



UNIVERSITÀ  
degli STUDI  
di CATANIA

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE  
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE  
2018-20

Approvato nella seduta del Cda dell'11 maggio 2018

Sommario

1.	Il contesto normativo di riferimento e le finalità del Piano integrato della performance	3
2.	Il contesto esterno e l’impatto sull’Ateneo .....	5
3.	Il contesto organizzativo .....	8
4.	Inquadramento strategico del Piano integrato della performance.....	11
5.	La programmazione 2018-2020.....	15
5.1	<i>L’integrazione del Piano integrato della performance con i documenti di programmazione strategica e le politiche di qualità.....</i>	<i>15</i>
5.2	<i>L’integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio .....</i>	<i>16</i>
5.3	<i>L’integrazione con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e il Programma triennale per l’integrità e la trasparenza .....</i>	<i>18</i>
6.	Dalla pianificazione strategica alla gestione operativa.....	20
6.1	<i>Gli obiettivi strategici .....</i>	<i>22</i>
6.2	<i>Gli obiettivi operativi di I e II livello.....</i>	<i>23</i>
7.	Ciclo di gestione della performance .....	27
7.1	<i>Fasi, soggetti e tempi del ciclo di gestione della performance .....</i>	<i>27</i>
8.	Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance .....	28

Prospetti allegati

- 1: Obiettivi operativi di I livello
- 2: Obiettivi operativi di II livello

### 1. Il contesto normativo di riferimento e le finalità del Piano integrato della performance

Il Piano integrato delle Performance (PIP) è il documento con il quale le amministrazioni declinano in obiettivi e target concreti il modello di valutazione e di misurazione contenuto nel Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance adottato da ciascuna di esse.

Tale documento trova fondamento nel d. lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e si inserisce nel più ampio quadro di interventi normativi volti a migliorare i processi di pianificazione, di programmazione e di valutazione, esistenti per gli Atenei, la cui applicazione richiede un percorso di integrazione e di raccordo con gli attuali sistemi, regolamenti e processi, anche in funzione delle indicazioni fornite dall’Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema universitario e della Ricerca, prima attraverso, “Le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane” del 2015, e poi con la “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018” del 2017, che tiene conto delle recenti modifiche normative introdotte al d.lgs. 150/2009, con il d.lgs. 74/2017. L’art. 13, comma 12, del d.lgs. 150/2009, attribuisce definitivamente all’ANVUR il ruolo di coordinamento del sistema di valutazione della performance per le Università statali e per gli enti di ricerca vigilati dal MIUR, nel rispetto dei principi ivi contenuti.

La recente evoluzione normativa si pone nell’ottica di rafforzare il concetto di integrazione dell’attività programmatica di un’amministrazione e, conseguentemente, conferma il percorso già da tempo avviato nel sistema universitario, teso ad ancorare la programmazione della performance ai documenti strategici, in particolare, per le Università, al Piano strategico di Ateneo, alla Programmazione triennale delle Università (introdotta con la legge 43/2005 e attuata con successivi decreti del MIUR), ai documenti di programmazione pluriennale delle politiche di assicurazione della qualità, alla programmazione economico-finanziaria, nonché alla programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In quest’ultimo caso, tuttavia, l’ANAC, nel Piano nazionale anticorruzione del 2017, chiarisce che rimane la necessità di redigere due piani distinti, ossia il Piano integrato della performance e quello di prevenzione corruzione e trasparenza, stante le diverse finalità e le diverse responsabilità connesse.

Il presente Piano è redatto nel rispetto del SMVP approvato dal Consiglio di amministrazione dell’Ateneo e soggetto a parere preventivo vincolante del Nucleo di valutazione ai sensi dell’art. 7 del d.lgs. 150/2009.

Come indicato dalla normativa di riferimento - articolo 4 del D. lgs. 150/2009 - il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo pluriennale di gestione della performance.

Si tratta in termini generali di un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance nell’Ateneo.

All’interno del Piano della Performance 2016-2018 sono stati in particolare indicati:

- gli obiettivi strategici, con valenza triennale;

- gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello della struttura tecnico-gestionale
- gli obiettivi di II livello di sviluppo della strutture amministrative.
- le schede per la valutazione del modus gerendi del direttore generale, dei dirigenti e del personale di categoria EP.

In coerenza con quanto proposto dal legislatore, il Piano integrato della performance 2018-2020 è stato redatto con lo scopo di:

- definire il processo e le modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi operativi di I livello, nonché l'articolazione complessiva degli stessi e l'indicazione delle strutture coinvolte e i relativi obiettivi operativi di II livello, per la declinazione conseguente dei sotto-obiettivi;
- esplicitare i legami tra le finalità istituzionali, gli obiettivi strategici, le azioni, gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello e i relativi indicatori;
- coordinare il sistema di valutazione della performance con la Programmazione strategica di Ateneo, con il Programma triennale nell'Ateneo (legge 43/2005), con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, e con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'Ateneo;
- assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso il coordinamento con il Sistema di Valutazione della Performance proposto dal Nucleo di Valutazione di Ateneo ed adottato dal Consiglio di amministrazione.

Si chiarisce altresì che l'ambito di applicazione del D. lgs. 150/2009 riguarda il solo personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo.

## 2. Il contesto esterno e l'impatto sull'Ateneo

L'Ateneo di Catania, come tutti gli atenei del Mezzogiorno d'Italia, ha sofferto, nell'ultimo decennio, di un calo di iscritti. Si è passati, infatti, da 52.611 studenti ai nuovi ordinamenti didattici dell'a.a. 2007/08, a 43.491 dell'a.a. 2016/17. A ciò hanno contribuito in buona parte cause esogene (di natura economica ed istituzionale); tuttavia, ciò è anche da imputarsi a fattori endogeni, quali un non significativo incremento dei nuovi iscritti contro il permanere di studenti fuori corso per diversi anni. In particolare, nell'ultimo triennio, è possibile notare un assestamento del numero di iscritti caratterizzato comunque da un trend decrescente, condizionato dalla presenza di corsi ad esaurimento ex d.m. 509/99 e quindi dalla presenza di numerosi studenti fuori corso, che annullano il trend crescente di iscritti nelle lauree ex d.m. 270/04. Infatti, gli iscritti a questi ultimi corsi aumentano passando da 36.077 (a.a. 2014/15) a 38.436 (a.a. 2016/17), ma complessivamente, per effetto degli studenti iscritti ai corsi ex d.m. 509/99 ad esaurimento, si passa da 46.237 studenti in totale (a.a. 2014/15) a 43.491 (a.a. 2016/17). Tale ipotesi sembra supportata dal fatto che gli studenti iscritti al I anno in corso, quindi i nuovi iscritti sono aumentati passando da 9.262 (a.a. 2014/15) a 9.504 (a.a. 2016/17).

Circa il contesto esogeno, si deve rilevare che oggi, pur se in presenza di deboli segnali di ripresa economica, la mancanza di una robusta ripresa a livello nazionale, e soprattutto regionale, continua a determinare una situazione di difficoltà sul mercato del lavoro; in particolare non è mutato sostanzialmente il tasso di disoccupazione giovanile, che nelle regioni del Mezzogiorno (va ricordato) è di molti punti percentuali superiore alle regioni del Nord Italia, spiegabile anche dal significativo fenomeno di migrazione per gli studi universitari. Gli studenti, infatti, sono attratti dalle migliori prospettive occupazionali offerte da altre regioni, rispetto alle quali rischiano di risultare parzialmente efficaci le iniziative di miglioramento e qualificazione dell'offerta didattica che sono state intraprese, nonché i legami con gli attori del territorio locale. Il tasso di occupazione dell'Ateneo di Catania risultante dall'indagine Almalaurea, a confronto con il dato medio nazionale (71 Atenei aderenti al consorzio Almalaurea), conferma una minore capacità di occupabilità dei laureati, mostrando tassi ad un anno dalla laurea pari al 27,9% contro il 38,2% nazionale per le lauree di I livello, del 26,1% delle lauree a ciclo unico contro il 33,8%, e del 49,7% contro il 55,1% di quello nazionale, per lauree magistrali biennali. Complessivamente, il tasso di occupazione dei laureati all'Università di Catania ad un anno dalla laurea è del 33%, contro il dato nazionale che risulta pari al 42,9%.

