di comportamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di migliorare la comunicazione interna • Complessità amministrativa che rallenta l'attuazione di progetti strategici. • Carico di lavoro elevato e non equamente distribuito per il personale accademico e amministrativo. • Percezione del PTA di scarsa valorizzazione del proprio contributo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione dei processi amministrativi. • Accesso a fondi UE per la transizione ecologica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficoltà di implementazione nei processi. • Rischi legati alla cybersecurity. • Scarsa cultura della sostenibilità.

TIPO DI STRATEGIA	STRATEGIE E POLITICHE
S-O STRATEGIES	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziare l'offerta formativa con particolare attenzione alle esigenze del territorio e all'internazionalizzazione - Potenziare e sviluppare i rapporti e le collaborazioni con enti e aziende - Espandere la digitalizzazione dei servizi amministrativi
W-O STRATEGIES	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare la promozione all'estero per attrarre studenti internazionali - Accelerare le innovazioni didattiche digitali - Creare incentivi per docenti e ricercatori stranieri
S-T STRATEGIES	<ul style="list-style-type: none"> - Usare i fondi PNRR per migliorare le infrastrutture - Potenziare placement e tirocini - Rafforzare partnership accademiche e aziendali
W-T STRATEGIES	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la comunicazione istituzionale - Semplificare le procedure amministrative - Creare programmi di formazione per migliorare i servizi



Integrazione della programmazione strategica con la programmazione economico-finanziaria

Alla luce degli esiti delle analisi condotte e in vista dell'avvio del ciclo di programmazione 2026, la governance ha individuato le azioni strategiche prioritarie, assicurandone la coerenza con il quadro complessivo della pianificazione di Ateneo. Sulla base della valutazione della sostenibilità economico-finanziaria, sono state definite le risorse da destinare al bilancio di previsione 2026, il cui prospetto aggregato è riportato di seguito. Al fine di rafforzare la tracciabilità, il monitoraggio e la rendicontazione delle spese connesse alla realizzazione degli obiettivi strategici, ciascun intervento è stato opportunamente codificato, garantendone l'immediata riconducibilità agli obiettivi di riferimento.

In tale quadro, tra gli obiettivi di performance per il 2026 è prevista una specifica azione finalizzata all'integrazione, anche sul piano informatico, del processo di predisposizione del bilancio preventivo con il sistema degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Tale intervento rafforza la capacità dell'amministrazione di allocare le risorse in coerenza con le priorità definite nei documenti di programmazione, a partire dal ciclo 2027-2029, in coerenza con il nuovo Piano strategico 2026-2031 in corso di adozione.



SFIDA	AMBITO STRATEGICO LINEE DI INDIRIZZO DEL PROGRAMMA RETTORALE 2025-2031					TOTALE PER SFIDA E OBIETTIVO STRATEGICO
	A Centralità dello studente e qualità della didattica	B Empowerment inclusivo e coesione universitaria	C Welfare, valorizzazione del personale e governance partecipata e trasparente	D Ricerca di qualità, innovazione e impatto sociale	E Studiare e lavorare in Sicilia. I rapporti per lo sviluppo territoriale e politiche di Terza missione	
Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (IS)	1.003.963,66 €	7.105.634,97 €	484.812,55 €			8.594.411,18 €
IS_1 Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati	1.003.963,66 €	3.865.234,97 €				4.869.198,63 €
IS_2 Promuovere politiche per le pari opportunità il benessere della comunità universitaria	3.240.400,00 €	484.812,55 €				3.725.212,55 €
Innovazione e digitalizzazione (ID)	3.833.226,17 €		392.702,75 €	650.000,00 €	636.436,97 €	5.512.365,89 €
ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione	3.833.226,17 €		392.702,75 €	650.000,00 €		4.875.928,92 €
ID_1 Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità					636.436,97 €	636.436,97 €
Sviluppo territoriale (ST)	3.017.837,12 €	66.400,00 €		4.871.713,81 €	19.931.001,65 €	27.886.952,58 €
ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	3.017.837,12 €	66.400,00 €		4.871.713,81 €	19.931.001,65 €	27.886.952,58 €
Transnazionalizzazione (TR)	2.199.607,00 €	150.000,00 €		150.000,00 €		2.349.607,00 €
TR_2 Promuovere l'interazione della prospettiva sovranazionale in tutte le aree di attività di Ateneo				150.000,00 €		150.000,00 €
TR_1 Promuovere la creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturelle e multilinguistico	2.199.607,00 €					2.199.607,00 €
TOTALE PER AMBITO STRATEGICO LINEE DI INDIRIZZO DEL PROGRAMMA RETTORALE 2025-2031	10.054.633,95 €	7.172.034,97 €	877.515,30 €	5.671.713,81 €	20.567.438,62 €	44.343.336,65 €

Risorse finanziarie assegnate nel Bilancio di previsione 2026 di Ateneo su specifici obiettivi strategici



2.2.

Performance

Come anticipato nella sottosezione “Valore pubblico”, il passaggio di governance, intervenuto con l'insediamento del Rettore il 19 settembre 2025, ha comportato la condivisione del programma del Magnifico Rettore neoeletto con il Senato Accademico che l'ha approvato nella seduta del 29 settembre 2025. Il presente PIAO recepisce pertanto la logica di elaborazione e l'architettura del Piano Strategico vigente, garantendo al contempo coerenza con le linee di indirizzo del Programma Rettorale 2025–2031 e con le politiche che la nuova governance intende attuare. Gli obiettivi qui definiti risultano quindi dall'integrazione tra la programmazione strategica in essere e le priorità di mandato.

Al riguardo si precisa che le principali linee di attività finalizzate all'attuazione degli obiettivi strategici sono state illustrate al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2025; e ciò anche ai fini dell'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale. Nella logica di integrazione sottesa alla redazione del presente documento e in osservanza dell'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 e del Sistema di misurazione e di valutazione della performance in vigore, la performance organizzativa dell'Ateneo è valutata considerando due dimensioni: istituzionale e organizzativa.

Performance istituzionale

La performance istituzionale rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso rispetto al raggiungimento degli obiettivi strategici finalizzati alla creazione di Valore pubblico. Essa è ancorata alla 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 per ciascun ambito strategico, idonei a valutare l'impatto finale dell'azione dell'organizzazione nei confronti della collettività, ossia la capacità dell'Ateneo di generare Valore pubblico. La sua misurazione consente di valutare l'andamento complessivo dell'organizzazione con riferimento alla mission dell'Ateneo.

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

La qualificazione degli indicatori riportati in appendice è coerente con la logica seguita nella definizione del Piano strategico ed è collegata alla natura delle missioni istituzionali dell'Università. In particolare, la dicitura “Indicatore di impatto: sì”, ove presente, individua indicatori che misurano effetti osservabili e risultati strutturali riconducibili alle funzioni

fondamentali dell'Ateneo – didattica, ricerca e terza missione – e alla loro capacità di generare Valore pubblico.

Nel contesto universitario, l'impatto è inteso come miglioramento misurabile delle condizioni formative, scientifiche o socio-economiche della comunità di riferimento, distinto dalla mera realizzazione di attività o dall'erogazione di servizi. La classificazione adottata nelle tabelle non introduce nuove categorie, ma rende esplicita la natura degli effetti che ciascun indicatore è chiamato a misurare.

Con riferimento ai dipartimenti, la performance istituzionale è misurata considerando il contributo del singolo dipartimento al perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo. Ciò avviene attraverso la verifica del grado di conformità delle azioni intraprese rispetto agli obiettivi definiti nei Piani Triennali dipartimentali, redatti in coerenza con le Linee guida del Presidio della Qualità e con le linee di indirizzo del Piano strategico di Ateneo. È previsto un monitoraggio annuale delle azioni programmate, i cui esiti concorrono, in una logica di cooperazione e sussidiarietà, alla conferma, modifica o ridefinizione degli obiettivi sia a livello dipartimentale sia nei documenti di programmazione generale dell'Ateneo.

In appendice è riportato il quadro sintetico dei risultati degli indicatori aggiornati con riferimento all'anno 2025, scelti dall'Ateneo nel Piano strategico per monitorare la performance istituzionale ([Quadro sintetico degli indicatori di performance istituzionale dell'Ateneo](#)).

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);
- 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

Il Consiglio di amministrazione, nella delibera del 23 dicembre 2025, 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 assegnati⁴.

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%).

OB_ORG_2: Miglioramento del grado di soddisfazione degli utenti sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo (Peso 50%).

I risultati relativi al primo obiettivo sono 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 sono misurati utilizzando gli esiti delle rilevazioni di efficacia percepita 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.

Gli obiettivi, gli indicatori e i 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 assegnati⁵, sono stati declinati a partire dagli

⁴ Vedi l'allegato 1- Prospetto 1: "Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti"

⁵ Vedi l'allegato 1: Prospetto 1 - "Componenti della valutazione della performance individuale del Direttore generale e dei dirigenti"

obiettivi strategici e dalle conseguenti azioni operative individuate 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.

Tali obiettivi sono realizzati attraverso il coordinamento delle strutture competenti e dettagliati **nell'allegato. 1 - prospetto 3.**

Lo schema 1 - Obiettivi del Direttore generale in appendice presenta la sintesi 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 23 dicembre 2025, che evidenzia la declinazione gerarchica degli obiettivi di performance rispetto al Piano strategico e il raccordo con le linee di indirizzo strategico approvate del programma rettorale 2025-2031, approvato dal Senato accademico nella seduta del 29 settembre 2025 e aggiornato nel presente documento.

Il Direttore generale ha 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 attribuiti ai dirigenti (i cui pesi sono differenziati in base alla priorità strategica dell'obiettivo e riportati nelle schede individuali) sono sintetizzati nello **Schema 2 – Obiettivi organizzativi di struttura.**

Tale schema evidenzia:

- la declinazione gerarchica degli obiettivi di performance rispetto al Piano strategico;
- l'integrazione con le altre sezioni del PIAO (sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Organizzazione e capitale umano");
- la coerenza con gli altri atti di programmazione adottati dall'Ateneo;
- la coerenza degli stessi obiettivi rispetto alla programmazione di carattere nazionale.

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, focalizzati sulle azioni del Piano strategico relative a:

- l'implementazione del sistema informativo di Ateneo;
- l'implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo;
- l'attuazione delle misure e gli obiettivi previsti in specifiche normative quali quella relativa alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, all'accessibilità e la protezione dei dati personali.



Per una migliore comprensione delle principali azioni intraprese dall'Ateneo ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici, si presenta di seguito un'analisi sintetica degli obiettivi, aggregati per "sfida" così come definita nel Piano strategico.

La declinazione completa, comprensiva di indicatori, target e risorse è riportata nell'allegato 1 al presente piano.

ID_1 – Innovazione e digitalizzazione

In coerenza con il PNRR e le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Ateneo rafforza il percorso di digitalizzazione e integrazione dei sistemi informativi quale leva strategica per l'efficienza amministrativa, la qualità dei servizi e il supporto alle decisioni. La strategia si sviluppa attraverso la reingegnerizzazione dei processi, il miglioramento della qualità dei dati e l'integrazione delle basi informative, anche mediante l'adozione di soluzioni di Intelligenza Artificiale a supporto della semplificazione amministrativa, della gestione dei dati e della programmazione.

In tale ambito, sono istituzionalizzate le attività avviate con i laboratori LabQI e LabORG, attraverso l'istituzione di unità operative dedicate alla qualità dei dati e alla mappatura e analisi dei processi, finalizzate al rafforzamento dei sistemi di monitoraggio, valutazione e organizzazione.

Nel triennio, le principali direttrici di intervento riguardano:

- la mappatura e reingegnerizzazione dei processi amministrativi, con priorità nel 2026 ai processi della Centrale Unica di Committenza, anche ai fini della prevenzione della corruzione;
- l'integrazione del sistema informativo di Ateneo per il supporto alla performance e alla governance;
- la digitalizzazione di specifici ambiti (Risorse Umane, Scuola Superiore, servizi online, area finanziaria);
- lo sviluppo di infrastrutture HPC e applicazioni di Intelligenza Artificiale;
- la definizione di linee guida per l'uso dell'IA.

Parallelamente, l'Ateneo rafforza la capacità amministrativa nella gestione dei progetti PNRR, attraverso modelli organizzativi strutturati, obiettivi di performance specifici (riduzione dei tempi di pagamento e miglioramento della capacità di rendicontazione) e interventi operativi volti a garantire efficienza, trasparenza e tracciabilità.

IS_1-2 – Inclusione, benessere e pari opportunità

L'Ateneo promuove interventi per l'accesso equo alle opportunità formative e il miglioramento della qualità della vita universitaria, attraverso il potenziamento del diritto allo studio e iniziative di partecipazione alla vita accademica, anche nelle sedi decentrate. Parallelamente, viene



sviluppato un modello organizzativo sostenibile orientato al miglioramento della performance e del benessere lavorativo, attraverso:

- interventi di macro e micro-organizzazione e di semplificazione amministrativa;
- politiche di valorizzazione del personale e di sviluppo professionale;
- piani formativi individuali (minimo 40 ore annue), in coerenza con le direttive ministeriali.

Le azioni formative sono orientate allo sviluppo di competenze chiave (ricerca, procedure negoziali, digitale, cybersecurity, qualità, lingue), mentre sono rafforzate le misure di sicurezza nei luoghi di lavoro e avviati interventi progressivi di welfare del personale, finalizzati a costruire un modello sostenibile e inclusivo.

ST_1 – Sviluppo territoriale

L'Ateneo rafforza il proprio ruolo di attore di sviluppo economico, culturale e sociale attraverso interventi integrati sulle missioni istituzionali e un programma di riqualificazione del patrimonio edilizio.

Le azioni sono finalizzate al recupero e alla valorizzazione di edifici esistenti e alla realizzazione di nuove infrastrutture, con incremento di aule, laboratori e residenze universitarie, migliorando i servizi agli studenti e valorizzando le sedi decentrate.

Gli interventi producono impatti sul territorio e sulla qualità urbana e sono realizzati secondo criteri di sostenibilità ambientale (efficienza energetica, materiali ecologici, integrazione con l'ambiente).

TR_1 – Transnazionalizzazione

L'Ateneo promuove la creazione di uno spazio universitario interculturale e multilinguistico attraverso il miglioramento dei servizi di accoglienza e orientamento per la comunità internazionale. Le azioni riguardano il potenziamento dell'accessibilità e della fruibilità degli spazi, anche mediante interventi su segnaletica e servizi informativi, contribuendo a rendere l'ambiente universitario più inclusivo e a rafforzare l'integrazione della dimensione internazionale.



CODICE SFIDA	AZIONE SINTETICA	CONTENUTO OPERATIVO	FINALITÀ / VALORE PUBBLICO	ELEMENTI QUALIFICANTI
ID_1	Digitalizzazione e integrazione sistemi	Integrazione sistemi informativi, qualità dati, reingegnerizzazione processi	Efficienza amministrativa, supporto decisionale	PNRR, interoperabilità, IA
ID_1	Adozione IA	Applicazioni IA per semplificazione, gestione dati e programmazione	Miglioramento processi e sostenibilità organizzativa	Innovazione tecnologica
ID_1	Reingegnerizzazione processi	Mappatura processi (focus CUC), benchmarking, Good Practice	Efficienza e prevenzione corruzione	Data-driven, anticorruzione
ID_1	Integrazione sistema informativo	Sistematizzazione fabbisogni informativi	Supporto performance e governance	Data integration
ID_1	Digitalizzazione ambiti operativi	HR, Scuola Superiore, servizi online, area finanziaria	Miglioramento servizi	Accessibilità, semplificazione
ID_1	Infrastrutture HPC e IA	Sviluppo infrastrutture e applicazioni avanzate	Supporto ricerca e analisi dati	Innovazione
ID_1	Governance IA	Linee guida per uso IA	Uso responsabile tecnologie	Etica e regolazione
ID_1	Gestione PNRR	Coordinamento, monitoraggio, rendicontazione	Efficienza e trasparenza	Compliance nazionale
ID_1	Performance PNRR	Riduzione tempi pagamento, capacità di spesa	Responsabilità gestionale	Target UE
IS_1-2	Inclusione e diritto allo studio	Borse, partecipazione, servizi	Equità e accesso	Inclusione sociale
IS_1-2	Riorganizzazione e semplificazione	Macro/micro organizzazione	Miglioramento performance	Efficienza
IS_1-2	Formazione personale	Piani formativi (40 ore), competenze strategiche	Sviluppo capitale umano	Direttiva PA
IS_1-2	Sicurezza e welfare	Sicurezza lavoro, welfare progressivo	Benessere organizzativo	Sostenibilità sociale
ST_1	Riqualificazione edilizia	Recupero edifici, nuove infrastrutture	Servizi studenti, sviluppo territorio	Fondi competitivi
ST_1	Sostenibilità ambientale	Efficienza energetica, materiali ecologici	Qualità urbana e ambientale	Green
TR_1	Accoglienza internazionale	Servizi orientamento, segnaletica	Inclusione internazionale	Multilinguismo

2.3.

Rischi corruttivi e trasparenza

Presentazione

Le linee di azione relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza per il triennio 2026-2028 si collocano in una linea di continuità con i precedenti Piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Ateneo e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) e nelle linee di indirizzo dell'ANAC. Esse hanno natura programmatica e definiscono la strategia che si intende adottare per prevenire fenomeni di corruzione, attraverso la definizione delle iniziative e delle misure da attuare nel triennio 2026-2028. 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.

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

- la metodologia per la gestione del rischio corruttivo – (Allegato 2);
- le misure di prevenzione generali – (allegato 2.A);
- la tabella con gli obblighi di Amministrazione trasparente – (allegato 2.B).

Soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione

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

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

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- adotta il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha assorbito il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività realizzate;
- 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 RPCT dell'Ateneo è l'Ing. Lucio Mannino, la cui nomina è stata riconfermata per un ulteriore triennio (DR n.2084 del 14.05.2025). Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza è supportato e coadiuvato dall'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza (UPCT), e il suo obiettivo principale è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

In particolare, svolge i seguenti compiti:

- predispone e propone all'organo di indirizzo (CdA) la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1 c. 8 L. 190/2012) e individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 c. 10 lett. c, L. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo (CdA) e all'OIV le eventuali "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica all'ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente attuato le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 7 L. 190/2012);
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute in allegato nella sottosezione "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 (seppur assegnate anche ad altro ufficio dell'Amministrazione), 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 confronta con i responsabili delle diverse sezioni del PIAO per coordinare e integrare le rispettive competenze, su un piano di assoluta parità e autonomia valutativa. Tale coordinamento riguarda sia la fase di programmazione delle misure di prevenzione, che la fase di monitoraggio. Ciò diventa funzionale ad individuare più facilmente le criticità e le relative cause ed apportare le modifiche necessarie, anche ai fini dell'elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Altri soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione sono i **dirigenti dell'Ateneo**, i quali: supportano il RPCT nel processo di individuazione delle attività



maggiormente esposte al rischio di corruzione, delle misure e delle iniziative da adottare; eseguono le prescrizioni assegnate dal responsabile in attuazione della legge 190/2012 e ss.mm.ii. e del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.; vigilano sul rispetto della legge e del codice di comportamento da parte del personale agli stessi assegnato; redigono relazioni periodiche volte a consentire il monitoraggio degli obblighi previsti.

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

Nel 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 30 ottobre 2025, prot. n. 205228, l'Amministrazione ha nominato come **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 — la dirigente dell'Area Centrale Unica di Committenza dott.ssa Elvira Cardillo, 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

La prevenzione della corruzione e la trasparenza rappresentano una leva fondamentale per la creazione di Valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari dei servizi. Agendo per evitare fenomeni di cattiva amministrazione e perseguendo obiettivi di imparzialità e trasparenza, tali misure contribuiscono a generare Valore pubblico, riducendo sprechi e orientando in modo corretto l'azione amministrativa.

All'interno del PIAO, l'amministrazione definisce specifici obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, traducendoli in misure operative che sostengono anche gli obiettivi di performance e, tramite essi, quelli di Valore pubblico.

Per il triennio 2026-2028, sulla base della metodologia già consolidata negli anni precedenti, l'Ateneo ha individuato obiettivi organizzativi di struttura che costituiscono al tempo stesso azioni di sviluppo organizzativo e misure di prevenzione in linea con le strategie istituzionali. L'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza è invece rimandata agli allegati del presente Piano.

Le azioni previste si collocano all'interno del quadro strategico delle politiche di Ateneo e integrano misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza con interventi più ampi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici, come di seguito indicato.

OBIETTIVO STRATEGICO

Promuovere il senso di appartenenza e la valorizzazione delle persone, attraverso un'organizzazione sostenibile, partecipata e trasparente, capace di coniugare innovazione, efficienza e qualità del lavoro pubblico

L'obiettivo mira a consolidare un modello di Ateneo inclusivo, efficiente e motivante, fondato sulla centralità del personale, sul dialogo sociale e sulla semplificazione dei processi, che miri a rafforzare il senso di appartenenza.

AZIONI CHIAVE

Semplificazione, digitalizzazione e sostenibilità organizzativa

- ✓ Ridurre gli adempimenti burocratici, semplificare i regolamenti e creare testi unici per favorire efficienza e chiarezza normativa.
 - Revisionare e migliorare la regolamentazione interna, a partire dalla gestione dei conflitti di interessi e della protezione dei dati.



- ✓ Definire e approvare criteri di rotazione interna del personale per garantire e soddisfare i principi di prevenzione della corruzione nelle aree a maggiore rischio e di trasparenza nel rispetto dei principi di efficienza amministrativa.
- ✓ Promuovere attività a supporto dei RUP per professionalizzare e coordinare le funzioni amministrative.
 - Introdurre una misura di prevenzione della corruzione a supporto dei RUP che derivi dalla mappatura di alcuni processi dell'Area provveditorale (criteri di rotazione degli incarichi e, in alternativa, di segregazione delle funzioni per il personale che opera nelle strutture provveditorali).
 - Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti.
 - Consolidare le competenze del personale (RUP, DEC, DL, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali.

AZIONI CHIAVE

Partecipazione e trasparenza nella governance

Diffondere la cultura della trasparenza e dell'accountability nella gestione economico-finanziaria.

✓ Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura anche ai fini della promozione del Valore pubblico.

✓ Formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza

Rafforzare la fiducia istituzionale dell'Ateneo puntando su efficacia e trasparenza dei risultati, anche come leva di fiducia nel territorio

✓ Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni (verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione AT attraverso l'applicativo *TrasparenzaI* = software open source per obblighi di pubblicazione)

✓ Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione di "amministrazione trasparente" (Aggiornamento struttura e contenuti AT anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di "accessibilità" per persone con disabilità visive, motorie o cognitive)

✓ Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "amministrazione trasparente" (Adeguamento graduale agli schemi di pubblicazione Anac, delibera 495 del 25.09.2024)

✓ Implementazione delle misure necessarie per assicurare l'invio e la gestione delle segnalazioni di attività illecite (whistleblowing) - decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante



disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing). Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione.

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 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 2026-2028.

Per l'anno 2025, 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	Parzialmente
Formazione	No	No
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

La valutazione attenta del monitoraggio della pianificazione precedente, per calibrare la nuova secondo parametri di ottimizzazione e sostenibilità delle azioni programmate, conduce alla



corretta gestione dei rischi. Le scelte programmatiche devono essere il frutto evidente di una attività valutativa che ha tenuto in considerazione gli obiettivi e le risultanze del monitoraggio progressivo, al fine di individuare le migliori azioni possibili a fronte delle risorse disponibili. Per il 2026, nell'ottica di coordinamento e integrazione propria del PIAO, l'Ateneo avvierà la predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata dei processi, che risponde all'esigenza di semplificazione e consente di disporre di un unico strumento per analizzare l'attività complessiva dell'amministrazione. Pertanto, nel corso dell'anno verranno individuati i criteri e definiti gli strumenti per procedere progressivamente a definire le misure di prevenzione, o di contrasto alla "*malamministrazione*", che interverranno a migliorare le procedure e i processi delle aree considerate a maggiore rischio corruttivo.

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.B** della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026-2028 in cui è riportata la gestione dei flussi informativi relativa alla sezione di "Amministrazione trasparente".



Sezione 3

Organizzazione e Capitale umano



3.1.

Struttura organizzativa - - - - -

Non si può immaginare un Ateneo nel quale l'organizzazione di strutture, uffici, servizi e capitale umano non sia strumentale al compimento della missione dell'Ateneo e all'attuazione degli obiettivi strategici che la Governance decide di portare avanti in via prioritaria. Ne consegue che il valore di una efficace organizzazione risieda innanzitutto nel suo essere uno strumento dinamico che le consenta di adattarsi alle esigenze della Istituzione, sia per assicurare il regolare svolgimento delle attività istituzionali, sia per affrontare efficacemente esigenze impreviste e immanenti, legate alle circostanze storiche, sociali e di sviluppo economico del territorio di riferimento (basti pensare alla necessità di fronteggiare la pandemia da Covid19 o di gestire le risorse del PNRR, solo per fare due esempi tratti dal recente passato), sia per adempiere agli obiettivi legati alla missione dell'Ateneo e alla sua programmazione strategica.

Ulteriore ragione di dinamismo è la necessità di sottoporre le scelte organizzative ad un monitoraggio periodico per assicurare la loro rispondenza al raggiungimento degli obiettivi prefissati, alla assicurazione del miglior livello possibile di efficienza dell'azione amministrativa nonché alla verifica di un corretto piano di gestione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano.

L'Amministrazione ha avviato, a partire dal 2024, un lavoro di prima ricognizione delle funzioni svolte dalle aree dell'Amministrazione centrale e dei Centri, ricognizione che rappresenta oggi la base su cui è possibile intraprendere una riflessione critica sulla attuale macchina amministrativa.

Nel 2025 ha avuto inizio il nuovo mandato rettorale per il sessennio 2025-2031, ragione per la quale sono stati posticipati i passaggi successivi a quello della ricognizione in modo da poter allineare le riflessioni sull'organizzazione alle priorità strategiche individuate dalla nuova Governance. Nel frattempo, nell'ambito della Ripartizione "Funzioni strategiche e Pianificazione integrata", presso la Direzione amministrativa, è stata istituita una struttura amministrativa a cui è affidato un sistematico processo di revisione e monitoraggio dell'organizzazione.

Nella prima seduta del Senato Accademico dopo l'elezione del Rettore è stato approvato il programma rettorale del Prof. Foti che fornisce le linee guida delle priorità strategiche del prossimo sessennio, che saranno declinate nei diversi documenti di programmazione in missioni e obiettivi e rispetto alle quali verrà condotto il ripensamento della struttura organizzativa al fine di renderla coerente con gli obiettivi strategici scelti.

Dalle linee guida emergono alcuni concetti chiave che rappresentano il *leitmotiv* dell'azione del prossimo sessennio anche in ambito di organizzazione e gestione delle risorse umane:

- razionalizzare la distribuzione delle competenze fra le strutture al fine di snellire l'azione amministrativa e renderla più efficace e coerente per fruitori interni ed esterni;



- creare e potenziare strutture di raccordo e coordinamento con il duplice scopo di accorciare le distanze fra governance, aree e strutture dipartimentali e di uniformare i processi che sono condivisi fra strutture diverse;
- rivitalizzare o istituire centri di servizio che, grazie alla loro natura specifica, rendano possibile l'organizzazione ed il coordinamento di servizi a supporto di specifiche attività di Ateneo;
- valorizzare il personale, ponendo al centro delle scelte la crescita delle persone che lavorano in Unict.



ORGANIZZAZIONE DELL'ATENEO

DIRETTORE GENERALE	
<p>è responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione</p>	
<p>da cui dipende, direttamente o tramite snodi intermedi, la gestione amministrativa e tecnica di:</p>	<p>da cui dipendono direttamente le seguenti aree dirigenziali e centri di servizio:</p>
<p>DIPARTIMENTI Esercitano le funzioni finalizzate allo svolgimento della ricerca scientifica, delle attività didattiche e formative, nonché delle attività rivolte all'esterno ad esse correlate o accessorie.</p>	<p>DIREZIONE GENERALE Presidia i processi legati alle attribuzioni del Direttore Generale e del Rettore e garantisce supporto agli Organi dell'Università. Supporta i processi legati alla programmazione di Ateneo, alla assicurazione della qualità, all'assicurazione della qualità dei dati e all'organizzazione. Gestisce gli interventi per la sicurezza, la salute e l'ambiente. Gestisce e coordina le attività di internazionalizzazione.</p>
<p>SCUOLE Strutture di raccordo con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche dei dipartimenti ad esse afferenti e di gestione dei servizi comuni.</p>	<p>AREA DEI SERVIZI GENERALI Gestisce i servizi relativi alla logistica, la pulizia, la sicurezza degli spazi e dei locali dell'Ateneo, comprese le aree a verde. Supporta le attività del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi e del Medico competente. Gestisce e coordina la formazione del personale in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
<p>STRUTTURE DIDATTICHE SPECIALI Strutture che garantiscono la realizzazione di attività didattiche proprie di singoli Dipartimenti o comuni a più Dipartimenti e con un forte legame con il territorio di riferimento.</p>	<p>AREA DELLA CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA Gestisce e coordina le attività di approvvigionamento per il funzionamento dell'Ateneo e le attività di programmazione di lavori, servizi e forniture.</p>
<p>SCUOLA SUPERIORE DI CATANIA Struttura che si prefigge di valorizzare il rapporto fra la formazione e la ricerca scientifica di eccellenza, promuovere la collaborazione interdisciplinare e promuovere il talento e le capacità degli studenti.</p>	<p>AREA DELLA DIDATTICA Garantisce i servizi agli studenti di primo, secondo e terzo livello, dall'immatricolazione al conseguimento del titolo. Coordina e gestisce, in collaborazione con i Dipartimenti, le attività relative all'offerta formativa, e sovrintende al corretto ed efficace svolgimento dei processi relativi all'istituzione e all'attivazione/accreditamento dei corsi di studio, anche post lauream. Gestisce le attività relative alla formazione degli insegnanti.</p>
<p>CENTRI DI RICERCA Curano iniziative scientifiche di durata pluriennale, per le quali sia richiesta la cooperazione di docenti afferenti a più Dipartimenti</p>	<p>AREA DELLA PROGETTAZIONE, DELLO SVILUPPO EDILIZIO E DELLA MANUTENZIONE Progetta lo sviluppo edilizio e garantisce la gestione del patrimonio immobiliare di Ateneo con i connessi servizi ed attività.</p>
<p>AZIENDA AGRARIA SPERIMENTALE Struttura per la sperimentazione agraria in connessione con le attività didattiche e di ricerca del Dipartimento di riferimento. Gestisce terreni agricoli, immobili, strutture e impianti dell'Ateneo ad essa affidati.</p>	<p>AREA DELLA RICERCA supporta la strategia di Ateneo per la promozione e lo sviluppo della ricerca scientifica e la formazione alla ricerca, favorendo l'attrazione dei finanziamenti nazionali ed internazionali, gestendo i fondi di Ateneo per la ricerca e curando l'assegnazione degli strumenti per l'avvio alla ricerca (borse di studio per la ricerca e dottorati di ricerca) e per la formazione alla ricerca (borse per la ricerca e assegni di ricerca).</p>

DIRETTORE GENERALE	
<p>è responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione</p>	
<p>da cui dipende, direttamente o tramite snodi intermedi, la gestione amministrativa e tecnica di:</p>	<p>da cui dipendono direttamente le seguenti aree dirigenziali e centri di servizio:</p>
<p>SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO Coordina le biblioteche di Ateneo al fine di valorizzare il patrimonio librario e documentale dell'Università.</p>	<p>AREA DELLA TERZA MISSIONE Gestisce i rapporti con il territorio e con gli altri Enti, presidia i processi relativi al trasferimento tecnologico, alla valorizzazione del patrimonio materiale e immateriale dell'Ateneo, al public engagement e alla sostenibilità, gestisce e coordina la produzione della normativa interna dell'Ateneo. Garantisce servizi di orientamento in uscita e formazione continua e permanente.</p>
<p>SISTEMA MUSEALE DI ATENEO Coordina le attività di salvaguardia e valorizzazione delle strutture che ospitano beni di interesse storico, artistico e scientifico dell'Ateneo, al fine di garantirne al più ampia fruizione a vantaggio della società.</p>	<p>AREA FINANZIARIA Gestisce le risorse economico-finanziarie dell'Ateneo e garantisce il controllo di gestione.</p>
	<p>AREA PER LA COMUNICAZIONE Gestisce le attività relative alla comunicazione digitale e a mezzo stampa, al merchandising e all'identità visiva di Ateneo. Coordina l'organizzazione e realizzazione delle cerimonie accademiche e dei grandi eventi istituzionali. Gestisce e coordina le attività di orientamento, le relazioni con il pubblico e i servizi di mediazione culturale. Presidia le attività legate al Centro Teatrale Universitario.</p>
	<p>AREA RISORSE UMANE Presidia i processi legati alla programmazione delle assunzioni di personale, all'attuazione del piano di fabbisogno e del piano della formazione del personale. Gestisce il reclutamento e il rapporto di lavoro del personale strutturato di Ateneo, la selezione di collaboratori esterni, l'affidamento di incarichi di insegnamento e la contrattualizzazione di docenti esterni. Garantisce supporto amministrativo in relazione ai procedimenti disciplinari avviati nei confronti del personale docente e supporta l'UPD nei procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo.</p>
	<p>AVVOCATURA DI ATENEO Gestisce il contenzioso, l'attività stragiudiziale e il recupero crediti. Garantisce supporto istituzionale e consulenza giuridica all'Ateneo.</p>
	<p>CENTRO PER L'INFORMATICA, LA DIGITALIZZAZIONE E L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (CIDIA) Centro di servizio che gestisce e sviluppa le infrastrutture e i servizi ICT di Ateneo, integra i sistemi informativi, promuove l'uso dell'intelligenza artificiale e supporta la governance nelle politiche di innovazione.</p>