Continua a destare preoccupazione anche la diminuita propensione delle famiglie a spese per cultura e istruzione, probabilmente generata anche dal permanere della bassa crescita (quando non contrazione) del reddito disponibile.

In questo contesto economico, non vi è dubbio che l'Ateneo di Catania, da un lato ha sofferto per la contrazione dei propri studenti, dall'altro viene individuato inevitabilmente, sia pur da una parte minoritaria degli iscritti, come ammortizzatore per ovviare alla carenza di un immediato (e forse desiderato) sbocco lavorativo al termine degli studi secondari.

In questo contesto di difficoltà l'Ateneo deve puntare a migliorare i servizi per attrarre e motivare la propria utenza, e anche per rendere un servizio (sociale ed economico, oltreché culturale e di formazione) al territorio in cui opera. In questo contesto si spiega la rimozione del numero programmato per l'ingresso a molti corsi di laurea varato nel 2015, dopo anni di adesione a numero programmato in quasi tutti i corsi di studio.

In ogni caso, occorre ora prendere atto (e cercare di porre rimedio) al fatto che la percentuale di laureati che si dichiara pienamente soddisfatto della propria esperienza in UniCT è il 29,3%, contro la media del 35,9% a livello nazionale. L'Ateneo è impegnato a condurre analisi specifiche per rilevare gli aspetti di maggiore insoddisfazione che portano a questo risultato complessivo (sulla base delle prime indagini condotte questa insoddisfazione è in parte di certo riconducibile alla qualità dei servizi); va tenuto peraltro conto del fatto che, nel caso delle lauree magistrali, la percentuale di coloro che sono pienamente soddisfatti aumenta al 40,2%, un livello superiore alla media nazionale.

Un elemento di preoccupazione riguarda le immatricolazioni ai corsi di laurea magistrale. Va segnalato che l'a.a. 2015/16 ha mostrato un calo degli iscritti al primo anno delle Lauree Magistrali biennali, rispetto al trend registrato dal 2010 al 2014, attestandosi ad un valore pari a 1988, tuttavia, in leggera ripresa nell'a.a. 2016/17, risultato pari a 2227. In linea generale, tuttavia, se è vero, che i laureati di primo livello di UniCT che continuano gli studi presso lo stesso Ateneo hanno una percentuale non molto dissimile dal dato nazionale, altrettanto vero è che i corsi di laurea magistrale di UniCT risultano poco attrattivi per laureati presso altri Atenei. Dai dati ministeriali, infatti la percentuale di studenti che si iscrivono ad una laurea magistrale all'Università di Catania, con laurea di I livello conseguita in altro Ateneo, si attesta intorno al 13%. Da questo punto di vista, una rivisitazione dell'offerta didattica delle lauree magistrali e dell'offerta didattica di terzo livello (master e dottorati), e un più attento coordinamento con gli Atenei della regione a questo proposito potrebbe consentire un utilizzo più efficiente delle risorse a disposizione, e una qualificazione in grado di aumentare l'attrattività dall'esterno.

L'Ateneo è anche impegnato a rafforzare il ruolo e l'immagine di primario centro di ricerca e a potenziare i servizi che può rendere al territorio.

Più in generale, le prospettive di finanziamento pubblico rappresentano un elemento di minaccia esterna per UniCT poiché vi sono motivi per ritenere che i criteri di finanziamento verso i quali ci si muove comportino un rischio di riduzione delle risorse finanziarie ministeriali per l'Ateneo.

Si rileva, infatti, nel 2017, una diminuzione della quota base dell'FFO del 37,45% rispetto al 2008, e del 4,5% negli ultimi due anni. A ciò si aggiunge la diminuzione dell'intervento perequativo, ma si rileva l'incremento della quota premiale da 28 ML circa nel 2016 a 32 ML circa nel 2017, che compensa parzialmente la perdita di finanziamento complessivo, che si attesta al 2,3%.

Al tempo stesso non si ritiene praticabile un incremento delle entrate sulla base delle tasse studentesche, conseguentemente occorre promuovere tutte le iniziative tese al reperimento di finanziamenti esterni anche da soggetti privati, e ciò contrastando il trend negativo degli ultimi anni.

Con specifico riferimento alle entrate per la ricerca, comprese attività per il trasferimento tecnologico da soggetti privati, infatti, si rileva a partire dal 2013 (anno con l'entrata più elevata a partire dal 2009: € 7.344.720,12) un trend negativo. In particolare si registra una diminuzione del 52% nel 2016 rispetto al 2015, mentre nel 2015 rispetto al 2014 la diminuzione era stata dell'1%. Le entrate in c/terzi hanno registrato un picco nel 2009 (€ 4.418.396,18) per poi subire una tendenziale diminuzione negli anni. Nell'ultimo triennio considerato (2014-2016) hanno registrato una diminuzione del 23,9%.

Indispensabili risultano quindi interventi volti a potenziare la capacità di attrarre risorse dall'esterno, proseguendo nell'opera di contenimento e razionalizzazione delle spese e finalizzata a realizzare interventi organizzativi tesi a rendere l'amministrazione più efficiente ed efficace.

### 3. Il contesto organizzativo

L'Ateneo di Catania, in linea con quanto stabilito dalla legge 240/2010 e dallo Statuto di Ateneo (emanato con decreto rettorale n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii), prevede che il Rettore, rappresentante legale dell'Ateneo, è il responsabile della *performance* didattico-scientifica dell'Ateneo, mentre il Direttore generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione, è il responsabile della complessiva gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo e opera con le attribuzioni ai dirigenti di uffici dirigenziali generali ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono organi dell'Ateneo:

- il Rettore (art. 6 Statuto);
- il Senato accademico (art. 7 Statuto);
- il Consiglio di amministrazione (art. 8 Statuto);
- il Collegio dei revisori dei conti (art. 9 Statuto);
- il Nucleo di valutazione (art. 10 Statuto);
- il Direttore generale (art. 11 Statuto);

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

- il Collegio di disciplina (art. 12 Statuto);
- la Consulta degli studenti (art. 12 bis Statuto).

Con riferimento all'articolazione interna dell'Università di Catania,

sono strutture didattico-scientifiche:

- i dipartimenti;
- la Scuola di Medicina;
- le strutture didattiche speciali (Struttura didattica speciale di Ragusa; Struttura didattica speciale di Siracusa; Scuola superiore di Catania; Scuola di lingua e cultura italiana per stranieri);
- i Centri di ricerca;

sono strutture amministrativo-gestionali:

- la direzione generale e le aree dirigenziali (che compongono l'amministrazione di Ateneo);
- i centri di servizio.

Con specifico riferimento all'architettura organizzativa dell'amministrazione, nelle sedute del Consiglio di amministrazione del 21.12.2017 e del 1 febbraio 2018, il Direttore generale ha presentato una nuova proposta di riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo, alla luce della parziale attuazione della riorganizzazione prevista con le precedenti delibere del 29/07/2014 e del 2/04/2015, e della mancata attuazione della previsione statutaria legata alla creazione della figura del coordinatore amministrativo dei dipartimenti,



quest'ultima necessaria per completare il processo di decentramento e di attribuzione dell'autonomia gestionale alle strutture dipartimentali, in virtù della nuova architettura organizzativa.

Le linee conduttrici della nuova proposta, se pur rispettando la logica gestionale dettata nelle precedenti delibere, ha previsto degli interventi correttivi legati a necessità scaturenti, anche, da sopravvenute disposizioni di legge.

La proposta risulta orientata a ridurre le posizioni dirigenziali per rendere l'azione amministrativa più efficace, più efficiente e più economica, mentre, al contempo, sono state proposte nuove aree per meglio fronteggiare le sfide cui l'Ateneo è chiamato. Nell'ambito della riorganizzazione, la previsione di nuove aree prevedrà la disattivazione di alcune unità operative e centri di servizio, che confluiranno nelle nuove strutture di livello dirigenziale.

In sintesi, la proposta di riorganizzazione prevede la costituzione delle seguenti nuove aree, nelle quali confluiranno le relative competenze prima attribuite ad altre strutture: Area per l'internalizzazione e la comunicazione; Area della Centrale unica di committenza; Area dei sistemi informativi; Area per la gestione dei rapporti con il SSR e la formazione specialistica e l'Area della terza missione.