DIRETTORE GENERALE	
<p>è responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione</p>	
<p>da cui dipende, direttamente o tramite snodi intermedi, la gestione amministrativa e tecnica di:</p>	<p>da cui dipendono direttamente le seguenti aree dirigenziali e centri di servizio:</p>
	<p>BRIT - CENTRO PER LA RICERCA E INNOVAZIONE IN BIO E NANOTECNOLOGIE Centro di servizio che gestisce grandi apparati tecnico-scientifici, creando un servizio interdisciplinare qualificato a disposizione di strutture universitarie, pubbliche e private, promuovendo le attività di ricerca bio e nanotecnologica svolte presso l'Ateneo.</p>
	<p>CAPiR - CENTER FOR ADVANCED PRECLINICAL IN VIVO RESEARCH Centro di servizio che promuove la ricerca preclinica e traslazionale basata sulla sperimentazione in vivo in campo biomedico. Nell'ambito di accordi e convenzioni, il centro può fornire prestazioni tecniche e servizi a favore di enti pubblici e privati.</p>
	<p>CInAP - CENTRO PER L'INCLUSIONE ATTIVA E PARTECIPATA - SERVIZI PER LE DISABILITÀ E I DSA Sostiene e coordina servizi e iniziative atte a migliorare la qualità di vita degli studenti che presentino condizioni di ridotta attività o partecipazione alla vita accademica ed ogni altra situazione di svantaggio, temporanea o permanente.</p>
	<p>CLA - CENTRO LINGUISTICO D'ATENEIO Promuove l'apprendimento delle lingue straniere, organizzando corsi di lingue per studenti, docenti e personale TA. Si occupa, altresì, di gestire sessioni di Testing linguistico per il rilascio di attestazioni di lingue.</p>



PRESENTAZIONE 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	N. DIPENDENTI T.I.					
		tot.	EP	Fu	Co	OP	TD
Direzione Generale	Dott. Rosario C. Spinella	77	9	40	22	6	2
Area della Didattica (ADI)	Dott. Giuseppe Caruso <i>(interim)</i>	80	5	28	43	4	
Area della Ricerca (ARI)	Dott. Giuseppe Caruso	29	2	18	9	0	2
Area della Terza Missione (ATM)	Avv. Rosanna Branciforte	57	2	43	11	1	1
Area della Centrale Unica di Committenza (ACUC)	Dott.ssa Elvira Cardillo	41	3	23	15	0	
Area dei Sistemi Informativi (ASI)	Dott. Rosario C. Spinella <i>(interim)</i>	43	5	15	23	0	
Area Risorse Umane (ARU)	Dott.ssa Rosaria Licciardello	50	1	19	24	6	
Area Finanziaria (AFI) ***	Dott.ssa Margherita Zappalà	93	6	34	48	5	
Area per la Comunicazione (ACOM)	Ing. Lucio Mannino <i>(interim)</i>	24	2	9	11	2	
Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale – ULA)	Avv. Vincenzo Reina	12	1	9	2	0	
Area della Progettazione, Sviluppo Edilizio e della Manutenzione (APSEMA)	Ing. Agatino Pappalardo	36	2	12	20	2	
Area Servizi Generali (ASEG)	Ing. Lucio Mannino	52	1	13	20	18	

*I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2025

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



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 CENTRO DI SERVIZIO	N. DIPENDENTI						
	Tot.	EP	Fu	Co	Op	CEL	Tec.
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca e l'innovazione in bio e nano-tecnologie - BRIT	4	1	1	2	0	0	0
Centro di servizi d'Ateneo per la ricerca preclinica avanzata in vivo - CAPIR	5	2	1	2	0	0	0
Centro linguistico di Ateneo (CLA)	8	0	2	1	0	5	0
Centro per l'integrazione attiva e partecipata - servizi per la disabilità (CINAP)	11	1	6	2	2	0	0

*I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2025

Il Consiglio di amministrazione, nelle sedute del 23 dicembre 2025 e del 29 gennaio 2026, ha approvato l'istituzione rispettivamente del Centro per l'Informatica, la Digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale (CIDIA) e del Centro Servizi Bibliotecari e di Coworking (CBeC), deliberando, inoltre, nella seduta del 29 gennaio 2026, che i due Centri assorbano le linee di attività fino a quel momento raccolte nell'Area dei Servizi Informativi e la conseguente disattivazione della medesima Area.



Pesatura delle aree dirigenziali

L'Ateneo ha adottato un sistema di pesatura delle aree dirigenziali basato su 6 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 – ai quali sono associati dei parametri quantitativi, come riportato in tabella:

FATTORE GENERALE	PARAMETRO	METODOLOGIA DI QUANTIFICAZIONE
Responsabilità delle risorse umane	a ₁	Pari alla somma dei punti organico corrispondenti all'area professionale di ciascuna unità di personale afferente all'area dirigenziale di riferimento
Responsabilità del budget economico	b ₁	Pari al budget (funzionamento + istituzionale), mediato sugli ultimi tre anni (o sul numero di anni inferiori a tre per aree istituite da meno di tre anni) assegnato a ciascuna area dirigenziale
Complessità specialistica e relativa responsabilità	c ₁	Valutazione, nell'intervallo 0-10, della competenza specialistica associata alla direzione di ciascuna delle aree dirigenziali (declinata in termini di complessità del quadro normativo, specializzazione professionale e livello di responsabilità nell'azione dirigenziale)
Complessità relazionale	d ₁	Numero di assegnazioni di protocollo, in entrata, nell'arco dell'ultimo anno solare per ciascuna area dirigenziale
Rilevanza esterna delle interazioni	e ₁	Numero di assegnazioni di protocollo, in uscita, nell'arco dell'ultimo anno solare per ciascuna area dirigenziale
Rilevanza strategica	f ₁	Valutazione, nell'intervallo 0-10, della strategicità di ciascuna delle aree dirigenziali (declinata secondo i criteri di corrispondenza diretta con la mission di Ateneo e trasversalità delle funzioni gestite dall'Area)

Dopo un triennio di sperimentazione di tale metodologia, il processo ha raggiunto un grado di maturità e stabilità apprezzabile, manifestando peraltro l'esigenza di un affinamento nella direzione di una migliore determinazione dell'effettiva complessità e strategicità delle aree dirigenziali. Si è proceduto quest'anno, di conseguenza, ad una modifica dei coefficienti al fine di attribuire un peso maggiore ai fattori Responsabilità delle risorse umane, Responsabilità del budget economico, Complessità specialistica e relativa responsabilità e Rilevanza strategica, diminuendo il peso di Complessità relazionale e Rilevanza esterna delle interazioni. In forza della stabilità del processo si è anche deciso di modificare da annuale a triennale la cadenza per la rielaborazione di tutti i parametri descritti, salvo che non intervengano modifiche di macro che si ritiene possano incidere sulla rideterminazione del peso dei vari parametri.



PRESENTAZIONE STRUTTURE DI DIDATTICA E DI RICERCA

Per quanto riguarda le strutture di didattica e di ricerca, 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:

DIPARTIMENTI	PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE					
	PO	PA	RU	RTDB	RTDA	RTT
Agricoltura, alimentazione e ambiente	35	44	7	6	10	2
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	23	19	4	6	5	3
Economia e impresa	30	31	8	7	11	0
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	19	31	3	8	17	0
Giurisprudenza	41	28	2	6	1	3
Ingegneria civile e architettura	41	51	4	7	17	0
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	29	33	1	5	28	0
Matematica e informatica	26	32	8	4	14	0
Medicina clinica e sperimentale	18	22	3	4	3	2
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	16	25	3	3	12	2
Scienze biomediche e biotecnologiche	25	40	3	7	13	3
Scienze chimiche	15	29	0	4	10	0
Scienze del farmaco e della salute	15	28	1	4	4	3
Scienze della formazione	16	29	3	6	2	0
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	21	17	5	4	7	0
Scienze politiche e sociali	18	31	9	4	2	0
Scienze umanistiche	33	77	11	11	11	2

Il numero e il ruolo dei docenti sono riferiti alla data del 31 dicembre 2025



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	37	2	12	21	1	0	1
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	14	1	4	9	0	0	0
Economia e impresa	37	1	7	17	4	7	1
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	24	1	5	13	3	0	2
Giurisprudenza	30	1	11	14	4	0	0
Ingegneria civile e architettura	28	1	8	12	5	0	2
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	23	0	7	14	0	0	2
Matematica e informatica	14	0	5	8	0	0	1
Medicina clinica e sperimentale	19	1	3	11	2	1	1
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	31	1	15	12	3	0	0
Scienze biomediche e biotecnologiche	21	1	10	4	3	0	3
Scienze chimiche	16	0	6	10	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	26	1	11	10	3	0	1
Scienze politiche e sociali	24	0	7	9	3	5	0
Scienze umanistiche	50	0	10	25	1	14	0
Scuola di Medicina	13	0	2	9	2	0	0
Scuola Superiore	12	2	4	4	0	0	2
SDS di Siracusa	12	0	6	6	0	0	0
SDS di Ragusa	12	0	1	1	0	10	0
Azienda agraria sperimentale	9	0	1	7	1	0	0

* I dati sono riferiti alla data del 31 dicembre 2025



STRATEGIE E LINEE DI INTERVENTO PER IL TRIENNIO 2026-2028

A fronte di un mandato rettorale e di un programma di indirizzo strategico di sei anni, il PIAO ricopre un orizzonte temporale di tre anni e, di conseguenza, sarà necessario programmare progressivamente gli interventi organizzativi da portare avanti, sia in considerazione della priorità degli obiettivi della *governance* e sia in considerazione delle specifiche esigenze di sviluppo dell'Ateneo che dovranno essere prese in considerazione. Proprio in relazione a ciò, la natura temporale a scorrimento di tale documento consente, nell'ambito di linee generali di programmazione coerenti, di aggiornare annualmente la previsione organizzativa sulla scorta del monitoraggio degli obiettivi che l'Istituzione si è prefissata.

L'attività di prima mappatura delle funzioni e dei processi dovrà essere implementata nell'ottica di valutare la più corretta distribuzione delle competenze fra le Aree dell'Amministrazione centrale nel segno di tre parole chiave: *semplificazione*, *coordinamento* e *riorganizzazione*. Questo potrà consentire di modellare le strutture conciliando l'esigenza che ciascuna attenda sia alle funzioni istituzionali assegnate sia ai processi rivolti al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Una prima direttiva di sviluppo è quella di focalizzare l'attività dell'Area della Progettazione, dello Sviluppo Edilizio e della Manutenzione sugli aspetti del Project Management Edilizio, concentrando le attività dell'area nell'ambito dello Sviluppo del Patrimonio Edilizio, deputato principalmente alla gestione dell'intero processo relativo alle attività di nuova costruzione e, più in generale, dei lavori edilizi. Si intende in questo modo garantire la più efficace e corretta gestione delle ingenti risorse che l'Ateneo ha investito in un programma di sviluppo edilizio coerente con azioni di potenziamento dei servizi da offrire agli studenti e di miglioramento di tutti i beni materiali funzionali al raggiungimento dei migliori e più innovativi risultati nel campo della didattica e della ricerca.

A cascata, le manutenzioni – ordinaria e straordinaria – potranno essere concentrate all'interno dell'Area dei Servizi Generali, che rafforzerà la propria natura di *facility management*, mentre le attività relative alla gestione della sicurezza antincendio, in tutti i suoi aspetti, saranno curati dalla Ripartizione Health Safety and Environment, creata all'interno della Direzione Generale per assicurare una più stretta e diretta collaborazione con il Direttore generale e il Rettore.

Una seconda direttiva di sviluppo, altrettanto prioritaria, è data dal potenziamento e lo sviluppo delle attività di pianificazione strategica e di programmazione; del monitoraggio degli indicatori di performance; della rendicontazione dei risultati raggiunti. È necessario infatti che l'Ateneo, e in primo luogo la governance, sappia subito intercettare e fare propri gli elementi portanti di una programmazione delle risorse e delle attività; che sia in grado di misurare e valutare i risultati delle proprie iniziative in chiave di sostenibilità e responsabilità sociale; che comunichi in maniera



trasparente i risultati della propria performance, anche al fine di dare chiara evidenza dell'utilizzo delle risorse pubbliche. Nella sostanza, l'esigenza prioritaria è quella di offrire una visione olistica della capacità di creare valore a lungo termine, guidando le scelte strategiche e facilitando il dialogo con gli stakeholder, anche nella logica del Bilancio ESG (Environmental, Social, and Governance) e dell'Assicurazione della Qualità.

A tal fine sarà valutata la creazione di una struttura di livello dirigenziale a supporto dei processi decisionali, della pianificazione strategica, della programmazione operativa e della rendicontazione dei relativi risultati, funzionale allo sviluppo della capacità dell'Ateneo di creare Valore pubblico. In questa prospettiva si colloca anche l'implementazione di strumenti di raccolta ed elaborazione di dati e informazioni, sotto il coordinamento della Delegata all'Osservatorio statistico e l'individuazione di modelli organizzativi coerenti con le politiche e le strategie della governance. Tale misura organizzativa, risulterebbe oltremodo opportuna anche rispetto all'esigenza contingente di dare supporto immediato alla governance per affrontare la visita di accreditamento periodico, già programmata per il secondo semestre del 2027 e che richiede un intenso percorso di preparazione per tutte le strutture di Ateneo e di coordinamento del processo di autovalutazione.

Questa metodologia di ripensamento della distribuzione di funzioni e processi fra le Aree sarà, a seguire, estesa ad altre aree dell'amministrazione, nella logica, come detto in precedenza, di semplificare, razionalizzare e individuare linee di attività che, essendo prioritarie a fini strategici, richiedano o una redistribuzione del carico o anche la creazione di nuove strutture. Tali scelte strategiche potranno, infatti, garantire una incisiva gestione dell'ordinario e un coordinamento più efficace di quei processi che coinvolgono più strutture diverse. Potranno altresì favorire una visione innovativa di funzioni e processi alla luce dei cambiamenti dei contesti normativi, sociali e culturali di riferimento. Le strategie organizzative che si ritiene di voler mettere in atto nel triennio di riferimento prevederanno in ogni caso una analisi attenta anche di tutte quelle misure che potranno potenziare le strutture già attive, soprattutto se direttamente impegnate in obiettivi ritenuti strategici per l'Ateneo. Ogni intervento che sarà portato avanti, d'altra parte, presuppone l'adesione a quello che deve essere un cardine dell'azione amministrativa, cioè il coordinamento fra tutte le strutture, inteso come impegno concreto alla condivisione e diffusione di dati, informazioni, prassi e progetti, al fine di non svilire una architettura varia e complessa in una congerie disunita di monadi isolate.

Nell'ottica di potenziare la capacità della macchina organizzativa di produrre valore insieme, sarà valutata l'opportunità di creare strutture di coordinamento o gruppi di lavoro che, mettendo insieme conoscenze e competenze specifiche del personale tecnico amministrativo proveniente da strutture diverse (eventualmente anche puntando sul potenziamento di una formazione



specialistica), possano garantire il raccordo fra le aree e le altre strutture, soprattutto i Dipartimenti, nella condivisione di procedure uniformi, snelle ed efficaci, per il raggiungimento di obiettivi comuni.

Due ambiti in particolare richiedono presto una riflessione concreta: quello relativo al supporto per i progetti di ricerca (dallo scouting dei finanziamenti, all'attività di progettazione, gestione e rendicontazione) e quello relativo al supporto per la semplificazione e lo snellimento delle pratiche di acquisto al fine di potenziare l'attività dell'Area Centrale Unica di Committenza nel suo ruolo di centrale unica e sostenere i Dipartimenti nella gestione delle pratiche di loro competenza, uniformando procedure e tempi di risposta.