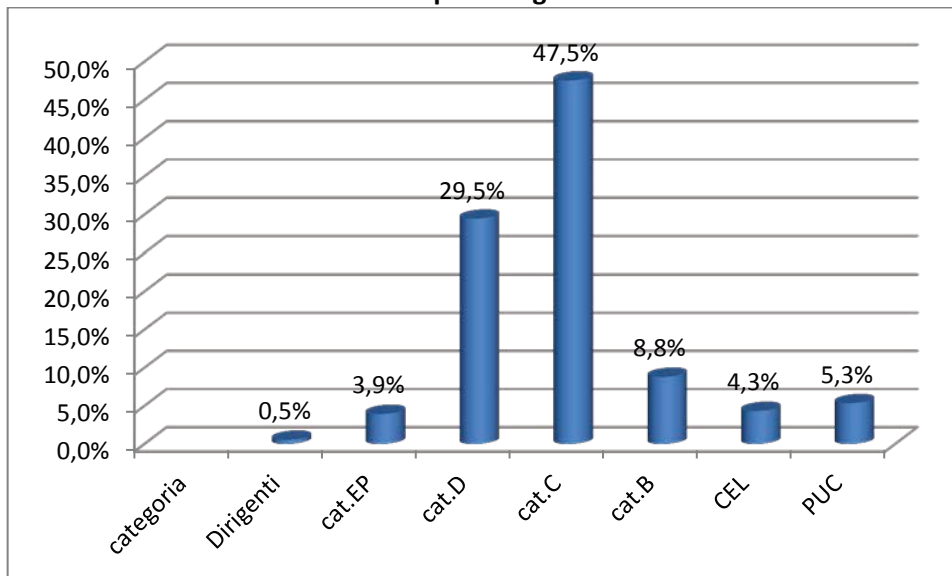
E' stata prevista la disattivazione di alcune aree, le cui competenze saranno redistribuite, in modo funzionale, a quelle di nuova istituzione e a quelle preesistenti, che assumeranno nuove responsabilità. In particolare, si prevede la disattivazione dell'Area dei servizi generali, dell'Area della logistica e spazi a verde, dell'Area della formazione, dell'Area del sostituto d'imposta, dell'Area della pianificazione e del controllo di gestione, dell'Area del provveditorato e del patrimonio mobiliare e dell'Area dei lavori e del patrimonio immobiliare. Saranno altresì disattivati l'Ufficio mobilità internazionale, il Centro biblioteche e documentazione e il Centro per i sistemi di elaborazione e le applicazioni scientifiche e didattiche e il Centro per l'aggiornamento delle professioni e per l'innovazione ed il trasferimento tecnologico.

Come premesso, le preesistenti aree, ossia l'Area della gestione amministrativa del personale, l'Area dei rapporti istituzionali e con il territorio, l'Area della ricerca, l'Area della didattica, l'Area finanziaria e l'Area della progettazione, dello sviluppo edilizio e della manutenzione, dovranno essere riorganizzate, alla luce dei cambiamenti introdotti.

L'avvio di tale riorganizzazione ha determinato la necessità di far slittare l'adozione del Piano integrato della performance 2018-2020, come comunicato all'ANVUR, tenendo conto della difficoltà di definire obiettivi operativi ad una struttura organizzativa in progressivo cambiamento.

Al fine di definire l'entità della dimensione dell'Ateneo, si specifica che l'amministrazione, escludendo il direttore generale è costituita da 1.205 unità di personale tecnico amministrativo, compresi 7 dirigenti. In particolare il 57% afferisce alle strutture dell'amministrazione centrale, mentre con riferimento alle categorie di appartenenza, la percentuale più alta, 47,5%, è rappresentata dal personale di categoria C. Risultano inoltre in servizio 55 collaboratori esperti linguistici.

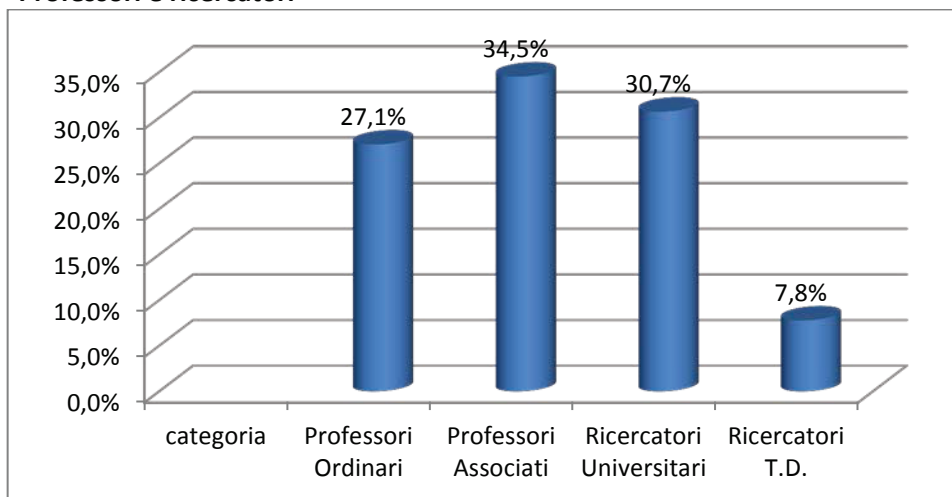
**Personale tecnico amministrativo per categoria**



Dati al 31/12/2017 (AGAP); elaborazione AM

Il personale docente risulta costituito da 1.223 tra professori e ricercatori afferenti ai 17 dipartimenti attivi presso l'Ateneo.

**Professori e ricercatori**



Dati (Cineca) 11/01/2018; elaborazione AM.

## 4. Inquadramento strategico del Piano integrato della performance

L'amministrazione dell'Università di Catania si è dotata di un Piano Strategico di lungo periodo, presentato alla comunità accademica nella Assemblea di Ateneo del 9 dicembre 2014, che ha rappresentato la fonte da cui declinare le azioni specifiche del Piano triennale 2013-15 (redatto alla luce delle indicazioni ministeriali contenute nel DM 827 / 15.10.2013), nonché del Piano della performance 2015-2017.

Nel 2016, si è proceduto ad un aggiornamento del Piano Strategico di Ateneo, con orizzonte 2019, adottato dal Consiglio di Amministrazione del 1 luglio 2016, dal quale sono scaturite le specifiche azioni del Piano triennale 2016-18, coerenti con gli indirizzi allora dettati dal MIUR e il Piano della performance 2016-2018.

**Il Piano strategico 2013-19, cui si rimanda**, ha declinato i valori e le missioni dell'Università di Catania e fornito una puntuale rappresentazione dei soggetti e degli *stakeholder* interessati dalle azioni previste. Ha fornito un'analisi dei punti di forza e debolezza interni, nonché delle minacce e delle opportunità derivanti da un contesto esterno in costante mutamento.

I valori, le missioni e gli obiettivi strategici di lungo periodo hanno trovato dunque attuazione attraverso la realizzazione dei piani di programmazione triennale 2013-15 e 2016-2018, e i piani della performance 2015-17, 2016 -2018 e 2017-2019. In particolare, con riferimento alla redazione dei piani della performance, il Cda, su proposta del Rettore, ha approvato annualmente specifici documenti di definizione degli obiettivi strategici ai fini della redazione dei piani della performance, coerentemente alla visione strategica definita nel documento di programmazione strategica di lungo periodo.

Tali obiettivi strategici hanno rappresentato la base per la programmazione delle attività legate ai servizi tecnici e amministrativi declinati attraverso gli obiettivi operativi dei piani della performance.

Gli obiettivi strategici dell'Ateneo in questi anni sono stati focalizzati:

Per la parte della **Didattica** ad "Elevare la qualità e l'efficacia della didattica, migliorando i servizi per gli studenti"; in particolare:

- ✓ Incrementare la consapevolezza e il livello medio qualitativo degli iscritti;
- ✓ Ridurre la percentuale di abbandoni degli studi; incrementare il numero degli iscritti regolari in corso;
- ✓ Ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello;
- ✓ Incrementare il profilo internazionale dell'attività didattica;
- ✓ Favorire un appropriato e pronto ingresso nel mondo del lavoro.