Da ultimo, ma non per importanza, sarà dato ampio spazio alla istituzione di nuovi centri di servizi. I Centri di servizio sono, infatti, strutture che operano in rapporto di staff con la direzione generale, per l'organizzazione ed il coordinamento di servizi a supporto di specifiche attività dell'Ateneo e, pertanto, sono strutture che consentono, per propria natura, una gestione più dinamica dei servizi ad essi attribuiti, consentendo all'Ateneo di aumentare la propria competitività e il proprio grado di innovatività in determinati settori, grazie ad azioni strategiche coordinate.

Proprio in quest'ottica, nelle sedute del 23 dicembre 2025 e del 29 gennaio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'istituzione rispettivamente del Centro per l'Informatica, la Digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale (CIDIA) e del Centro Servizi Bibliotecari e di Coworking (CBeC). Il CIDIA gestisce in modo unificato, sulla scia delle recenti evoluzioni tecnologiche anche in campo di intelligenza artificiale e della crescente esigenza di digitalizzazione, tutte le attività finalizzate al funzionamento e alla evoluzione delle infrastrutture e dei servizi ICT. Si occupa inoltre della integrazione delle Banche dati di Ateneo e della implementazione di soluzioni basate sulla intelligenza artificiale. Il CBeC, d'altra parte, si occupa di coordinare tutte le attività del Sistema Bibliotecario di Ateneo al fine di valorizzare e conservare il patrimonio bibliografico e implementare la biblioteca digitale. Il centro, inoltre, valuta e monitora tutti i servizi generali di biblioteca e si occupa anche di gestire spazi in coworking dedicati agli studenti e alla comunità accademica.

L'attivazione di entrambi i centri ha comportato la disattivazione dell'Area dei Servizi informativi con conseguente ripartizione delle competenze e delle funzioni fra le due nuove strutture.

Un altro ambito per il quale si ritiene di voler valutare l'attivazione di un Centro di servizi è quello dell'Orientamento e del Placement. L'eventuale attivazione di un Centro avrebbe la finalità di potenziare e coordinare strategicamente a livello di Ateneo tutte le attività di orientamento in entrata, in itinere e in uscita, nonché quella di investire su un orientamento che possa essere "formativo" e non solo "informativo".



Nell'ottica di incrementare la capacità dell'Ateneo di creare Valore pubblico, nel corso del 2025 è stata avviata una interlocuzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha portato alla istituzione del "Polo formativo territoriale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione della Regione Sicilia", ospitato presso la Scuola Superiore di Catania diretta dal dott. Armando Conti, dirigente dell'Ateneo, al quale è stato conferito apposito incarico. La Scuola Superiore, pertanto, nel corso del triennio 2026-2028 procederà alla realizzazione e gestione di tutte le attività del predetto Polo, a cominciare dalla stipula di un protocollo d'intesa tra la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la Regione Siciliana, l'Università degli Studi di Catania, la stessa Scuola Superiore, nonché ulteriori soggetti, pubblici o privati, la cui partecipazione è ritenuta utile ed opportuna per finalità formative, gestionali od organizzative, nel quale saranno definiti ruoli e responsabilità di ciascuna delle predette parti. Inoltre, alla Scuola Superiore verranno destinati n. 34 alloggi presso la Cittadella Universitaria di via Androne, al completamento dei lavori di realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari attualmente in corso, la cui gestione sarà affidata alla predetta struttura.

L'Ateneo, infine, ha istituito, insieme a 20 partner privati, la Fondazione Siciliae Studium Generale Unict 1434, con la finalità di supportare e rafforzare le attività dell'Università in ambito di didattica innovativa, alta formazione, formazione executive e trasferimento tecnologico. La Fondazione è, per sua natura, uno strumento flessibile capace di dare vita ad iniziative multidisciplinari, che possono coinvolgere enti e imprese del territorio anche per favorire il placement della nostra comunità studentesca e avere ricadute importanti sulla ricerca e sul nostro ambito sociale, economico e territoriale di riferimento.



3.2.

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 2022-2024, 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". Nelle more dell'adozione del regolamento, quindi, con direttoriale prot. 250059 del 17 dicembre 2025, sono state confermate fino al 28 febbraio 2026 le misure adottate con le direttoriali prot. n. 239809 del 22 dicembre 2023 e prot. 375683 del 27 novembre 2024.

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

Per i lavoratori "fragili", la cui condizione di fragilità 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 2025, risultano sottoscritti 528 accordi individuali ex lege 81/2017, di cui 283 riguardano unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture dell'amministrazione centrale, 232 unità di personale in servizio presso i dipartimenti e 13 presso i centri di servizio. Più del 66% del numero complessivo degli accordi individuali è stato sottoscritto da lavoratrici.



3.3.

Piano triennale dei fabbisogni del personale - - - - -

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

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 2025

Viene rappresentata di seguito 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 2025.

A. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Il numero complessivo di professori e di ricercatori, a tempo indeterminato e determinato, è pari a 1346 unità, così distribuite in base al ruolo rivestito alla data del 31.12.2025:

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	n.
Professori di prima fascia	421
Professori di seconda fascia	567
Ricercatori a tempo indeterminato	75
Ricercatori a tempo determinato B	96
Ricercatori a tempo determinato A	167
Ricercatori in tenure track	20



Nella tabella seguente è rappresentata la percentuale di professori di prima fascia rispetto al totale dei professori per aree scientifiche:

Codice Area	Descrizione Area Disciplinare	Percentuale
Area 01	Scienze Matematiche e Informatiche	46,88%
Area 02	Scienze Fisiche	36,73%
Area 03	Scienze Chimiche	30,99%
Area 04	Scienze della Terra	40,00%
Area 05	Scienze Biologiche	36,84%
Area 06	Scienze Mediche	52,17%
Area 07	Scienze Agrarie e Veterinarie	45,45%
Area 08	Ingegneria Civile e Architettura	41,33%
Area 09	Ingegneria Industriale e dell'Informazione	48,78%
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	30,59%
Area 11	Scienze Storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	35,21%
Area 12	Scienze Giuridiche	55,95%
Area 13	Scienze Economiche e Statistiche	44,26%
Area 14	Scienze Politiche e Sociali	33,33%

Relativamente a quanto previsto dal DPCM 27 novembre 2024 *“Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento, relativi al triennio 2024-2026”*, l'Università di Catania rispetta nel complesso la previsione dell'art. 2, comma 2, lettera a), in base alla quale occorre 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 l'eccezione rappresentata dall'Area delle Scienze Giuridiche e dall'Area delle Scienze Mediche che si attestano entrambe oltre il 50%. Su base Ateneo, la composizione dell'organico dei professori alla data del 31 dicembre 2025 vede la percentuale di professori di prima fascia pari al 42% dei professori di prima e di seconda fascia.

Dal momento che la percentuale complessiva è comunque superiore al 30%, secondo quanto stabilito alla lettera b) dell'art. 2 del DPCM sopra richiamato, nel triennio 2024-2026 l'Università deve 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.



B. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Il numero complessivo del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato è pari a 1055 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	ORGANICO AL 31.12.2025			
	SETTORE PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE		
	ELEVATE PROFESSIONALITÀ	FUNZIONARI	COLLABORATORI	OPERATORI
Amministrativo			282	41
Amministrativo-gestionale	32	191		
Amministrativo dipartimentale	12	87		
Servizi generali e tecnici				48
Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali			152	
Tecnico - informatico	12	74		
Scientifico-tecnologico	2	40		
Biblioteche	0	17	56	
Comunicazione e informazione	1	5	4	
Socio- sanitario		1	0	0
Medico-odontoiatrico e socio-sanitario	0			
TOTALE	59	415	494	89

Alla data del 31 dicembre 2025, risultano inoltre in servizio 8 dirigenti e 41 collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato, 1 funzionario e 5 collaboratori a tempo determinato e 21 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.

Come già comunicato agli Organi di Governo dell'Ateneo, la proiezione del rapporto tra l'indicatore delle spese di personale e le entrate al fine del limite previsto dall'art. 5, comma 1, del D.lgs. 49/2012, per l'esercizio 2025, ci spinge ad essere cautamente ottimisti circa il fatto che il valore dell'ISP si sia mantenuto ancora entro il tetto massimo dell'80%.

Considerato il previsto aumento delle spese complessive del personale, la proiezione dell'ISP anno 2026, invece, spinge l'Ateneo ad attuare sin da subito una rigorosa politica di contenimento della spesa, che si riverbera necessariamente sulle scelte relative alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.



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 2026-2028, pertanto, dovrà farsi riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno 2025 e di quelle previste per gli anni 2026 e 2027, che vengono riportate nel seguente prospetto:

RUOLO	CESSAZIONI 2025		CESSAZIONI 2026		CESSAZIONI 2027	
	n.	p.o	n.	p.o	n.	p.o
Professori di 1° fascia	20	20	11	11	12	12
Professori di 2° fascia	12	8,4	7	4,9	10	7
Ricercatori a tempo indeterminato	6	3	5	2,5	8	4
Dirigenti	0	0	0	0	1	0,65
Elevate Professionalità	1	0,4	0	0	1	0,4
Funzionari	10	3	12	3,6	6	1,8
Collaboratori	16	4	11	2,75	19	4,75
Operatori	5	1	4	0,8	2	0,4
CEL	4	0,8	4	0,8	2	0,4

Considerato il disposto dell'art. 1, comma 825 lettera b) della legge finanziaria 2025, secondo cui al fine del calcolo del turn over 2026 le cessazioni 2025 dei ricercatori universitari devono essere considerate al 75%, i punti organico 2026 non potranno essere inferiori a 19,93.

Considerato che il rapporto tra le spese di personale e le entrate ha raggiunto nel 2025 una percentuale superiore a quella dell'anno 2024 (ci si aspetta un indice di spese di personale compreso tra il 75% e il 76%), facendo riferimento ai parametri finora utilizzati dal Ministero per il calcolo dei contributi statali per il funzionamento delle Università, una previsione prudenziale di assegnazione di punti organico 2026 è di poco superiore ai 23 punti organico con una percentuale del turn over attestata intorno al 60% delle cessazioni 2025.

Le cessazioni previste nell'anno 2026 sono corrispondenti a 26,35 p.o., pertanto i punti organico 2027 non potranno essere inferiori a 13,18 p.o.

Le cessazioni previste nell'anno 2027 sono corrispondenti a 31,4 p.o, pertanto i punti organico 2027 non potranno essere inferiori a 15.70 p.o.

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 2026, 2027 e 2028 (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 2026	CESSAZIONI 2027	CESSAZIONI 2028
	n.	n.	n.
Professori di prima fascia	11	12	19
Professori di seconda fascia	7	10	26
Ricercatori a tempo indeterminato	5	8	4

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, nei prospetti che seguono viene riportato il numero delle cessazioni dal servizio previste per gli anni 2026, 2027 e 2028 (non viene riportato il numero del personale a tempo determinato il cui contratto viene a scadenza in quanto non impegna punti organico):

	CESSAZIONI 2026			
SETTORE PROFESSIONALI	Elevate professionalità	Funzionari	Collaboratori	Operatori
Amministrativo			10	0
Amministrativo - gestionale	0	3		
Amministrativo dipartimentale	0	3		
Servizi generali tecnici				4
Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali			1	
Tecnico informatico	0	1		
Scientifico tecnologico	0	2		
Biblioteche	0	2	0	
Comunicazione e informazione	0	0	0	
Socio-sanitario		0	0	0

	CESSAZIONI 2027			
SETTORE PROFESSIONALI	Elevate professionalità	Funzionari	Collaboratori	Operatori
Amministrativo			14	1
Amministrativo - gestionale	0	4		
Amministrativo dipartimentale	0	0		
Servizi generali tecnici				1
Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali			2	
Tecnico informatico	0	2		
Scientifico tecnologico	1	0		
Biblioteche	0	0	3	
Comunicazione e informazione	0	0	0	
Socio-sanitario		0	0	0



SETTORE PROFESSIONALI	CESSAZIONI 2028			
	Elevate professionalità	Funzionari	Collaboratori	Operatori
Amministrativo			12	2
Amministrativo - gestionale	0	2		
Amministrativo dipartimentale	0			
Servizi generali tecnici				4
Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali			7	
Tecnico informatico	0	2		
Scientifico tecnologico	0	1		
Biblioteche	0	2	2	
Comunicazione e informazione	0	0	0	
Socio-sanitario		0	0	0

Nell'arco dello stesso triennio, cesseranno dal servizio 1 dirigente a tempo indeterminato (nel 2027) e 7 collaboratori ed esperti linguistici (4 nel 2026, 2 nel 2027 e 1 nel 2028).

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 organico⁶ 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

⁶ 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.

nazionale di un Professore di I fascia rilevato all'anno precedente rispetto al D.M. di assegnazione dei punti organico.

Per l'anno 2025, sulla base di quanto stabilito dal D.M. 9 ottobre 2025, n. 719, il valore del punto organico a cui fare riferimento è pari a € 123.517,59 (con un aumento superiore al 6% rispetto al valore del punto organico per l'anno 2024).

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, ha inoltre previsto 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.

A maggior chiarimento, si riportano nel seguente prospetto le scadenze relative alla validità delle facoltà assunzionali assegnate e da assegnare fino al 2026:

PROGRAMMAZIONE	SCADENZA UTILIZZO
2017-2021	31/12/2025
2022-2023	31/12/2026
2024	31/12/2027
2025	31/12/2028
2026	31/12/2029

Considerati tali termini perentori, gli Organi di Governo nelle rispettive sedute di marzo 2025 hanno previsto che le assunzioni di personale dell'anno 2025 e seguenti siano imputate con modalità "flessibile" sulla disponibilità residua di punti organico delle programmazioni precedenti in ordine di scadenza, rispettando per quanto possibile le programmazioni per ruoli approvate e calcolando man mano eventuali recuperi sulle programmazioni successive.



Come detto sopra, per l'esercizio 2026 e per gli esercizi seguenti le spese del personale, considerando anche gli adeguamenti ISTAT per il personale docente e gli incrementi contrattuali per il personale tecnico amministrativo, nonché le assunzioni 2026 sulla base dei concorsi in itinere e i passaggi da ricercatore a tempo determinato a professore associato, nonché le spese per la programmazione didattica, sono in decisa crescita e l'Ateneo pertanto deve mettere in campo una rigorosa politica di contenimento della spesa al fine di mantenere il rapporto tra spese del personale ed entrate nel limite dell'80%.

La programmazione del fabbisogno di personale, pertanto, almeno per l'anno 2026, al fine del mantenimento dei vincoli di bilancio, sarà limitata a portare a compimento le procedure di reclutamento già avviate e, tra quelle programmate, quelle che mantengono la propria validità in quanto in linea con il raggiungimento degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è posta, fermo restando la possibilità di integrare tale previsione con procedure di reclutamento che rispondano a condizioni di assoluta eccezionalità e/o di rilevanza strategica per l'intero Ateneo.

A. PERSONALE DOCENTE

Secondo quanto previsto dal DPCM 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.

Relativamente alla lettera a), considerati i passaggi da RTDB a PA e le procedure di chiamata a professore di prima e di II fascia in itinere, nonché le cessazioni previste per il 2026, il rapporto tra professori di prima fascia e professori di prima e seconda fascia nel triennio 2024-2026 si mantiene



entro il 50%, ma comunque superiore al 30%, il che impone che il numero di ricercatori a tempo determinato assunti nel triennio 2024-2026 sia almeno pari al numero di professori ordinari assunti nello stesso arco temporale.

Relativamente alla lettera b), considerate le assunzioni intervenute nel 2024 e nel 2025, nonché i concorsi in itinere per la chiamata di professori di prima fascia e di ricercatori a tempo determinato (RTDB e RTT) e le chiamate dirette di 2 Ricercatori in tenure track vincitori di programmi di alta qualificazione, tale proporzione è, al momento, rispettata.

Specificamente, negli anni 2024 e 2025 sono stati assunti 105 professori di prima fascia e 96 ricercatori a tempo determinato (RTDb+RTT). Per quanto riguarda l'anno 2026, in data 1° marzo, hanno assunto servizio 18 ricercatori a tempo determinato (RTDb+RTT); 2 Ricercatori in Tenure Track vincitori di programmi di alta qualificazione saranno assunti entro il 31 maggio 2026, mentre i vincitori delle 9 procedure di chiamata a professore di prima fascia la cui chiamata è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del mese di febbraio 2026 assumeranno servizio in data 1° ottobre 2026.

Per quanto riguarda le procedure in itinere (intendendosi come tali i concorsi conclusi i cui vincitori non hanno ancora preso servizio ovvero i concorsi non ancora conclusi), le assunzioni in servizio decorreranno dal 1° ottobre 2026, sempre che la procedura si sia conclusa con la chiamata del vincitore da parte del dipartimento in tempo utile per essere sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di settembre 2026 e previa verifica del rispetto della proporzione tra assunzioni di professori ordinari e di ricercatori a tempo determinato nel triennio 2024-2026 e ulteriore verifica della sostenibilità finanziaria.

Per quanto riguarda le richieste di avvio nel 2026, approvate a partire dal febbraio 2026, di procedure per professore di I fascia e/o di Ricercatore in Tenure Track a valere sui punti organico assegnati ai Dipartimenti, le assunzioni in servizio avverranno nel 2027, in base alla proiezione dell'indicatore delle spese di personale per l'anno 2027.

Gli Organi di governo, nel corso dell'anno 2026, potranno assegnare 4 punti organico residui 2025 ai dipartimenti che ne dovessero fare richiesta al fine di integrare i punti organico disponibili per poter consentire l'avvio di procedure di selezione per ricercatore a tempo determinato e/o di professore di prima fascia, oppure per consentire l'avvio di procedure di valutazione ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010 per il passaggio di ricercatori a tempo indeterminato a professore associato.



Per quanto riguarda i 9 punti organico assegnati ai dipartimenti nel 2025, che andavano ad aggiungersi (in positivo o in negativo ai punti organico delle assegnazioni precedenti), per l'avvio di procedure di chiamata a professore di prima fascia e di ricercatori in tenure track, si riportano nel prospetto sottostante i residui in atto disponibili per ciascun dipartimento, tenendo conto dello stato di avanzamento dei lavori concorsuali alla data del 31 marzo 2026 e delle integrazioni già assegnate a valere sui 4 punti organico residui 2025:

DIPARTIMENTO	Po disponibili 31 marzo 2026
Agricoltura, alimentazione e ambiente	0,38
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	0
Economia e impresa	0,48
Fisica e astronomia "Ettore Majorana"	0,3
Giurisprudenza	0,39
Ingegneria civile e architettura	0,55
Ingegneria elettrica, elettronica e informatica	1
Matematica e informatica	0,21
Medicina clinica e sperimentale	1,82
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	-0,12
Scienze biomediche e biotecnologiche	1,12
Scienze chimiche	-0,02
Scienze del farmaco e della salute	1,68
Scienze della formazione	0,63
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	0,53
Scienze politiche e sociali	1,25
Scienze umanistiche	0,85

Per quanto attiene al 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, le verifiche devono essere aggiornate all'esito delle procedure di chiamata per professore di prima fascia in itinere, bandite ai sensi dell'art. 18 della legge 240/2010.



Per l'avvio di procedure di chiamata per professore di prima o di seconda fascia ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, al fine di assicurare il rispetto del limite del 20% dei posti disponibili per la chiamata di soggetti esterni all'Ateneo, sono programmati 3 punti organico residui 2025.

Per quanto attiene alla copertura di posizioni di professore associato, oltre ai passaggi da ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 5, della legge 240/2010, gli Organi di governo hanno, di volta in volta, approvato di integrare con punti organico ordinari i punti organico straordinari assegnati all'Ateneo col D.M. 1673/2024, onde consentire di ampliare la platea di ricercatori a tempo indeterminato destinatari di procedure di valutazione ai sensi dell'art. 24, comma 6, della stessa legge 240/2010, procedura riservata che è possibile utilizzare fino al 31 dicembre 2026. In atto, oltre alle 5 procedure avviate sulle risorse del D.M. 1673/2024, sono state avviate 6 procedure riservate a ricercatori a tempo indeterminato.

Nel corso dell'anno 2026, nel caso di ulteriori proposte di avvio di procedure di valutazione ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010 per il passaggio di ricercatori a tempo indeterminato a professore associato, saranno utilizzati, ad esaurimento, i 4 punti organico residui 2025, programmati per l'integrazione dei punti organico assegnati ai dipartimenti per il reclutamento di professori di I fascia e/o di RTT.

Nel 2026, saranno avviate 2 procedure di chiamata per professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010 per lo sviluppo di settori strategici per l'Ateneo, a valere sui 3 punti organico residui 2025, programmati per assicurare il rispetto del limite del 20% dei posti disponibili per la chiamata di soggetti esterni all'Ateneo.

Per quanto attiene invece alle azioni obbligatorie, per il triennio 2026-2028 i contratti di Ricercatore a tempo determinato di tipo b) che andranno a scadenza, 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, e che saranno inquadrati nel nuovo ruolo senza soluzione di continuità rispetto alla data di scadenza del contratto di RTDb, sono i seguenti:

- Anno 2026, 21 contratti;
- Anno 2027, 35 contratti;
- Anno 2028, 40 contratti.

La copertura in termini di punti organico dei contratti di RTDb in scadenza nel 2026 è assicurata attraverso l'utilizzo "flessibile" dei punti organico delle programmazioni precedenti, da utilizzare secondo l'ordine di scadenza.



Per quanto riguarda invece i contratti di Ricercatore a tempo determinato in tenure track, la prima possibilità di richiedere la valutazione per il passaggio a professore associato decorre dopo la conclusione del terzo anno di contratto di RTT.

In data 31 marzo 2026, è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 193 del 5 marzo 2026, con il quale il Ministero dell'Università e della Ricerca, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, commi 305-309, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (finanziaria 2026), ha assegnato alle Università statali una integrazione al fondo di finanziamento ordinario destinata a cofinanziare l'assunzione di ricercatori in tenure track tramite procedure di selezione riservate, in misura non superiore al 50%, ai ricercatori a tempo determinato di tipo a) reclutati nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR. Le risorse assegnate dovranno essere impiegate per cofinanziare il 50% della spesa, fermo restando che l'Ateneo dovrà coprire, con le ordinarie facoltà assunzionali, il restante 50% della spesa del ricercatore, nonché il costo per il passaggio a professore associato. In altri termini, per ciascun RTT cofinanziato, a valere sui fondi di cui all'1 comma 307 della legge 199/2025, l'Ateneo dovrà impegnare 0,45 punti organico.

Secondo la Tabella allegata al decreto, all'Università di Catania sono state assegnate complessivamente 46 posizioni di RTT cofinanziate, di cui 30 posizioni relative alla quota di risorse assegnate per cofinanziare il reclutamento di RTDa reclutati nell'ambito di progetti finanziati dal PNRR. Secondo quanto disposto dall'art. 2 del D.M. 193/2026, l'espletamento delle procedure deve avvenire entro il 31 dicembre 2026 e con presa di servizio non oltre il 31 marzo 2027, con riferimento ai RTDa con contratto in scadenza nel 2025, ed entro il 31 dicembre 2027 e con presa di servizio non oltre il 31 marzo 2028, con riferimento ai RTDa con contratto in scadenza nel 2026. Per quanto riguarda la scadenza del contratto va considerato sia il termine triennale del contratto sia il termine della eventuale proroga.

B. PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato sono oggi in itinere le seguenti procedure per il reclutamento di personale tecnico amministrativo di varie qualifiche già programmate nell'ambito dei precedenti Piani di fabbisogno del personale:

- 1 selezione per l'assunzione di 43 collaboratori per il settore professionale amministrativo;
- 1 selezione per l'assunzione di 1 funzionario per il settore professionale tecnico-informatico (profilo funzionale di Psicologo, per le esigenze del CInAP);
- 1 selezione per due collaboratori ed esperti linguistici di lingua inglese.

Per quanto riguarda le esigenze di reclutamento di personale non ricomprese nelle sopra elencate procedure, sono state avviate selezioni per acquisire le seguenti professionalità specifiche, non già presenti nell'organico dell'Ateneo, riferite a figure essenziali al fine



dell'erogazione di servizi particolari e/o la cui assenza possa determinare responsabilità in capo all'Amministrazione:

- 2 funzionari a tempo parziale per la Gestione della Sicurezza Antincendio (SGSA) d'Ateneo, con particolare riferimento alle attività da eseguirsi sul patrimonio immobiliare di Ateneo e sui relativi impianti, secondo le vigenti disposizioni normative di prevenzione degli incendi;
- 1 funzionario specializzato nel settore archivistico e nella gestione e valorizzazione del patrimonio documentale, per le esigenze dell'Archivio dell'Ateneo.

Risultano inoltre già programmate e non ancora avviate:

- 1 procedura di progressione dall'Area professionale dei collaboratori a quella dei funzionari, per un totale di 52 posizioni, risultanti dalla somma di 36 posizioni in deroga al limite del 50% delle posizioni disponibili (pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018) e 16 posizioni pari al 50% delle posizioni disponibili e già coperte tramite concorso pubblico;
- 1 procedura di progressione dall'Area professionale degli Operatori a quella dei Collaboratori, per un totale di 18 posizioni, nel rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili alla copertura tramite concorso pubblico;
- 1 procedura di progressione dall'Area professionale dei funzionari a quella delle Elevate professionalità, per un totale di 6 posizioni;
- 1 selezione per chiamata diretta attraverso il Centro per l'Impiego per 2 operatori appartenenti alle categorie protette.

Le procedure di progressione tra le Aree professionali per funzionari e per collaboratori saranno tutte espletate ai sensi del *Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato dell'Università degli studi di Catania, ai sensi dell'art. 92, comma 5, del CCNL 2019/2021 comparto istruzione e ricerca – regime in deroga* emanato con D.R. 937 del 4 marzo 2025.

Con direttoriale prot. 212351 del 7 novembre 2025, al fine di pervenire ad un quadro quanto più esaustivo delle esigenze di personale tecnico amministrativo, è stato richiesto ai responsabili delle strutture di Ateneo di far pervenire motivate richieste, specificando:

- Articolazione organizzativa, comunque denominata, di assegnazione dell'unità di personale richiesta, con indicazione delle attività di competenza di tale articolazione organizzativa e il numero di unità di personale in atto assegnate alla stessa articolazione organizzativa.
- Le specifiche attività che saranno affidate all'unità di personale richiesta.
- Area professionale (operatori, collaboratori, funzionari, elevate professionalità) e settore professionale, individuati in base all'ambito dell'attività lavorativa da espletare e al grado di responsabilità connesso.



- Eventuale posizione organizzativa da conferire all'unità di personale richiesta.
- Conoscenze, competenze e capacità richieste per il profilo professionale.
- Eventuale presenza all'interno della struttura di una o più unità di personale in atto inquadrata/e nell'area professionale immediatamente inferiore, che possenga i requisiti previsti per la partecipazione ad una procedura di progressione tra le Aree, considerando la possibilità di attivare procedure di progressione tra le Aree (ad esclusione delle Elevate Professionalità), anche in deroga alla riserva del 50% delle posizioni disponibili alla copertura tramite concorso pubblico, nonché in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Riguardo a tale ultimo punto, sulla base delle motivate esigenze rappresentate dai responsabili di struttura, considerato che il numero delle progressioni tra le Aree che è possibile programmare è decisamente più limitato rispetto a quello del personale in possesso dei requisiti per la partecipazione ad una procedura di progressione, le modalità e i criteri, con i quali saranno individuati i settori professionali e il numero delle posizioni da avviare, dovranno tener conto della volontà dell'Amministrazione di offrire la più ampia chance di progressione al maggior numero di aventi titolo alla partecipazione. Tali criteri e modalità saranno sottoposti all'approvazione degli Organi di Governo, ad integrazione della presente programmazione.

Secondo quanto previsto dal CCNL 2022-2024, le procedure "in deroga", che riguardano esclusivamente gli operatori e i collaboratori, devono essere avviate entro il 31 dicembre 2026.

I 3,5 punti organico necessari per le 70 progressioni tra le aree già programmate sono assicurati dai recuperi derivanti dall'utilizzo "flessibile" delle programmazioni precedenti in scadenza.

Per quanto riguarda le posizioni di personale di Elevata Professionalità, in riscontro alla direttoriale prot. 212351/2025, le strutture hanno fatto pervenire motivate richieste di personale EP per lo svolgimento di specifiche funzioni, in numero di molto maggiore rispetto alle 6 progressioni tra le Aree già programmate e per le quali sono stati accantonati, come recuperi delle programmazioni in scadenza, 0,6 p.o.

Data la particolare valenza della funzione svolta dal personale di categoria EP e, quindi, la necessità che la definizione delle posizioni da coprire sia in stretta coerenza con le scelte di macro-organizzazione dell'Amministrazione, la programmazione relativa alle posizioni del personale delle Elevate Professionalità è rimandata ad una successiva programmazione specifica.

Per quanto riguarda il reclutamento di personale tecnico amministrativo, ivi compresi i collaboratori ed esperti linguistici, non ricompreso né nelle procedure concorsuali già avviate né in quelle già programmate e che trovano copertura nei punti organico delle programmazioni precedenti, sono programmi ulteriori 2,5 punti organico residui 2025.



Eventuali nuove selezioni potranno essere avviate esclusivamente 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.

Delle restanti ben motivate esigenze rappresentate dalle strutture in riscontro alla direttoriale prot. 212351/2025 si terrà conto nell'assegnazione del personale, sia con riguardo alle nuove assunzioni sia con riguardo a procedure di mobilità interna tra le strutture. Per quanto attiene ai punti organico 2025, stante quanto precisato dal MUR con la nota prot. 12592 del 21 ottobre 2025, e viste le risultanze dei calcoli elaborati dal Ministero dal più recente Conto annuale del personale elaborato dal MEF-RGS e resi noti attraverso la procedura PROPER, il limite massimo all'utilizzo di punti organico per incrementare i fondi per il trattamento accessorio (fondo personale ex B-C-D-, fondo personale EP, fondo per la retribuzione di posizione e risultato dirigenti) è pari complessivamente a 5,11 punti organico, quota massima possibile delle facoltà assunzionali 2025 alla quale l'Ateneo ha rinunciato in via definitiva appunto per incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e dei dirigenti.

Per quanto riguarda infine la previsione di cui all'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, l'Università, al fine del mantenimento dei vincoli di bilancio, al momento non si avvarrà della possibilità di trattenere in servizio il personale dirigenziale e non dirigenziale; pertanto, i responsabili delle strutture dovranno avere cura di affiancare al personale di prossima cessazione altra (o altre) unità di personale alla quale affidare le attività curate dal personale cessando, che a sua volta dovrà garantire l'efficace passaggio di consegne, provvedendo al trasferimento delle competenze e delle pratiche, al fine di assicurare la continuità operativa della struttura.

In linea con la necessità di mantenere gli obiettivi di bilancio relativi al rispetto del limite dell'80% dell'Indicatore delle Spese di Personale (ISP), resta confermato quanto già stabilito nelle precedenti programmazioni di personale per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo a tempo determinato con riguardo alla necessità che i costi di tali contratti siano coperti da finanziamenti esterni. Viste le indicazioni date dal Ministero con la nota prot. 565/2026 in ordine alla ammissibilità dei finanziamenti per spese di personale tecnico amministrativo, verranno prese in considerazione esclusivamente richieste i cui costi risultano integralmente coperti da finanziamenti esterni derivanti da convenzioni con enti esterni, privati o pubblici, finalizzate all'assunzione di personale oppure da fondi di Progetti di ricerca a valere su bandi competitivi che consentano espressamente la copertura di spese di personale, per come attestato dal quadro economico dei fondi.



3.4.

Piano della Formazione ---

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 relativa alla “Valorizzazione delle persone e produzione di Valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, rappresenta il principale riferimento per la programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche. Essa colloca la formazione al centro dei processi di modernizzazione della PA, riconoscendole un ruolo essenziale nello sviluppo del capitale umano e nella realizzazione delle riforme connesse al PNRR.

La Direttiva riafferma alcuni principi chiave:

- la formazione come responsabilità organizzativa e dirigenziale, in quanto determinante per la qualità dei servizi e per la crescita professionale dei dipendenti;
- l’obbligo minimo di 40 ore annue di formazione pro-capite, a partire dal 2025, quale obiettivo di performance dei dirigenti e diritto/dovere dei dipendenti;
- la centralità delle competenze trasversali e valoriali, oltre a quelle tecniche e specialistiche, nel rafforzamento della capacità amministrativa;
- la necessità di una formazione che produca Valore pubblico, generando benefici per tre categorie di destinatari: le persone, l’amministrazione e la collettività.

Particolare rilievo è attribuito alla capacità della formazione di incidere sul clima organizzativo, sulla motivazione, sulla consapevolezza del ruolo e sulla cultura del servizio pubblico.

La formazione costituisce una leva strategica per il miglioramento della salute organizzativa dell’Ateneo, incidendo positivamente sul benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi.

L’Università di Catania ha integralmente recepito le indicazioni contenute, potenziando le politiche di valorizzazione del capitale umano mediante l’inserimento di specifici obiettivi nel Piano Strategico e ribadendo la centralità dell’investimento nella formazione e nello sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale tecnico-amministrativo.