Per la parte della **Ricerca**, "Potenziare la quantità, qualità e visibilità della ricerca scientifica di base ed applicata", e "Rafforzare i legami tra l'attività di ricerca accademica e le vocazioni del territorio regionale"; in particolare:

- ✓ Favorire le attività di ricerca di gruppo, con attenzione allo stimolo per i giovani, e al recupero di personale limitatamente operativo;
- ✓ Rendere strutturalmente sostenibile la formazione di terzo livello e incrementarne la qualità;

- ✓ Promuovere la ricerca congiunta tra Università ed Enti di Ricerca;
- ✓ Promuovere la dimensione internazionale della ricerca;
- ✓ Selezionare ed attirare ricercatori di eccellenza.

Per la parte della **Governance e dimensionamento sostenibile dell'Ateneo**, gli obiettivi ultimi sono stati individuati in "Garantire la sostenibilità dell'offerta formativa presente e prospettica" e "Rendere più efficaci ed efficienti le procedure amministrative e l'utilizzo delle risorse" e in particolare:

- ✓ Rendere più efficiente e veloce il disbrigo delle pratiche amministrative;
- ✓ Garantire disponibilità ed efficienza di alcuni servizi a livello di sistema universitario regionale;
- ✓ Garantire la sostenibilità dei corsi di studio attivati, e la presenza di un'adeguata varietà di offerta formativa in ambito regionale;
- ✓ Allineare strategia, bilancio e organizzazione; Garantire un'adeguata dotazione e qualificazione di risorse ai Dipartimenti; Incrementare la qualificazione dell'apparato amministrativo;
- ✓ Valorizzare il patrimonio immobiliare, con particolare riguardo agli immobili di pregio storico e artistico; Valorizzare il patrimonio museale;
- ✓ Valorizzare economicamente e socialmente i risultati della ricerca.

Trasversali alle aree strategiche della didattica, ricerca e governance, sono stati i temi della **internazionalizzazione** (della didattica e della ricerca) e il tema della **terza missione**.

In tema di internazionalizzazione, i Piani triennali 2013-15 e poi 2016-18 hanno previsto azioni specifiche per rafforzare il profilo internazionale dell'Ateneo, con l'obiettivo di:

- ✓ Potenziare l'offerta didattica in lingua straniera (prevalentemente, ma non esclusivamente, inglese) e la comunicazione istituzionale dell'Ateneo in lingua straniera;
- ✓ Potenziare e migliorare i servizi di accoglienza per studenti stranieri presso l'Ateneo di Catania e i servizi di assistenza agli studenti dell'Ateneo di Catania che si recano all'estero;
- ✓ Incrementare la partecipazione di docenti a progetti di scambio;
- ✓ Incrementare la partecipazione di docenti a bandi competitivi internazionali per il finanziamento della ricerca.

In relazione ai diversi aspetti della "terza missione", con gli obiettivi di:

- ✓ Favorire le relazioni e il trasferimento tecnologico tra Università e imprese;
- ✓ Diffondere la cultura d'impresa;
- ✓ Valorizzare il patrimonio (infrastrutturale e culturale) dell'Ateneo, al servizio della comunità.

Gli obiettivi strategici, annualmente aggiornati, hanno consentito di definire gli obiettivi di I e di II livello dei Piani della performance.

In particolare, nell'ultimo triennio 2015-2017, l'Amministrazione dell'Ateneo è stata impegnata in un percorso di revisione organizzativa, finalizzato a superare le criticità riscontrate nel modello basato sull'accentramento delle funzioni in capo all'amministrazione centrale avviato nel 2012, verso un modello di decentramento basato sull'autonomia gestionale dei dipartimenti, insieme con il progressivo avvio di diverse attività di sviluppo del sistema informativo e informatico di Ateneo, a fronte del forte deficit tecnologico che caratterizzava l'amministrazione. Ciò al fine di perseguire obiettivi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa a supporto delle attività istituzionali dell'Ateneo. Gli obiettivi annuali dell'Ateneo sono stati indirizzati, dunque, a rafforzare la struttura amministrativa da un lato e a offrire servizi mirati agli utenti, con l'obiettivo, di lungo periodo, di migliorare i risultati della performance organizzativa dell'Ateneo. Nondimeno, l'azione di revisione dell'architettura organizzativa, accompagnata anche dalla individuazione di ruoli e responsabilità ai vari livelli dell'amministrazione e di rafforzamento del sistema informativo e informatico di Ateneo, ha avuto come obiettivo quello di perseguire obiettivi di trasparenza dell'azione amministrativa e di introdurre maggiore controllo dei processi e responsabilizzazione nello svolgimento dei ruoli, al fine di perseguire obiettivi di prevenzione di comportamenti non virtuosi, a detrimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e, nei casi più critici, generando comportamenti illegittimi.

In particolare, la programmazione di Ateneo nel biennio 2015-2016 si è sviluppata sulla base di azioni di sviluppo da realizzarsi in un arco pluriennale, attraverso:

Azioni di sviluppo organizzativo, con riferimento alla riorganizzazione funzionale delle aree, dei dipartimenti e dei centri di servizio, finalizzata al superamento dell'architettura organizzativa esistente di tipo verticistico e basata sull'accentramento delle funzioni in capo alle aree amministrative, per passare ad un sistema basato sull'autonomia responsabile delle strutture, comprese quelle dipartimentali.

Azione di sviluppo del personale, in quanto il nuovo modello organizzativo gestionale prevedeva la necessità di riassegnare il personale alle strutture destinate ad essere del tutto ridefinite, che ha richiesto azioni di accompagnamento e di formazione specifica per lo sviluppo delle competenze e il potenziamento delle professionalità. Ciò nei confronti del personale di supporto alle attività didattiche e di ricerca, ma anche nei confronti del personale da impiegare su più servizi, per l'acquisizione di competenze trasversali. Tutto ciò in un'ottica di valorizzazione e di progressione del personale.

Azione di sviluppo del sistema tecnologico. Il miglioramento delle performance dell'Ateneo presupponeva l'avvio di azioni di sviluppo dei sistemi informativi e informatici a supporto delle attività dell'amministrazione, per migliorare la diffusione delle informazioni e dei dati a disposizione dell'Ateneo, per rafforzare le attività di controllo delle procedure, per assicurare maggiore trasparenza e, infine, per sistematizzare le attività di valutazione dei risultati delle attività dell'Ateneo, sia con riferimento alle missioni istituzionali di didattica, di ricerca e di trasferimento tecnologico, che con riferimento all'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Azioni per la valorizzazione del Patrimonio e per il mantenimento dell'equilibrio di bilancio, attraverso il miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, in un contesto caratterizzato dalla contrazione delle risorse acquisite dall'Ateneo, che rendeva necessario prevedere azioni tese a supportare politiche di miglioramento delle performance di Ateneo nelle missioni istituzionali, al fine di accrescere le entrate

derivanti dalle quote premiali dell'FFO e dal conto terzi dell'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico, ma anche per il mantenimento degli equilibri di bilancio, soprattutto alla luce dell'introduzione del modello economico-patrimoniale, attraverso azioni di valorizzazione del patrimonio immobiliare e mobiliare di Ateneo e interventi di miglioramento nel sistema di gestione dei servizi, al fine di ridurre i costi strutturali.

Azioni finalizzate a dare visibilità e maggiore trasparenza all'Ateneo, con riferimento allo sviluppo del nuovo portale di Ateneo per dare maggiore impatto comunicativo all'Ateneo e migliorare la trasparenza delle informazioni, anche attraverso la ristrutturazione della sezione "Amministrazione trasparente".

Azioni finalizzate al miglioramento dei risultati su specifiche aree, quali l'internazionalizzazione, l'orientamento, il placement e la ricerca.