A. PRIORITÀ STRATEGICHE

L’Ateneo orienta la programmazione degli interventi formativi pluriennali in coerenza con le priorità strategiche definite nel Piano strategico di Ateneo e i suoi aggiornamenti annuali, nonché con le linee di indirizzo strategico contenute nel programma rettorale 2025-2031, con gli obiettivi strategici e con i programmi operativi di riferimento, nel rispetto degli indirizzi del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

In tale quadro, per il triennio 2026-2028, tenuto conto delle azioni previste nel Programma del Rettore, degli spunti di miglioramento formulati dal Nucleo di Valutazione nel documento di



validazione della Relazione sulla Performance anno 2024 e del Piano della formazione curato dal Presidio della Qualità sui temi dell'Autovalutazione, della Valutazione e dell'Accreditamento, la strategia formativa si articolerà nelle seguenti linee di intervento alcune delle quali integrate nel ciclo della performance e associate a specifici obiettivi, indicatori e target.

1. Sviluppo di competenze organizzative e tecnico-specialistiche strategiche

Progettazione e attuazione di interventi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo necessarie al conseguimento degli obiettivi istituzionali e strategici dell'organizzazione. L'obiettivo mira a garantire che la formazione sia strettamente allineata alle strategie dell'Ateneo e alle priorità operative, assicurando che il capitale umano disponga delle competenze chiave per contribuire efficacemente alla missione dell'istituzione. Particolare attenzione è riservata alla programmazione di attività formative orientate alla creazione di specifiche figure professionali: profili con competenze mirate, in grado di rispondere a esigenze organizzative emergenti, sostenere l'innovazione, ottimizzare processi e servizi e favorire la capacità dell'Ateneo di adattarsi ai cambiamenti normativi, tecnologici e organizzativi.

2. Rafforzamento delle competenze trasversali

Potenziamento delle competenze trasversali (soft skills) del personale, con particolare riferimento alle capacità organizzative, comunicative e di leadership, in coerenza con i framework nazionali di riferimento e con i fabbisogni evolutivi dell'organizzazione. Tale obiettivo è finalizzato a sostenere il miglioramento dell'efficacia organizzativa, la qualità dei processi e dei servizi, la capacità di gestione del cambiamento e la valorizzazione del ruolo del personale nei contesti operativi e decisionali, promuovendo comportamenti orientati alla collaborazione, alla responsabilizzazione e alla creazione di Valore pubblico.

3. Valorizzazione dei network formativi nazionali

L'Ateneo intende valorizzare in modo sistematico la partecipazione ai network formativi nazionali, quali reti interuniversitarie, iniziative promosse dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e da altri soggetti istituzionali, al fine di ampliare e qualificare l'offerta formativa rivolta al personale tecnico-amministrativo. Tale obiettivo mira a favorire la condivisione di buone pratiche, modelli organizzativi innovativi e competenze specialistiche, nonché l'accesso a percorsi formativi qualificati e aggiornati, coerenti con le priorità strategiche dell'Ateneo e con i fabbisogni emergenti della Pubblica Amministrazione. La valorizzazione dei network formativi nazionali contribuisce inoltre a rafforzare l'integrazione tra formazione, sviluppo del capitale umano e performance organizzativa, promuovendo logiche di apprendimento continuo, collaborazione interistituzionale e crescita professionale del personale, anche attraverso il riconoscimento e la capitalizzazione dei risultati formativi raggiunti.



4. Valorizzazione degli esiti della formazione

Valorizzazione e sistematizzazione dei risultati degli interventi formativi al fine di migliorare la gestione, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. L'obiettivo mira a garantire che le competenze acquisite attraverso la formazione non rimangano isolate, ma vengano integrate nei processi organizzativi e utilizzate concretamente per accrescere l'efficienza, la qualità dei servizi e la capacità dell'Ateneo di perseguire i propri obiettivi strategici. Questa linea di intervento, si concretizza in azioni quali:

- Integrazione dei risultati formativi nei processi di gestione del personale: collegamento tra competenze acquisite e assegnazione di ruoli, responsabilità e incarichi, garantendo una maggiore coerenza tra formazione, sviluppo professionale e fabbisogni organizzativi.
- Sistematizzazione e monitoraggio dei risultati: raccolta e analisi dei dati relativi all'efficacia e alla ricaduta degli interventi formativi, al fine di identificare *best practice*, potenziare i percorsi più efficaci e pianificare future attività formative in modo mirato.
- Valorizzazione e riconoscimento delle competenze: certificazione e riconoscimento formale delle competenze acquisite dal personale, promuovendo la motivazione, lo sviluppo professionale e la creazione di figure professionali strategiche.



TEMATICHE INDIVIDUATE PER IL PIANO DI FORMAZIONE 2026-2028

Cyber sicurezza e innovazione digitale

L'Ateneo proseguirà con l'azione di aggiornamento delle competenze digitali, relativa, tra l'altro, ai temi dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e di collaborazione, della sicurezza informatica, dell'Intelligenza Artificiale (AI), con particolare attenzione ai dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto. Al fine di raggiungere una formazione specifica sui temi elencati, verranno erogate le seguenti attività formative, organizzate con formatori interni:

- Collaborazione e creazione condivisa di documenti;
- Microsoft Excel di livello base e intermedio;
- Microsoft Teams

Nell'ambito della sicurezza informatica, per aumentare la consapevolezza sui rischi online e diffondere buone pratiche digitali, il nostro Ateneo ha aderito al progetto AI-PACT (Artificial Intelligence for Public Administrations Connected), che prevede l'erogazione di corsi di formazione in materia di cybersicurezza rivolti al personale tecnico-amministrativo.

I corsi, organizzati dal consorzio AI-PACT con il coordinamento della SDA Bocconi School of Management, sono articolati su tre livelli (base, intermedio e avanzato), ciascuno della durata di 24 ore.

In particolare:

Corso di livello base: fruibile da tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dal livello di esperienza in ambito ICT;

Corso di livello intermedio: rivolto a personale con una conoscenza di base della cybersecurity che intenda approfondire tecniche di difesa e strategie per la gestione di minacce più avanzate;

Corso di livello avanzato: destinato a professionisti della sicurezza informatica con esperienza, e focalizzato su tematiche quali penetration testing, sicurezza del cloud e gestione di incidenti complessi.

Il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo potrà usufruirne gratuitamente fino al 30 aprile 2026; successivamente verranno proposte ulteriori iniziative formative qualificate sempre nell'ambito della cybersicurezza.

L'Ateneo ha aderito inoltre alla proposta formativa, promossa dal gruppo di lavoro ICT del CODAU, che prevede un ciclo di seminari incentrati sulle tematiche di sicurezza ICT e sugli adeguamenti previsti dalla Direttiva europea NIS2 (Direttiva UE 2022/2555).

La formazione sarà erogata da Cyber 4.0, Centro di Competenza nazionale ad alta specializzazione per la cybersecurity, nonché uno degli 8 centri di competenza ad alta specializzazione istituiti e cofinanziati dal MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy nel contesto delle azioni Industria 4.0, Transizione 4.0 e PNRR.



I seminari rivolti alle figure apicali saranno replicati in quattro edizioni, per un massimo di 70 partecipanti complessivi.

Con particolare riguardo all'emergere di competenze tecnologiche innovative saranno attivati dei percorsi formativi volti a supportare l'acquisizione di conoscenze e competenze sull'Intelligenza Artificiale, approfondendone l'evoluzione, le potenzialità e le applicazioni. Il percorso mira a favorire un utilizzo consapevole e responsabile delle tecnologie di AI, valorizzandone le opportunità per l'innovazione e contribuendo, al contempo, alla prevenzione e alla gestione dei possibili rischi nel contesto lavorativo. Per tali attività formative ci si avvarrà di enti esterni qualificati.

Contratti pubblici per affidamenti di forniture, servizi e lavori, con particolare riferimento alla figura del Responsabile Unico di Progetto

L'Ateneo intende sviluppare le competenze del personale tecnico-amministrativo nella gestione dei contratti pubblici per l'affidamento di forniture, servizi e lavori, con particolare attenzione al ruolo del Responsabile Unico di Progetto (RUP). L'obiettivo è garantire che il personale sia in grado di operare in conformità alla normativa vigente, gestire correttamente le diverse fasi di un affidamento e contribuire all'efficienza e alla trasparenza dei processi.

I percorsi formativi prevedono l'acquisizione di conoscenze teoriche e competenze pratiche approfondendo il quadro normativo di riferimento, comprendendo i principi fondamentali del Codice dei contratti pubblici, le diverse tipologie di affidamento e le regole di trasparenza, concorrenza e legalità.

Particolare attenzione sarà dedicata al ruolo del RUP e alle responsabilità connesse a ciascuna fase del progetto, dalla pianificazione all'esecuzione, fino al monitoraggio e alla rendicontazione finale. Saranno analizzati strumenti e metodologie per la gestione dei contratti, comprese le procedure di gara, la modulistica ufficiale e gli strumenti digitali a supporto del lavoro del RUP.

Verranno avviate anche attività formative sulle competenze trasversali, specificatamente rivolte a questa figura essenziale per la gestione dei progetti, come capacità organizzative, leadership, comunicazione efficace e *problem solving*, che consentono di coordinare in modo efficace le attività, collaborare con i diversi stakeholder e affrontare eventuali criticità.

I percorsi formativi mireranno a consentire al personale di gestire in modo più efficace i contratti pubblici, ridurre i rischi legati a errori o ritardi, migliorare l'organizzazione dei processi interni e rafforzare la professionalità del RUP e del personale tecnico-amministrativo coinvolto.

I destinatari delle azioni formative saranno: Responsabili Unici di Progetto; Personale tecnico-amministrativo coinvolto nella gestione di contratti e progetti pubblici; Funzionari con ruolo di supporto al RUP; Responsabili incaricati di progetti complessi o di affidamenti strategici.



La formazione verrà svolta da personale interno con specifico riguardo alle modalità e procedure interne e da Enti accreditati relativamente alla formazione per garantire la qualificazione dell'Ateneo quale stazione appaltante.

Codice etico e di comportamento, prevenzione della corruzione e trasparenza

In base a quanto indicato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si prevede di erogare l'attività formativa, obbligatoria, così strutturata:

Formazione generale

Cultura dell'etica e della legalità: riflessioni sul Codice etico e di comportamento dell'Ateneo ai fini della promozione del Valore pubblico.

Formazione specialistica

Bilanciamento tra trasparenza e tutela della privacy

Destinatari

Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno delle strutture dell'Ateneo, Referenti per la protezione dei dati (RPD) all'interno delle strutture dell'Ateneo; Personale addetto alla pubblicazione dei contenuti sul sito web di Ateneo.

Il monitoraggio delle misure di trasparenza nelle strutture dell'Ateneo

Importanza dell'attività di monitoraggio e delle modalità di attuazione all'interno delle diverse strutture dell'Ateneo, con particolare riferimento alle misure di trasparenza.

Destinatari

Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, suddivisi per aree di competenza, e responsabili delle pubblicazioni all'interno delle strutture.

Formazione per il personale che svolge attività di supporto alla ricerca

In base all'ultima rilevazione dei fabbisogni formativi si ritiene utile avviare un percorso formativo finalizzato al rafforzamento delle competenze del personale tecnico-amministrativo a supporto delle attività di ricerca, con particolare riguardo alla gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca, al fine di migliorare l'efficienza, la qualità e l'affidabilità dei processi amministrativi e finanziari.

Destinatario sarà il personale afferente all'Area della Ricerca e ai Dipartimenti, coinvolto nelle attività di gestione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti di ricerca.

Formazione in materia di sicurezza per il personale

L'Ateneo assicura ed eroga costantemente a tutti i lavoratori la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, anche al fine di mantenere aggiornate le competenze delle figure professionali di cui al D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.

Inoltre, per il personale che lavora anche in modalità agile (smart working) è prevista una formazione obbligatoria relativa in particolare ai rischi psico-fisici legati al lavoro da remoto, uso

corretto di attrezzature e dispositivi digitali, ergonomia, sicurezza informatica e prevenzione degli infortuni. L'obiettivo è garantire la tutela della salute dei dipendenti e la continuità operativa anche fuori dalla sede fisica dell'ente, assicurando la consapevolezza dei rischi specifici e il rispetto delle procedure di sicurezza.

La formazione sarà erogata da personale interno qualificato in collaborazione con l'Area dei Servizi Generali, con il medico competente e con il RSPP.

Lingua inglese a diversi livelli

In linea con il programma rettorale, anche per il 2026 si intende perseguire l'obiettivo di raggiungere per tutto il personale tecnico-amministrativo un livello di conoscenza base/intermedio della lingua inglese attraverso l'attivazione di più sessioni di corsi di potenziamento. Potranno essere attivati, su richiesta specifica, anche corsi di lingua francese e/o tedesca e di inglese professionale.

La formazione sarà erogata da formatori qualificati, in collaborazione con il Centro Linguistico d'Ateneo.

Competenze trasversali

Per il 2026 verranno attivati degli specifici laboratori di sviluppo delle competenze trasversali destinati al personale tecnico amministrativo e dirigente, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle relazioni organizzative, il benessere lavorativo e la performance dei servizi. L'intervento sarà strutturato in laboratori pratici di apprendimento basati su metodologie esperienziali e partecipative e orientati allo sviluppo delle competenze di collaborazione organizzativa, *problem solving* e gestione delle criticità, comunicazione efficace e inclusiva, gestione dei gruppi di lavoro, benessere organizzativo e gestione dello stress, nonché comunicazione e collaborazione attraverso strumenti digitali. I laboratori includono attività di simulazione, *role-playing*, analisi di casi e prove situazionali, integrate da strumenti di autovalutazione e osservazione strutturata, al fine di valutare l'acquisizione e il trasferimento delle competenze nel contesto lavorativo. Il progetto è coerente con il framework delle competenze della Pubblica Amministrazione e con i principi di integrità, inclusione e sostenibilità e produce indicatori utili per la programmazione delle politiche formative.

La formazione sarà coordinata dalla Professoressa Silvia Platania, delegata alle pratiche psicologiche per il benessere del personale, con il supporto del Gruppo di Lavoro per l'attuazione dell'obiettivo relativo allo sviluppo delle competenze trasversali e manageriali del PIAO 2024-2026 dell'Università degli Studi di Catania.

Assicurazione della Qualità

Il Presidio della Qualità (PQA), nel suo ruolo di diffusione e promozione della cultura della qualità in Ateneo, proseguirà nell'organizzazione di eventi formativi sul Sistema AVA 3, rivolti ai soggetti



coinvolti nelle attività di valutazione, autovalutazione e redazione dei documenti di assicurazione della qualità (AQ).

Nello specifico, nell'ambito del calendario degli eventi del piano di formazione triennale avviato dal PQA nel 2024 e proseguito nel 2025 con una serie di incontri di formazione e di informazione – che hanno già coinvolto Dottorati di ricerca, Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, Corsi di Studio, Dipartimenti e Personale tecnico-amministrativo – nel 2026 si concluderà il piano con almeno un'iniziativa rivolta al personale dirigente dell'Ateneo. Seguirà un nuovo programma formativo mirato, con iniziative specifiche promosse dal PQA che si intensificheranno nella prospettiva di preparazione all'Accreditamento periodico di ANVUR che si concluderà con la visita *in loco* da parte della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV), prevista nel secondo semestre del 2027.

B. RISORSE INTERNE ED ESTERNE

Il raggiungimento degli obiettivi formativi si concretizza attraverso:

- Analisi dei fabbisogni formativi: identificazione delle competenze critiche necessarie per il raggiungimento degli obiettivi strategici e la creazione di figure professionali chiave.
- Progettazione mirata dei percorsi formativi: sviluppo di percorsi modulati sulle competenze strategiche e specialistiche richieste.
- Integrazione con il ciclo della performance: collegamento dei percorsi formativi con lo sviluppo professionale, la valutazione delle competenze e la valorizzazione del capitale umano.
- Monitoraggio e valutazione dei risultati: misurazione dell'efficacia dei percorsi formativi, della crescita delle competenze e della ricaduta organizzativa.

L'organizzazione e la gestione delle attività formative dell'Ateneo è competenza specifica dell'Ufficio Pianificazione, gestione e controllo della formazione dell'Area Risorse Umane, attualmente composto da 4 unità di personale. Nel 2023 sono stati individuati dei referenti della formazione quali figure di raccordo tra l'Ufficio e le diverse strutture dell'Ateneo.

La metodologia didattica combina lezioni frontali, webinar di aggiornamento normativo, case study, simulazioni pratiche e laboratori operativi, con l'obiettivo di collegare costantemente la teoria alla pratica e facilitare l'applicazione immediata delle competenze acquisite.