La programmazione 2017, se pur in linea di continuità con la precedente programmazione, in un'ottica di maggiore integrazione con tutti i documenti programmatici approvati dagli organi di Ateneo, si è concentrata sull'azione di pianificazione da attuarsi nel triennio successivo, 2018-2020, per le aree strategiche Didattica, Ricerca, Trasferimento tecnologico e Terza missione, e Servizi tecnici e amministrativi, con l'obiettivo comune di miglioramento delle performance in Ateneo in un'ottica di miglioramento della qualità a livello sistemico. Conseguentemente, le linee conduttrici della pianificazione sono state indirizzate a:

- realizzare azioni di miglioramento dell'efficacia delle azioni nell'ambito delle aree della didattica e della ricerca, per migliorare i risultati dell'Ateneo, attraverso un cambio di mentalità teso a creare la cultura dell'autovalutazione e della misurazione dei risultati delle proprie azioni, in termini di efficacia delle azioni poste in essere, per ingenerare comportamenti virtuosi di tensione al miglioramento.
- rendere l'azione amministrativa a supporto della mission di Ateneo efficace, attraverso la razionalizzazione e semplificazione dell'azione amministrativa, alla creazione di una cultura di valorizzazione del personale tesa alla condivisione degli obiettivi di Ateneo, e al contempo rendere le procedure trasparenti e controllabili per evitare il manifestarsi di comportamenti "non virtuosi".

## 5. La programmazione 2018-2020

### 5.1 L'integrazione del Piano integrato della performance con i documenti di programmazione strategica e le politiche di qualità

Il 2018 rappresenta per l'Ateneo di Catania un momento di revisione e aggiornamento della propria visione strategica. A seguito dell'insediamento dei nuovi organi di Ateneo, nel 2017, con l'elezione del nuovo Rettore e da ultimo, a luglio del 2017, con l'insediamento del nuovo direttore generale, è sorta l'esigenza di ridefinire e aggiornare le linee strategiche programmatiche dell'Ateneo. A tal fine, gli organi di Ateneo, attraverso anche i delegati del rettore e, in particolare con il delegato alla programmazione strategica, con il presidio di qualità hanno avviato una fase di revisione della pianificazione strategica che si concretizzerà nell'elaborazione di un nuovo Piano strategico per il triennio 2019-2021.

Pertanto, alla luce dell'attività programmatica in atto, il Piano integrato della performance 2018-2020 si pone in linea di continuità con il documento di determinazione degli obiettivi strategici approvato dal Consiglio nella seduta del 10 ottobre 2017, con orizzonte temporale 2017-2019 e tiene conto delle nuove esigenze scaturenti dall'aggiornamento della visione strategica dell'Ateneo.

Nei primi mesi del 2018, infatti, il direttore generale ha avviato un processo di concertazione degli obiettivi con il Rettore e i Delegati, il Presidente del presidio di qualità, con i dirigenti e con il Nucleo di valutazione, giungendo alla definizione di una proposta che è stata sottoposta al Consiglio di amministrazione, preventivamente alla presentazione del Piano integrato della performance nella sua versione definitiva, approvata nella seduta del 26 marzo 2018. Tale documento, presentato in linea di continuità con il Programma triennale 2016-2018, si delinea nell'ambito dei seguenti obiettivi strategici di Ateneo:

#### **Area strategica: Didattica**

*“Miglioramento dei risultati della didattica, sviluppo dell'internazionalizzazione, anche attraverso l'innovazione delle metodologie didattiche e la pianificazione di tutte le azioni rivolte all'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio universitari”.*

#### **Area strategica: Ricerca e terza missione**

*“Miglioramento dei risultati dell'attività di ricerca e del trasferimento tecnologico, puntando anche allo sviluppo del radicamento territoriale”.*

#### **Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi**

*“Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del personale e nell'ottica di garantire maggiore trasparenza e la diffusione di buone pratiche”.*

### 5.2 L'integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del bilancio di previsione annuale.

La predisposizione del bilancio unico di Ateneo, nell'ambito di un graduale processo di introduzione della contabilità economico – patrimoniale, prevista dalla L.240/2010, a regime, consentirà di disporre di una lettura del bilancio per natura e per destinazione, avvicinando la pianificazione e la gestione ad una logica di "budget". Nondimeno, la redazione del bilancio unico per missioni e programmi consente di investire le risorse dell'Ateneo, nell'ambito delle missioni istituzionali dell'istruzione universitaria, della ricerca e innovazione e dei servizi generali e tecnici, in specifici programmi di sviluppo declinati coerentemente agli obiettivi strategici di sviluppo dell'Ateneo, tradotti a loro volta in obiettivi operativi.

A regime, il bilancio consuntivo in contabilità economico-patrimoniale consentirà la valorizzazione dei risultati delle attività poste in essere per il perseguimento degli obiettivi operativi e di valutare l'impatto delle politiche di investimento e di gestione. Il primo bilancio di previsione, redatto in regime di contabilità economico-patrimoniale, è stato approvato per l'esercizio 2015, conseguentemente, nel 2016 è stato redatto il primo bilancio consuntivo secondo nuove regole contabili.

Con riferimento al bilancio di previsione – esercizio 2018, il 58% delle spese iscritte nel bilancio unico di ateneo di previsione non autorizzatorio sono state inserite nell'ambito delle missioni "*Ricerca e innovazione*" e "*Istruzione universitaria*". In particolare, confluiscono nella missione "*Istruzione universitaria*", per la quale è prevista una spesa pari al 42% delle spese complessivamente stimate, anche gli interventi per i servizi erogati a favore degli studenti. Mentre rientrano nell'ambito delle spese relativa alla missione "*Ricerca e innovazione*", pari al 16%, quelle sostenute per attività conto terzi di ricerca, di consulenza e su convenzioni di ricerca imputate al programma "*Ricerca scientifica e tecnologia applicata*". Non è stata ancora definita una specifica assegnazione per programmi.

In particolare, l'attività di programmazione economica finanziaria nell'ambito dei piani triennali delle opere pubbliche per il triennio 2018-2020 e del piano biennale delle forniture e dei servizi, in linea con la programmazione strategica, ha riguardato la previsione di specifici interventi tesi a migliorare i servizi agli studenti in termini di strutture (aule e laboratori) e infrastrutture di rete, in linea con l'obiettivo di miglioramento dei servizi offerti agli studenti. Da un lato si prevede un piano di ristrutturazione degli edifici che ospitano aule e laboratori sia in termini di sicurezza ma anche di adeguamento e migliore fruibilità delle strutture didattiche e di ricerca con la previsione di dotazioni



multimediali e di ammodernamento delle infrastrutture di rete e di copertura complessiva dell'Ateneo con la rete wifi.

Nell'ottica di una programmazione più chiara e rispondenti alle esigenze di miglioramento della performance di Ateneo, nel 2018 sono previsti specifici interventi tesi ad attuare una più efficace programmazione delle spese, in linea con le esigenze correnti ma anche in linea con gli obiettivi di sviluppo, per consentire di redigere il bilancio e conseguentemente i documenti di programmazione i cui interventi richiedono una copertura finanziaria, per un'integrazione più razionale. Inoltre, si avvierà la costruzione di uno specifico piano di indicatori dei risultati attesi di bilancio al fine di monitorare l'utilizzo delle risorse e l'andamento delle entrate in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

## **5.3 L'integrazione con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e il Programma triennale per l'integrità e la trasparenza**

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del piano 2018/2020 sono state ridefinite, tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo e in linea di continuità con la pianificazione 2017/2019. Le politiche d'Ateneo, se da un lato sono indirizzate a perseguire obiettivi di miglioramento delle performance, non risulterebbero attuabili se non accompagnati da una struttura organizzativo-gestionale che punti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte a supporto delle missioni istituzionali e dei servizi offerti agli utenti, nell'ottica di garantire i principi di trasparenza dell'azione amministrativa e di prevenire comportamenti non virtuosi, valorizzando al contrario le buone prassi. Pertanto, la recente delibera di riorganizzazione di Ateneo del 21 dicembre 2017 e del 1 febbraio 2018, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, in particolare, l'obiettivo strategico teso al "Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del personale e nell'ottica di garantire maggiore trasparenza e la diffusione di buone pratiche", si pone in tale logica attraverso specifici interventi tesi a :

- Razionalizzare l'azione amministrativa in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia, attraverso una azione regolamentare, che contemperì l'esigenza di semplificazione e di razionalizzazione dell'azione amministrativa e quella di eliminare quegli spazi di discrezionalità in talune specifiche fasi dei procedimenti, nelle quali sono stati ravvisati, a seguito dell'analisi del rischio di corruzione, potenziali fattori abilitanti.
- Porre in essere azioni legate alla riorganizzazione del personale tecnico amministrativo, in un'ottica di valorizzazione delle competenze, attraverso anche la programmazione del reale fabbisogno, finalizzato all'assunzione di nuove risorse e avviare progressioni di carriera, mediante l'avvio di un sistema di censimento delle professionalità, presenti in Ateneo, riuscendo, in tal modo, a ridurre la discrezionalità delle fasi di definizione del fabbisogno di personale e della manifestazione dell'esigenza di procedere con nuove assunzioni.
- Individuare criteri di ripartizione del salario accessorio secondo regole più trasparenti e definite esclusivamente nell'ambito della contrattazione decentrata.
- Definire specifici obiettivi che derivano dalle azioni e le misure previste nel PTPC, tra le quali si pone come misura organizzativa prioritaria quella di avviare la Centrale unica di committenza e il potenziamento dell'utilizzo delle piattaforme telematiche per lo svolgimento delle procedure di gara.

Con specifico riferimento alle aree strategiche della didattica e della ricerca e del trasferimento tecnologico, il focus dell'Ateneo è quello di attuare un progetto teso a colmare il deficit tecnologico che caratterizza l'amministrazione, investendo nell'informatizzazione dei processi e nella creazione di sistemi informativi integrati finalizzati a rendere le procedure di supporto efficienti, trasparenti e controllabili e a consentire la rendicontazione e la misurazione dei risultati, anche per valutare gli effettivi miglioramenti delle azioni e delle politiche avviate. In particolare, in quest'ottica si pone l'intervento organizzativo finalizzato alla costituzione

dell'Area dei sistemi informativi per traghettare la creazione di un unico sistema informativo integrato di Ateneo. Ciò in linea con le iniziative già avviate nel precedente anno legate all'avvio e messa a regime del Sistema informativo integrato per la gestione della didattica e dei servizi agli studenti, che consentirà di informatizzare tutto il processo legato alla programmazione e gestione dell'attività didattica, dalla fase di programmazione e gestione dell'offerta formativa fino alla conclusione del percorso di studi degli studenti, e anche nella progettazione e avvio di un sistema informatizzato integrato per la gestione dei progetti di ricerca. In quest'ambito si inquadra anche la continuazione del progetto di dematerializzazione dei flussi documentali, sempre in linea con gli obiettivi di garantire trasparenza e controllo delle procedure amministrative e di miglioramento dell'efficienza dei servizi amministrativi.

## 6. Dalla pianificazione strategica alla gestione operativa

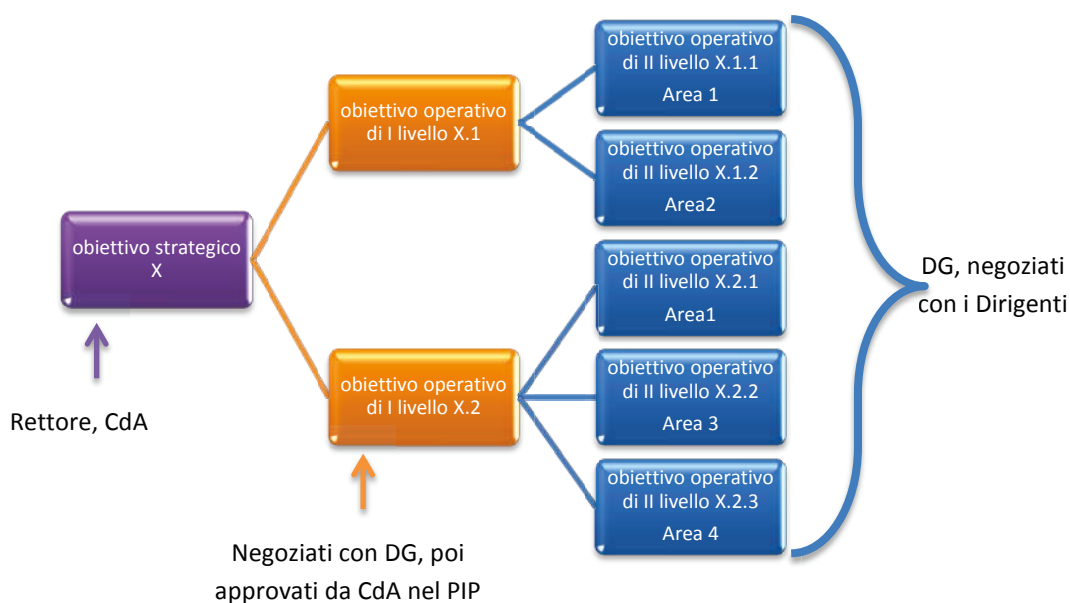
Il percorso di definizione del Piano della performance sia sotto l'aspetto organizzativo che della valutazione individuale per il triennio 2018-2020 ha seguito, come descritto nei precedenti paragrafi, un percorso concettuale che parte dal mandato istituzionale per definire: gli obiettivi strategici proposti dal Rettore e approvati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quanto riportato nei diversi documenti di programmazione pluriennale dell'Ateneo; gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello, definiti dal DG sentiti i Dirigenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione nel Piano integrato della Performance, e che fanno riferimento all'attività coordinata di più aree tecnico-amministrative; e obiettivi operativi di sviluppo di II livello, definiti dal DG e negoziati con ciascun Dirigente per competenza con il contributo dei collaboratori interessati secondo una logica di partecipazione attiva.

Tale percorso concettuale vuole evidenziare la forte interazione tra gli obiettivi strategici ed operativi ai vari livelli e la possibilità di realizzazione del disegno strategico complessivo di Ateneo.

In tale logica il Piano prevede una struttura gerarchica su tre livelli:

- gli obiettivi strategici, con valenza triennale;
- gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello della struttura tecnico-gestionale;
- gli obiettivi operativi sviluppo di II livello delle singole strutture di livello dirigenziale (aree amministrative) e dei centri di servizio.

Il coordinamento tra i tre livelli definisce una mappa della performance ad albero secondo lo schema della figura 1.



In questa logica gli obiettivi strategici definiscono gli indirizzi di sviluppo dell'Ateneo in una prospettiva di medio termine nella quale collocare sia i piani di potenziamento e di sviluppo dei servizi, sia gli interventi di consolidamento dell'esistente.

Gli obiettivi strategici sono raggruppati per macro-aree. Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondamentali dell'Ateneo: "Didattica" e "Ricerca e terza missione", che accolgono in prima definizione gli obiettivi strategici formulati nelle linee del mandato istituzionale del Rettore e comunicati agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Tali obiettivi strategici trovano anche coordinamento nei diversi documenti di programmazione pluriennale dell'Ateneo.

Per rappresentare le strutture tecniche ed amministrative di supporto, è stata inserita una terza area strategica, denominata "Servizi Tecnici e Amministrativi": in questa area si declineranno gli ulteriori obiettivi, funzionali al miglioramento dell'efficacia e efficienza dell'organizzazione e dei processi, che il Direttore generale riceve per la gestione delle strutture organizzative dell'Amministrazione.

### **6.1 Gli obiettivi strategici**

Come evidenziato nel paragrafo 5.1, il Piano integrato della performance 2018-2020 si pone in linea di continuità con il Programma triennale 2016-2018, con il documento di determinazione degli obiettivi strategici approvato dal Consiglio nella seduta del 10 ottobre 2017, con orizzonte temporale 2017-2019 e aggiornato con il documento approvato dal Cda nella seduta del 26 marzo 2018.