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

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

- della competenza dei docenti universitari, più spesso interni, ma anche di altri Atenei;



- di docenti di elevata qualificazione appartenenti ad organismi pubblici e privati, quali a titolo esemplificativo ANAC, SNA, COINFO;
- di personale tecnico- amministrativo interno e/o centri di formazione interni;
- di enti esterni.

Anche per il 2026 l'Ateneo promuoverà la fruizione della formazione attraverso *Syllabus*, la piattaforma digitale del Dipartimento della Funzione Pubblica che offre un catalogo di corsi in modalità e-learning e permette a ciascun dipendente di accedere a percorsi di formazione personalizzati in base alle proprie competenze attuali, rilevate attraverso un test iniziale. *Syllabus* garantisce percorsi formativi gratuiti e accessibili favorendo lo sviluppo professionale continuo e il miglioramento dei servizi ai cittadini.

L'Università ha aderito, anche per il 2026, al bando INPS "Valore PA" che dà la possibilità al personale tecnico amministrativo di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento di diverso livello e ambito tematico sulla base dei fabbisogni formativi espressi.

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

Per la formazione ci si avvarrà anche della Scuola Nazionale di Amministrazione (SNA). A tal proposito presso la Scuola Superiore dell'Università di Catania è stato istituito il Polo formativo SNA di Catania che offrirà formazione gratuita al personale pubblico siciliano, rafforzando competenze e innovazione al servizio del territorio. Il polo rappresenta un'opportunità per migliorare l'efficienza e garantire innovazione e sviluppo.

Per il biennio 2025-2026 l'Ateneo ha stipulato con la società di formazione ITA s.r.l. un Accordo Quadro per la fruizione, ad integrazione della formazione organizzata internamente, di corsi orientati a soddisfare esigenze di formazione specifica su peculiari ambiti normativi e operativi e il conseguente aggiornamento delle competenze professionali a questi connesse.

Risorse economiche

Per la formazione del personale tecnico amministrativo e dirigente nell'anno 2026 sono state previste risorse per € 200.000,00 nel budget dell'Area Risorse Umane, così ripartite:

- € 130.000,00 per l'organizzazione interna di attività formative
- € 70.000,00 per l'acquisto di servizi di formazione esterni

Oltre al budget gestito dall'Area Risorse Umane per le iniziative formative di carattere trasversale, le strutture hanno a disposizione fondi per consentire al personale di partecipare ad attività formative organizzate da enti esterni, riguardanti tematiche di interesse specifico.

C. MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE



L'Ateneo concede ai dipendenti che ne facciano richiesta, per un massimo 150 ore annue, permessi retribuiti straordinari per il Diritto allo Studio, nel rispetto della normativa vigente, del C.C.N.L. e del regolamento di Ateneo. È possibile anche usufruire di periodi di aspettativa per motivi di studio.

L'Ateneo, nell'ambito del Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"*, adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, ha aderito all'iniziativa *"PA 110 e lode"* per il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sottoscrivendo un Protocollo d'Intesa con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, grazie al quale i dipendenti possono frequentare alcuni dei corsi di laurea e master previsti dall'offerta formativa dell'Ateneo a condizioni agevolate.

D. OBIETTIVI FORMATIVI CHE SI INTENDONO PERSEGUIRE E RISULTATI ATTESI

La valorizzazione delle competenze del personale rientra tra gli obiettivi strategici che l'Università di Catania si pone per il triennio 2026-2028 e, come indicato anche dal Dipartimento della funzione pubblica, tale azione passa dal miglioramento qualitativo e quantitativo della formazione per il personale.

In particolare, gli **obiettivi** per il 2026 sono:

- supportare gli obiettivi strategici dell'Ateneo allineando la formazione alle direttive ministeriali e alle priorità come la transizione digitale e sostenibile definite anche dal PNRR e normative correlate;
- migliorare le competenze dei dipendenti soprattutto nelle aree della transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa e nelle soft skills, per supportare lo sviluppo professionale dei singoli dipendenti, nonché l'efficacia e l'efficienza dell'Amministrazione;
- personalizzare i percorsi formativi, proponendo formazione specifica e mirata per colmare gap di conoscenza e competenza;
- incidere, attraverso la formazione, sul clima organizzativo, sulla motivazione, sulla consapevolezza del ruolo e sulla cultura del servizio pubblico;
- garantire un numero di ore di formazione pari ad almeno 40 per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo e di personale dirigente;
- monitorare la fruizione dei percorsi formativi sulla piattaforma *Syllabus*.



Sezione 4

Monitoraggio



In coerenza con l'approccio metodologico delineato nel paragrafo dedicato alla costruzione e all'aggiornamento del PIAO, il monitoraggio è concepito come parte integrante e dinamica del ciclo di pianificazione, misurazione, valutazione e aggiornamento, secondo una logica integrata che consente di verificare il grado di attuazione degli obiettivi e, al contempo, di alimentare il riesame strategico in un'ottica di miglioramento continuo e di progressiva generazione di Valore pubblico.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e della sezione "Performance" è definito nel rispetto delle 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 predispone 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.B della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2026-2028, 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.

Coerentemente al percorso già intrapreso, l'Ateneo intende proseguire nel rafforzamento dell'integrazione tra le diverse dimensioni del monitoraggio previste dal PIAO, orientandosi progressivamente verso una rappresentazione sempre più organica e coordinata dei risultati conseguiti. In tale prospettiva, il sistema potrà evolvere verso la predisposizione di un unico Report PIAO, finalizzato a restituire in modo unitario gli esiti del ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione, in un'ottica di miglioramento continuo e di crescente leggibilità del Valore pubblico generato.






QUADRO SINTETICO DEGLI INDICATORI DELLA PERFORMANCE ISTITUZIONALE DI ATENEIO

INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026		
INDICATORI DI ATENEIO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*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 a.a. 2020/21: 41,5%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – successo formativo</p> <p>4. QUALITY EDUCATION</p> 	<p>D.M289/2021: 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> <p>Iscritti al II anno a.a. 2024/25: A_a = 43%</p>
<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 a.a. 2020/21: 94,2%</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Qualità dell'offerta formativa</p> <p>4. QUALITY EDUCATION</p> 	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari” (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target per il quinquennio: consolidamento tra 94% e 95%</p>	<p>Offerta formativa a.a. 2021/22: A_b = 93,8%</p> <p>Offerta formativa a.a. 2022/23: A_b = 93,6%</p> <p>Offerta formativa a.a. 2023/24: A_b = 94%</p> <p>Offerta formativa a.a. 2024/25: A_b = 93,6%</p>

INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>C_b - Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto Studenti regolari a.a. 2020/2021 e docenti a.s. 2020: 20,1</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – qualità della formazione</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION</p> 	<p>D.M 289/2021: Riduzione dei divari (ex autonomia responsabile)</p> <p>Target annuale: consolidamento tra 19 e 20</p>	<p>Studenti regolari a.a. 2021/22; Docenti di ruolo a.s. 2021: C_b = 20,8</p> <p>Studenti regolari a.a. 2022/23; Docenti di ruolo a.s. 2022: C_b:18,8</p> <p>Studenti regolari a.a. 2023/24; Docenti di ruolo a.s. 2023: C_b:18,6</p> <p>Studenti regolari a.a. 2024/25; Docenti di ruolo a.s. 2024: C_b:19,7</p>
<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> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – internazionalizzazione</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION 17. PARTNERSHIP FOR GOALS</p>  	<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%</p> <p>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 = 0,4%</p> <p>Studenti a.a. 2022/23; CFU a.s. 2023: D_a = 0,7%</p> <p>Studenti a.a. 2023/24; CFU a.s. 2024: D_a = 0,8%</p>



INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>D_c - Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) e di Dottorato (D) che hanno conseguito il titolo di studio di accesso all'estero a.a. 2020/21:0,8%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – internazionalizzazione</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION</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%</p> <p>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>Studenti a.a. 2023/24: D_c = 1,5%</p>
<p>D_d - Proporzione di laureati entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero a.s. 2020: 7,51%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – internazionalizzazione</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION 17. PARTNERSHIP FOR GOALS</p>  	<p>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.s. 2025: 8,5%</p> <p>Target a.s. 2026: 9,5%</p>	<p>Laureati a.s. 2021: IA11= 4,9%</p> <p>Laureati a.s. 2022: D_d = 4,8%</p> <p>Laureati a.s. 2023: D_d = 5,4%</p> <p>Laureati a.s. 2024: D_d = 5,9%</p>


INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>A2 - Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso a.s.2020: 35,4%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – successo formativo</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION</p> 	<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.s. 2025: 37%</p> <p>Target a.s. 2026: 40%</p>	<p>Laureati a.s. 2021: iA2 = 35,3%</p> <p>Laureati a.s. 2022: iA2 = 38,1%</p> <p>Laureati a.s. 2023: iA2 = 40%</p> <p>Laureati a.s. 2024: iA2 = 40,3%</p>
<p>IA17 - Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea** a.s. 2020: 45,3%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – regolarità percorsi</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION</p> 	<p>IA17 - Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target: miglioramento annuale rispetto alla media mega e grandi atenei</p> <p>Target a.s. 2025: 44%</p> <p>Target a.s. 2026: 47%</p>	<p>Laureati a.s. 22: iA17 = 43,3%</p> <p>Laureati a.s. 23: iA17 = 41,8%</p> <p>Laureati a.s. 24: iA17 = 40,1%</p>

INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026




INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>IA13 - Percentuale dei CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire a.a. 2020/21: 47,6%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – successo formativo</p> <p style="text-align: center;">4. QUALITY EDUCATION</p> 	<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%</p> <p>Target a.a. 2025/26: 56%</p>	<p>CFU a.a. 2021/22, al 31/12/2022: iA13 = 47,5%</p> <p>CFU a.a. 2022/23, al 31/12/2023: iA13 = 51,1%</p> <p>CFU a.a. 2023/24, al 31/12/2024: iA13 = 50,2%</p>
<p>E_a - Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati Triennio 2018-2020:9,9%</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sviluppo organizzativo</p> <p style="text-align: center;">16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p> 	<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> <p>Triennio 2022-2024: E_a = 7,6%</p>

INDICATORI PREVISTI NEL PSA 2022-2026

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA DIDATTICA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo a.s. 2020:16,3%</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sviluppo organizzativo</p> <p>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p> 	<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.s. 2025: 17% Target a.s. 2026: 18%</p>	<p>Ricercatori a.s. 2021: E_b = 12%</p> <p>Ricercatori a.s. 2022: E_b = 20,5%</p> <p>Ricercatori a.s. 2023: E_b = 24,9%</p> <p>Ricercatori a.s. 2024: E_b = 23,5%</p>

* 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 2025) Banche dati ministeriali di riferimento: Studenti: ANS – ANS PL Professori e ricercatori: PROPER - DALIA Docenti di riferimento: SUA CdS di Ateneo	31/08/2025
A_b		
C_b		
D_a		
E_a		
E_b		
C_e		
D_d		
IA11 IA2 IA13 IA17	AVA – Scheda di monitoraggio annuale di Ateneo Elaborazioni ANVUR Banche dati ministeriali di riferimento: Studenti: ANS – ANS PL	4/10/2025

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA RICERCA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*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 l'anno dottorati a.a. 2020/2021 (ciclo XXXVI) e docenti a.s. 2020: 11,9%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Capacity building Ricerca</p> <p>4. QUALITY EDUCATION 9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>  	<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%</p> <p>Target a.a. 2025/26: 15%</p>	<p>Dottorandi a.a. 2021/22 (ciclo XXXVII) e docenti a.s. 2021 B_a = 16,9%</p> <p>Dottorandi a.a. 2022/23 (ciclo XXXVIII) e docenti a.s. 2022 B_a = 12,6%</p> <p>Dottorandi a.a. 2023/24 (ciclo XXXIX) e docenti a.s. 2023 B_a = 19,7%</p> <p>Dottorandi a.a. 2024/25 (ciclo XL) e docenti a.s. 2024 B_a = 19,2%</p>
<p>B_b - Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo a.s. 2019: 2,3%; a.s. 2020: 3,77%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Economico innovazione</p> <p>9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> 	<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%</p> <p>Target a.s. 2026: 9%</p>	<p>a.s. 2021: B_b = 4,9%</p> <p>a.s. 2022: B_b = 6,83%</p> <p>a.s. 2023: B_b = 11,4%</p> <p>a.s. 2024: B_b = 11,45%</p>

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA RICERCA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>D_b - Percentuale di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero a.s. 2020: 36,1%</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Capacity building internazionalizzazione</p> <p>4. QUALITY EDUCATION 17. PARTNERSHIP FOR GOALS</p>  	<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 (PRO3 2021-2023): a.s. 2021= 30,6% a.s. 2022 = 25% a.s. 2023 = 54,8%</p> <p>A partire dall'a.s. 2024 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. 2023 = 32% a.s. 2024 = 22%</p>
<p>Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione VQR per area scientifica di produzione.</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Qualità scientifica</p> <p>9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> 	<p>Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Esito valutazione VQR 2015-19</p>	<p>VQR 2015-2019 – Rapporto ANVUR</p> <p>Percentuale di prodotti appartenenti alle prime due fasce di valutazione (A e B) VQR</p> <p>% Ateneo: 51%</p> <p>Min: 11,3% (area 13b)</p> <p>Max: 86,3% (area 2)</p>





<p style="text-align: center;">INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA RICERCA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)</p>	<p style="text-align: center;">TARGET</p>	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)</p>
<p>Percentuale di Aree scientifiche con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale (d.m. 1154/2021 – accreditamento periodico)</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Qualità scientifica</p> <p>9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> 	<p>Indicatore previsto nel DM 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Esito valutazione VQR 2015-19</p>	<p>VQR 2015-2019 – Rapporto ANVUR</p> <p>Percentuale aree scientifiche con valutazione VQR superiore al valore medio nazionale.</p> <p>Indicatore R disponibile</p> <p>Le aree con $R \geq 1$</p> <p>Sono la 12° e 13°. Tutte le altre presentano un punteggio medio inferiore a quello complessivo di area a livello di sistema.</p> <p>Min: 0,58 (area 11b)</p> <p>Max: 1,02 (area 13a)</p>
<p>Peso docente: viene attribuito ad ogni professore/ricercatore un peso pari al numero di valori soglia ASN superati rispetto all'indicatore previsto per la fascia superiore. Si confronta il peso docente medio del dipartimento rispetto a quello di Ateneo.</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sviluppo capitale umano</p> <p>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p> 	<p>Indicatore di Ateneo Monitoraggio interno Elaborazione Ateneo; Banca dati IRIS – Simulazione ASN – elaborazione AM)</p> <p>Target miglioramento annuale media dipartimento rispetto anno precedente</p>	<p>Peso medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2020-2025 – Simulazione ASN soglie 2023-25 <u>Dati estratti al 6/03/2026 – banca dati IRIS): 2,45</u></p> <p>Tutti i dipartimenti, ad eccezione del dipartimento di Medicina clinica e sperimentale presentano un peso medio di dipartimento 2020-2025 superiore o uguale a quello calcolato per il quinquennio 2019-2024.</p> <p>Dipartimenti con peso medio superiore a quella di Ateneo (quinquennio 2020-2025) pari a 2,5.</p>

INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA RICERCA DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)	TARGET	MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)
<p>Valore iniziale peso medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2016-2021): 2,25</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 2/05/2024</u> – banca dati IRIS): 2,34</p> <p>Valore medio di Ateneo (calcolato su quinquennio 2019-2024 – Simulazione ASN soglie 2023-25 <u>Dati estratti al 27/06/2025</u> – banca dati IRIS): 2,45</p>		<p>Di3A; CHIRMED; DICAR; SBGA; BIOMETEC; DISFOR; DSFS.</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)	31/08/2025
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, 2/05/2024 e 27/06/2025 (Elaborazione AM)



<p style="text-align: center;">INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)</p>	<p style="text-align: center;">TARGET</p>	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)</p>
<p>B_f - Proporzione di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Innovazione – impatto territoriale</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><small>9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</small></p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p><small>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</small></p>  </div> </div> <p>Dato di partenza: brevetti registrati fino al 31/12/2020: 14 brevetti registrati (Area Terza missione – Ateneo) aggiornamento maggio 2025 Docenti di ruolo al 31/12/2020: 1218 (Banca dati Proper-Dalia MUR) a.s. 2020: 1,15%</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. 2024 Brevetti: 42 I: $42/1347 = 3,1\%$</p> <p>Brevetti: Area Terza missione – dati comunicati rilevazione AVA-ANVUR 15 maggio 2025. Docenti al 31/12/2024 (Banca dati - Cineca).</p>
<p>B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Economico – sviluppo territoriale</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><small>8. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</small></p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p><small>9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</small></p>  </div> </div> <p>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) a.s. 2020: 1,39% Spin off attivi al 31/12/2021: 14 spin off attivi (Area Terza missione – Ateneo. Aggiornamento maggio 2025)</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. 2024 21 spin off attivi I: $21/1.347 = 1,6\%$</p> <p>Spin off: Area Terza missione – dati comunicati rilevazione AVA-ANVUR Docenti al 31/12/2024 (Banca dati - Cineca).</p>



<p style="text-align: center;">INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)</p>	<p style="text-align: center;">TARGET</p>	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)</p>
<p>E.2.0.C - Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – impatto sul territorio</p> <p style="text-align: center;"><small>11. SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</small></p>  <p>Anno 2022 I: 895/1266=70,7%</p> <p>Dati al 31/12/2022 – Fonte: Ateneo – Area Terza missione (aggiornato a maggio 2025) Docenti al 31/12/2022: 1266 (Banca Dati Proper -Dalia (sito PRO3 Cineca)</p>	<p>Indicatore previsto nel DM. 1154/2021 – accreditamento periodico.</p> <p>Target a.s 2023: incremento del 5% rispetto al 2022 Target a.s. 2026: incremento del 12% rispetto al 2022</p>	<p>Anno 2024 N. attività TM: 758 I: 758/1347 = 56,2%</p> <p>Fonte: Ateneo – Area Terza missione – dati comunicati rilevazione AVA-ANVUR al 15 maggio 2025 in aggiornamento. Docenti al 31/12/2024 (Banca dati - Cineca).</p>

<p style="text-align: center;">INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA SERVIZI DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)</p>	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)</p>
<p>Indicatore ministeriale sulle spese di personale (IP) - ex D.lgs. 49/2012 art. 5</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sostenibilità economico-finanziaria</p> <p>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p>  <p>FFFO 2021- Anno 2020: IP = 71,31% D.M. 1096/2021</p>	<p>Target annuale IP<=80%</p> <p>FFO 2022 - Anno 2021: 68,75% FFO 2023 - Anno 2022: 67,96% FFO 2024 -Anno 2023: 63,89% FFO 2025 - Anno 2024: 72,41%</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023 – D.M. 407/2025 – D.M. 719/2025</p>
<p>Indicatore ministeriale su indebitamento (IDEB) - ex D.lgs. 49/2012 art. 6</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sostenibilità economico-finanziaria</p> <p>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p>  <p>Anno 2020: IDEB=0 Bilancio Unico Ateneo – 2020</p>	<p>Target annuale IDEB:<=10% Anno 2021 – 2022 – 2023 - 2024: 0%</p> <p>BU Ateneo – 2021 – 2022 – 2023 - 2024</p>
<p>Indicatore ministeriale su sostenibilità economico finanziaria (ISEF) - ex D.lgs. 49/2012 art. 7</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Sostenibilità economico-finanziaria</p> <p>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</p>  <p>FFO 2021 - Anno 2020 ISEF=1,15 D.M. 1096/2021</p>	<p>Target annuale ISEF>=1 FFO 2022 - Anno 2021: 1,19 FFO 2023 - Anno 2022: 1,21 FFO 2024 - Anno 2023: 1,28 FFO 2025 -Anno 2024: 1,13</p> <p>D.M. 1106/2022 – D.M. 1560/2023 – D.M. 407/2025 – D.M. 719/2025</p>

<p style="text-align: center;">INDICATORI DI ATENEO AREA STRATEGICA SERVIZI DATO DI PARTENZA (PSA APPROVATO IL 31 MARZO 2022)</p>	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO 2025 (*FONTE DATI E DATA DI AGGIORNAMENTO)</p>
<p>Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) annuale</p> <p>Indicatore di impatto: NO Ambito Efficienza amministrativa</p> <p><small>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</small></p>  <p>Anno 2021: 15,93 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 Anno 2023:- 7,63 Anno 2024: -7,40 Anno 2025: -4,28</p> <p>Fonte dati: R.G.S - PCC. Dato 2025 aggiornato al 07/01/2026 (Pubblicato in Indicatore di tempestività dei pagamenti Università di Catania (unict.it))</p>
<p>Indicatori di efficacia percepita sui servizi amministrativi – Indagini di customer satisfact sui servizi amministrativi nei confronti degli utenti interni ed esterni:</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Relazionale – qualità dei servizi, fiducia, accessibilità</p> <p><small>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</small> <small>10. REDUCED INEQUALITY</small></p>   <p>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% Anno 2025: 88%</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 GP 2023/24 e GP 2024/25 Anno di rilevazione 2023, 2024,2025 - Elaborazione indicatore – Ateneo</p>
<p>Indicatori benessere organizzativo</p> <p>Indicatore di impatto: SI Ambito Valore pubblico Sociale – sviluppo organizzativo</p> <p><small>8. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</small> <small>16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION</small></p>  	<p>Target di miglioramento annuale su specifici items relativi all'indagine di benessere organizzativo se individuati nell'indagine svolta nel 2024 – Restituzione dei risultati ai responsabili delle strutture per avviare azioni mirate alla risoluzione delle criticità evidenziate.</p>

SCHEMA 1- OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Azione strategica Programma MR 2025-2031	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	Semplificazione, digitalizzazione e sostenibilità organizzativa	50%	ID_Ser_1.1: Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR (25%)	<p style="text-align: center;">ID_Ser_1.1_b.1 Mappatura e analisi dei processi finalizzata anche alla loro reingegnerizzazione</p> <p style="text-align: center;">ID_Ser_1.1_c1 - 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</p> <p style="text-align: center;">ID_Ser_1.1_d1 - Definizione dell'assetto organizzativo per l'implementazione di una infrastruttura di calcolo e di integrazione dell'IA a supporto della didattica della ricerca e della amministrazione</p>
				ID_Ser_1.2: Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR. 25%)	<p style="text-align: center;">ID_Ser_1.2_a1 - Rispetto dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (Circolare n. 1 RGS-DFP prot. n. 2449/2024)</p> <p style="text-align: center;">ID_Ser_1.2_a1 - Miglioramento la capacità di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e per il miglioramento della capacità di spesa</p>

Sfida	PSA 2022-2026 Obiettivi strategici	Azione strategica Programma MR 2025-2031	Peso	Obiettivi di I livello - DG	Obiettivi di II livello
Inclusione sociale (IS)	IS_2 Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	Valorizzazione del personale, sviluppo professionale e riconoscimento del merito - Welfare organizzativo e benessere delle persone	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	<p>IS_Ser_2.2_a1 - Attuazione direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di Valore pubblico attraverso la formazione"</p> <p>IS_Ser_2.2_a2 - Ripensamento dell'architettura organizzativa e revisione dell'amministrazione</p> <p>IS_Ser_2.2_a3 - Programmazione e attuazione piano pluriennale di revisione dei regolamenti finalizzata alla riduzione degli adempimenti burocratici e alla semplificazione per favorire efficienza e trasparenza.</p> <p>IS_Ser_1.1_a4 Sviluppare un sistema di welfare attraverso l'introduzione progressiva di servizi dedicati al benessere della comunità universitaria</p> <p>IS_Ser_2.2_a5 - Promozione di azioni per la messa a regime di procedure per la sicurezza nei luoghi di lavoro e studio</p>
Sviluppo territoriale (ST)	ST_1 Promuovere il ruolo dell' Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico-culturale e sociale e della tutela del territorio	Sostenibilità ambientale e territoriale	25%	ST_Ser_1.1: Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità	<p>ST_Ser_1.1_a1 DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea A) Caserma Abela - Approvazione CdA perizia di variante suppletiva - Stipula atto di sottomissione - Riavvio lavori Linea B) OVE riqualificazione padiglioni 14,17 e 19 - Approvazione CdA perizia di variante suppletiva - Stipula atto di sottomissione - Riavvio lavori</p> <p>ST_Ser_1.1_c1 - DM 1274/21 MUR - F.E.U. 2021/2035 Linea E) - 1. Realizzazione di un nuovo stabile denominato HTCC (Health Technology City Campus) - punto 30 P.T.LL.PP. 2025-2027</p>

SCHEMA 2 - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI STRUTTURA

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)	<p>ID_1 Sostenere nuove opportunità di miglioramento e di sviluppo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione</p>	<p>Area strategica didattica (Did) ID_Did_1.2 - Ottimizzazione dei processi a supporto della didattica</p> <p>Area strategica ricerca (Ric) ID_Ric_1.1 - Digitalizzazione dei processi e delle procedure a supporto della ricerca</p> <p>Area strategica Servizi (Ser) ID_Ser_1.1 - Verso la piena digitalizzazione dei servizi in linea con gli indirizzi strategici del PNRR ID_Ser_1.2 - Attuazione e miglioramento delle misure organizzative per la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR</p>	<p>PTPCT 2026 - 2028 - obiettivi di accessibilità (AGID) - obiettivi di digitalizzazione PNRR Azioni trasversali di informatizzazione dei processi per la digitalizzazione, il controllo e la trasparenza degli stessi, in un'ottica di miglioramento dell'efficienze e dell'efficacia.</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. Mappatura dei processi. Misure di regolamentazione, semplificazione e trasparenza per il miglioramento dell'efficienza del processo della spesa Circolare RGS-MFP n. 2449/2024</p>
	<p>ID_2: Promozione delle politiche di Ateneo sulla sostenibilità</p>	<p>Area strategica Servizi (Ser) ID_Ser_2.2 - Realizzazione di una soluzione tecnica per il monitoraggio delle strutture di ateneo e la programmazione delle attività e dei servizi</p>	<p>Sostenibilità organizzativa, finanziaria e ambientale</p>
Inclusione sociale (IS)	<p>IS_Did_1: Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati</p>	<p>Area strategica didattica (Did) <u>IS_Did_1.1 Potenziamento di servizi dedicati all'inclusione sociale, al benessere e alle pari opportunità</u></p>	<p>Piano azioni positive Gender Equality Plan 2022-2026</p>
	<p>IS_Ser_1: Favorire i processi di inclusione sociale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'introduzione di servizi dedicati</p>	<p>Area strategica Servizi (Ser) <u>IS_Ser_1.1 - Potenziamento di servizi dedicati all'inclusione sociale, al benessere e alle pari opportunità</u></p>	



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
	IS_2: Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria	Area strategica Servizi (Ser) IS_Ser_2.1 - Promozione di azioni per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e per il miglioramento delle condizioni lavorative e di studio	
		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 Circolare Ministro PA n. 430/2024)
Sviluppo territoriale (ST)	ST_1 Promuovere il ruolo dell'Ateneo a vantaggio dello sviluppo economico- culturale e sociale e della tutela del territorio	Area strategica didattica (Did) ST_Did_1.1 - Potenziamento di iniziative di orientamento in linea con gli indirizzi strategici del PNRR Area strategica ricerca (Ric) ST_Ric_1.1 - Potenziamento delle politiche di sviluppo della ricerca	Azioni PNRR PIACERI – Piano di incentivi per la ricerca di Ateneo
		Area strategica Terza Missione (TM) 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	

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
		Area strategica Servizi (Ser) ST_Ser_1.1 - Attuazione di iniziative a beneficio del territorio anche con riferimento agli interventi per la sostenibilità	Piani triennali dei lavori pubblici
Transnazionalizzazione (TR)	Tr_Ser_1 Promuovere la Creazione di uno spazio fisico e virtuale di mobilità interuniversitaria caratterizzato da un contesto interculturale e multilinguistico	Area strategica Servizi (Ser) TR_Ser_1.1 Potenziamento dei servizi a supporto delle attività di internazionalizzazione	Piano triennale degli acquisti di beni e servizi

GLOSSARIO DEGLI ACRONIMI

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
AVA	Autovalutazione, Valutazione, Accreditamento

2. Valore pubblico

PSA	Piano Strategico di Ateneo
ID	Innovazione e Digitalizzazione (sfida strategica)
IS	Inclusione Sociale, benessere organizzativo e pari opportunità (sfida strategica)
Tr	Transnazionalizzazione (sfida strategica)
ST	Sviluppo Territoriale (sfida strategica)
DID	Didattica (area strategica)
RIC	Ricerca (area strategica)
TM	Terza Missione (area strategica)

2.2 Performance

PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PRO3	Programmazione Triennale del sistema universitario
VQR	Valutazione della Qualità della Ricerca
FFO	Fondo di Finanziamento Ordinario
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
MEF	Ministero dell'Economia e delle Finanze
RGS	Ragioneria Generale dello Stato

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
RASA	Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante



AUSA	Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti
AT	Amministrazione Trasparente

3. Organizzazione e Capitale umano

ICT	Information and Communication Technologies
AI	Artificial Intelligence (Intelligenza Artificiale)
AI-PACT	Artificial Intelligence for Public Administrations Connected

4. Monitoraggio

SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
-------------	--

Governance e organizzazione

CdA	Consiglio di Amministrazione
SA	Senato Accademico
DG	Direttore Generale
NdV	Nucleo di Valutazione
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
SSC	Scuola Superiore di Catania
SDS	Struttura Didattica Speciale

Banche dati/sistemi informativi

ANS	Anagrafe Nazionale Studenti
ANS PL	Anagrafe Nazionale Studenti Post Laurea
PROPER	– Banca dati MUR per il personale docente e ricercatore
DALIA	Sistema informativo MUR integrato con PROPER
IRIS	Institutional Research Information System (sistema di gestione prodotti della ricerca)



APPENDICE NORMATIVA

Tabella 1 - Legislazione

ESTREMI	DENOMINAZIONE
D.Lgs. n. 165/2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
D.Lgs. n. 150/2009	Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
L. n. 240/2010	Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario
D.L. n. 69/2013	Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98
L. n. 124/2015	Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
D.L. n. 80/2021	Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle PA funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni con L. 113 del 6 agosto 2021
D.P.R. n. 81/2022	Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione
D.M. n. 132/2022	Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione
D.L. n. 13/2023	Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune, convertito con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41
D.M. n. 272/2025	Relativo al trattamento economico dei Direttori Generali delle Università per il quadriennio 2024-2027

Tabella 2 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

ESTREMI	ARTICOLI	DENOMINAZIONE
<u>CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2022-2024</u>	integrale	/
<u>CCNL Personale Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021</u>	Art. 19	Differenziazione dei trattamenti economici individuali
	Art. 25	Codice Disciplinare
	Art. 81, co. 6, lett. c)	Soggetti e materie di relazioni sindacali
	Art. 85	Classificazione
	Art. 87	Posizioni organizzative professionali
	Art. 88, co. 7	Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità
	Art. 120, co. 2, lett. a) e b)	Fondo risorse decentrate personale delle Aree operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo
	Art. 122	Fondo risorse decentrate personale delle Area Ep: utilizzo
<u>CCNL personale dell'Area Istruzione e VII della Dirigenza Universitaria e Istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003</u>	Art. 18	Verifica e valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale
	Art. 61	Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia
<u>CCNL del personale dell'Area VII della Dirigenza Universitaria e Istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007</u>	Art. 26	Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia
<u>CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca 2016 - 2018</u>	Art. 47	Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
	Art. 50	Differenziazione della retribuzione di risultato

Tabella 3 – Delibere, Direttive e Linee Guida

ESTREMI	DENOMINAZIONE
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 88/2010</u>	Linee guida per la definizione degli standard di qualità
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 89/2010</u>	Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 104/2010</u>	Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 112/2010</u>	Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 114/2010</u>	Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 124/2010</u>	Sistema di misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione (art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 150/200
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 1/2012</u>	Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 3/2012</u>	Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 4/2012</u>	Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 5/2012</u>	Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera
<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 6/2012</u>	Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/200

<u>Delibera Civit (oggi ANAC) n. 6/2013</u>	Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013
<u>Delibera ANAC n. 23/2013</u>	Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009
<u>Direttiva Zangrillo – Marzo 2023</u>	Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<u>Direttiva Zangrillo – Novembre 2023</u>	Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale
<u>Circolare RGS n. 1/2024</u>	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative
<u>Direttiva Zangrillo – Gennaio 2025</u>	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
<u>ANVUR - Luglio 2015</u>	Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane
<u>ANVUR – Dicembre 2017</u>	Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-202
<u>ANVUR - Gennaio 2019</u>	Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane
<u>ANVUR - Febbraio 2023</u>	Linee guida per il sistema di assicurazione della qualità negli Atenei
<u>Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025</u>	Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e i relativi Manuali operativi





Responsabile del Coordinamento per la redazione del PIAO:

Ripartizione Funzioni strategiche e Pianificazione integrata – Direzione generale

performance@unict.it

095 7307 307/309

Data dell'ultimo aggiornamento e di approvazione del CdA

30 aprile 2026