#### **Area strategica: Didattica**

*“Miglioramento dei risultati della didattica, sviluppo dell’internazionalizzazione, anche attraverso l’innovazione delle metodologie didattiche e la pianificazione di tutte le azioni rivolte all’accreditamento delle sedi e dei corsi di studio universitari”.*

#### **Area strategica: Ricerca e terza missione**

*“Miglioramento dei risultati dell’attività di ricerca e del trasferimento tecnologico, puntando anche allo sviluppo del radicamento territoriale”.*

#### **Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi**

*“Miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del personale e nell’ottica di garantire maggiore trasparenza e la diffusione di buone pratiche”.*

La programmazione degli obiettivi di I e II livello, se pur in linea di continuità con quella precedente, in un’ottica di maggiore integrazione con tutti i documenti programmatici approvati dagli organi di Ateneo, ha come focus l’obiettivo condiviso di miglioramento delle performance in Ateneo per il perseguimento della qualità a livello sistemico. Tale prospettiva si pone in linea con la redazione del nuovo documento di programmazione del sistema di assicurazione della qualità in corso. Conseguentemente, le linee conduttrici della pianificazione si dovranno concretizzare nel:

- realizzare azioni di miglioramento dell’efficacia nell’ambito delle aree della didattica e della ricerca, attraverso un cambio di mentalità teso a creare la cultura dell’autovalutazione e della misurazione dei risultati delle proprie azioni, con il raggiungimento di target condivisi e ingenerare comportamenti virtuosi di tensione al miglioramento.
- rendere l’azione amministrativa a supporto della mission di Ateneo efficace, attraverso la razionalizzazione e semplificazione dell’azione amministrativa, alla creazione di una cultura di valorizzazione del personale tesa alla condivisione degli obiettivi di Ateneo, e al contempo rendere le procedure trasparenti e controllabili per evitare il manifestarsi di comportamenti “non virtuosi”.

### **6.2 Gli obiettivi operativi di I e II livello**

Dalla definizione degli obiettivi strategici discendono gli obiettivi operativi di primo livello intesi come i programmi e le azioni da implementare a livello delle aree amministrative e dei centri di servizio, attraverso la successiva declinazione degli obiettivi di II livello.

Gli obiettivi di I livello vengono assegnati con un orizzonte temporale di breve termine, monitorati ed eventualmente rivisti qualora le condizioni di contesto mutassero, e valutati in base a indicatori - di natura qualitativa, quantitativa o temporale, secondo il Sistema di Valutazione delle Performance in vigore. Nondimeno, la declinazione degli obiettivi operativi di I livello, nell'ambito del piano della performance per il triennio 2018-2020, è condizionata dalla revisione della macro-organizzazione dell'amministrazione approvata con delibere del Cda del 21 dicembre 2017 e del 1 febbraio 2018, attualmente in fase di attuazione e dalla prosecuzione dell'investimento nello sviluppo tecnologico e informatico, la cui attuazione e assestamento copre un arco di tempo almeno triennale.

In particolare, la previsione della riorganizzazione dell'apparato amministrativo-gestionale dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali, accompagnata da un investimento finalizzato al potenziamento del sistema informatico e informativo di Ateneo, ha come obiettivo il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei risultati dell'attività amministrativa, strumentale al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo e al miglioramento dei risultati nelle attività formative, di ricerca e di trasferimento tecnologico, se pur in un contesto di progressiva riduzione delle risorse a disposizione. L'Ateneo, negli ultimi anni, ha visto una riduzione della quota premiale del FFO, legata ai risultati sull'attività didattica e di ricerca, che ha determinato una riflessione sulla necessità di agire, sia sull'organizzazione funzionale delle aree dell'amministrazione, che sulla creazione di un sistema informativo integrato per la gestione delle attività amministrative di supporto, al fine di fornire uno strumento efficace per la pianificazione di tutti gli interventi da adottare da parte degli organi di Ateneo, per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei risultati nelle attività istituzionali dell'Ateneo e di recupero delle quote di finanziamento premiale.

Ciò nondimeno, i cambiamenti organizzativi e lo sviluppo informativo dell'amministrazione sono pensati nell'ottica di perseguire gli obiettivi di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di trasparenza imposti con la L. 190/2012 e con il D. lgs. 33/2013, attraverso la revisione dei processi gestionali, con una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità, e la definizione di specifici livelli di controllo supportati dal progressivo sviluppo informatizzato dei processi stessi.

Come più volte evidenziato nella trattazione del documento, l'attuale scenario dell'Ateneo è particolarmente complesso e in evoluzione, conseguentemente, è possibile affermare che il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo di miglioramento della qualità dei servizi per la didattica, della ricerca, della terza missione e dei servizi tecnici e amministrativi resta subordinato al complessivo processo di riorganizzazione in atto, nell'ambito del quale è possibile declinare gli obiettivi operativi di I livello e di II livello. Nel corso dell'anno, come espressamente previsto nel SMVP in vigore, saranno previsti specifici monitoraggi del grado di

raggiungimento degli obiettivi, al fine di verificare l'effettiva perseguibilità degli stessi, in ragione di eventuali oggettive cause che ne impediscono il perseguimento.

In linea con l'indirizzo strategico descritto nei precedenti paragrafi, è stato introdotto l'**obiettivo di I livello** trasversale a tutte le aree strategiche, Didattica, ricerca, terza missione e servizi Tecnici e amministrativi, finalizzato a **"Innovare e assicurare la qualità nell'approccio al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo"**, attraverso la creazione di un sistema strutturato di autovalutazione dei risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, anche nel rispetto dei requisiti di qualità dettati nell'ambito del sistema "AVA".

La realizzazione di tale obiettivo necessita il forte coinvolgimenti di tutte le strutture dell'amministrazione e il coordinamento dei dirigenti per la realizzazione di azioni tese a:

- a) Garantire coerenza delle politiche di Ateneo e delle relative azioni amministrative rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nei documenti di programmazione.*
- b) Sviluppare il sistema informativo di Ateneo attraverso l'implementazione di sistemi informatizzati a supporto della gestione dei processi, anche ai fini delle procedure AVA e per il ciclo della performance, anche al fine di costruire un cruscotto direzionale per il supporto alle decisioni sulle politiche di Ateneo*
- c) Avviare azioni di miglioramento delle efficienza e dell'efficacia dei servizi e previsione di specifici strumenti di monitoraggio dei risultati.*

Tali azioni attraverso le quali si concretizza l'obiettivo di I livello sono tradotte in specifici obiettivi operativi di II livello, nell'ottica di realizzare le attività necessarie al superamento della visita dell'ANVUR per l'accreditamento di marzo 2020. Conseguentemente, l'aggiornamento del SMVP per il ciclo della performance 2018 ha previsto che la valutazione sia supportata dall'esito di una simulazione di una visita, a inizio 2019, coinvolgendo una CEV appositamente nominata, che effettui la valutazione tenendo conto dei punti d'interesse AVA, focalizzando l'analisi su un campione di dipartimenti e corsi di studio, individuati dal Senato accademico. L'obiettivo è verificare se il processo avviato dall'Ateneo sia coerente ai risultati che si intendono perseguire.

A tale obiettivo, in linea con la revisione della macro-organizzazione, si affianca l'obiettivo di innovazione di I livello legato alla costituzione dell'area della terza missione e finalizzato, per l'anno 2018, alla creazione di un sistema di valorizzazione del Sistema museale di Ateneo. Infine, con riferimento all'obiettivo inerente l'area strategica Servizi tecnici e amministrativi, finalizzato alla razionalizzazione degli acquisti in un'ottica di maggiore efficienza ed economicità, nonché per assicurare trasparenza e tracciabilità delle procedure (obiettivo integrato con il PTPCT 2018-2020), si collocano le azioni di avvio della Centrale Unica di committenza.



Ne deriva la declinazione degli **obiettivi di II livello** focalizzate a realizzare le azioni necessarie a:

**Azione a)** *Garantire coerenza delle politiche di Ateneo e delle relative azioni amministrative rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nei documenti di programmazione, attraverso:*

- *la stesura di nuovi regolamenti o la revisione e verifica degli esistenti in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dell'azione amministrativa, e in termini di coerenza con le linee programmatiche dell'Ateneo.*
- *la verifica della coerenza delle informazioni pubblicate nel Portale di Ateneo trasversalmente in tutte le sue sezioni e al fine di fornire agli utenti un'informazione completa e efficace.*

**Azione b)** *Sviluppare il sistema informativo di Ateneo attraverso l'implementazione di sistemi informatizzati a supporto della gestione dei processi, anche ai fini delle procedure AVA e per il ciclo della performance, e per costruire un cruscotto direzionale per il supporto alle decisioni sulle politiche di Ateneo.*

L'obiettivo trasversale di I livello finalizzato a **"Innovare e assicurare la qualità nell'approccio al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo"** attraverso la creazione di un sistema strutturato di autovalutazione dei risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, anche nel rispetto dei requisiti di qualità dettati nell'ambito del sistema "AVA", necessita la costruzione di un sistema informativo adeguato. Conseguentemente tale azione si focalizza nel creare il sistema informativo per la didattica, attraverso la messa in funzione del nuovo software di gestione integrata e della sua ulteriore implementazione tesa a tracciare tutti gli eventi caratterizzanti la carriera di uno studente, dalle attività di orientamento all'ingresso e in itinere, alle specifiche azioni di supporto realizzate dall'Ateneo anche per gli studenti in difficoltà, di mobilità internazionale, di orientamento in uscita e di placement, al fine di giungere alla possibilità reale di valutare l'efficacia degli interventi posti in essere e reindirizzare gli investimenti dell'Ateneo in base ai risultati ottenuti.

Nella stessa direzione si muove l'obiettivo di creare un sistema informativo integrato per la gestione dei progetti di ricerca, nonché per avviare la creazione di un cruscotto di indicatori per valutare i risultati della terza missione.

**Azione c)** *Avviare azioni di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi e previsione di specifici strumenti di monitoraggio dei risultati, anche con riferimento all'avvio di specifiche azioni di valorizzazione del personale.*

Si tratta di azioni trasversali nell'ambito dell'area strategica dei servizi tecnici e amministrativi, tese a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo, sia con specifico riferimento al supporto dell'attività didattica e di ricerca, attraverso il potenziamento delle aule e dei laboratori cui

usufruiscono gli studenti e attraverso la diffusione delle informazioni agli stessi su servizi che l'ateneo mette loro a disposizione, prevedendo anche la predisposizione di una carta dei servizi di Ateneo.

Sono pianificate, inoltre, specifiche azioni per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo attraverso l'avvio di un censimento che mira a conoscere le professionalità interne per una razionale programmazione del fabbisogno del personale, che sarà accompagnata da un piano di formazione a sostegno della riorganizzazione dell'amministrazione in un'ottica di efficienza, efficacia e di crescita del personale. E', inoltre, previsto la specifica attuazione di un programma di formazione per il personale docente a supporto dell'attività didattica agli studenti.

**Gli obiettivi di I livello del direttore generale sono elencati nel prospetto 1: Obiettivi di I livello, mentre quelli di II livello sono elencati nel prospetto 2: Obiettivi di II livello.**

## 7. Ciclo di gestione della performance

### 7.1 Fasi, soggetti e tempi del ciclo di gestione della performance

Il prospetto riportato di seguito descrive schematicamente la fasi, i soggetti e i tempi del ciclo della performance definiti nel SMVP vigente.

#### Ciclo della performance

Tempi	Fasi	Soggetti responsabilità	Evidenze
Entro il 30 ottobre anno t-1	Proposta eventuale di aggiornamento degli obiettivi strategici ai fini della redazione del PP	MR, delegati del MR, Cda, DG	Delibera Cda
Entro il 15 novembre anno t-1	Definizione obiettivi I livello (DG)	DG	Comunicazione al MR e Cda per eventuali osservazioni
	Definizione obiettivi di II livello (Dirigenti)	DG sentiti i dirigenti	
Entro il 15 dicembre anno t-1	Definizione obiettivi operativi a cascata strutture (EP)	Dirigenti sentiti gli EP	
	Aggiornamento SMVP	DG sentiti i dirigenti Parere vincolante del NdV CdA	Proposta SMVP Verbale NdV Delibera Cda
Entro il 31 gennaio anno t	Approvazione PP anno t	DG propone il PP al CdA	Delibera Cda
Entro 28 febbraio anno t	Conclusione valutazione anno t-1: Dirigenti e direttori centri di servizio	DG per dirigenti e direttori centri di servizio	Schede a firma del DG e del valutato
	Personale categoria EP	Dirigenti per EP	Schede a firma dei dirigenti e del valutato da trasmettere al DG Relazione del DG e schede di valutazione
Entro 30 marzo anno t	Proposta di valutazione anno t-1: DG	NdV propone la valutazione per il CdA	Verbale NDV
	Redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni anno t-1	NdV	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni
Entro 30 maggio anno t	Approvazione della Relazione annuale sulla performance anno t-1	DG propone la relazione CdA	Delibera CdA
Successivamente all'approvazione della relazione sulla performance anno t	Validazione Relazione annuale sulla performance anno t-1	NdV	Verbale NdV
	Approvazione indennità di risultato anno t-1	1:Cda per DG 2:DG per dirigenti e EP	1:Delibera Cda per DG 2:Nota Dg per i dirigenti e gli EP
Entro 15 luglio anno t	Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati per l'anno t	Dirigenti/direttori CS DG	Relazione al DG Relazione di monitoraggio al MR Comunicazione al NdV
	Eventuale riesame degli obiettivi/target per l'anno t	Dirigenti/direttori CS: obiettivi di II livello DG	Approvazione dei DG e comunicazione al NdV Approvazione del Cda e comunicazione al NdV

## 8. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il SMVP adottato nel 2015 è stato oggetto di una prima revisione ad ottobre 2017, recependo le modifiche introdotte dal novellato d.lgs. 150/2009, e successivamente oggetto di aggiornamento per il ciclo della performance 2018. La revisione svolta nel 2017, oggetto di parere obbligatorio e favorevole del Nucleo di valutazione, non ha avuto per oggetto modifiche dell'impianto generale del sistema, ma si è focalizzata sulla metodologia di calcolo degli indicatori e del grado di differenziazione della valutazione, per ovviare alle criticità riscontrate nella precedente versione per i cicli della performance 2015 e 2016.

Il SMVP, proposto per il ciclo 2018, è stato aggiornato prevedendo che la valutazione della performance individuale del direttore generale e dei dirigenti fosse supportata dall'esito della valutazione operata da una CEV, appositamente nominata, che simuli la visita ANVUR ai fini dell'accreditamento, in modo da valutare la coerenza degli obiettivi e delle azioni realizzate, al fine di superare la visita di accreditamento cui l'Ateneo sarà oggetto a marzo del 2020.

Un'altra revisione significativa, anche se applicata in via sperimentale, è l'introduzione di un fattore correttivo alla valutazione del modus gerendi del direttore generale e dei dirigenti sulla base dei risultati delle indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi svolte nei confronti degli utenti interni (docenti, assegnisti, dottorandi e personale tecnico amministrativo) e esterni (studenti), recependo le novità introdotte nel d.lgs. 150/2009.

Gli obiettivi finalizzati alla realizzazione di sistemi informativi integrati e la creazione di cruscotti direzionali a sostegno delle politiche direzionali e degli organi di ateneo, sono indirizzati, inoltre, a fornire uno strumento di autovalutazione che consentirà di rendere la valutazione della performance organizzativa, ma anche quella individuale sempre più coerente ad un sistema che tende al miglioramento continuo.

Ciò nondimeno, affinché la valutazione della performance individuale diventi strumentale a sviluppare una cultura condivisa dell'autovalutazione sarà necessario ancorare una parte dei risultati della valutazione individuale ai risultati della performance organizzativa e strutturare in modo definitivo l'incidenza dei risultati delle indagini di customer satisfaction alla valutazione della performance individuale.

**Obiettivi strategici**

**Area strategica: Didattica**

*“Miglioramento dei risultati della didattica, sviluppo dell'internazionalizzazione, anche attraverso l'innovazione delle metodologie didattiche e la pianificazione di tutte le azioni rivolte all'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio universitari”.*

**Area strategica: Ricerca e terza missione**

*“Miglioramento dei risultati dell'attività di ricerca e del trasferimento tecnologico, puntando anche allo sviluppo del radicamento territoriale”.*

**Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi**

*“Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del personale e nell'ottica di garantire maggiore trasparenza e la diffusione di buone pratiche”.*

Obiettivi di I livello: Direttore generale	Azioni e target
<p>Obiettivo di I livello trasversale a tutte le aree strategiche: Didattica, ricerca e terza missione, e servizi  <b>TA: Innovare e assicurare la qualità nell'approccio al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.</b></p> <p>1. Obiettivo di innovazione finalizzato a creare un sistema strutturato di autovalutazione dei risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, anche nel rispetto dei requisiti di qualità dettati nell'ambito del sistema "AVA", finalizzato a:</p> <p>Creare un sistema di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'efficacia degli interventi e delle azioni realizzate per migliorare i risultati della performance di Ateneo;</li> <li>- dell'efficienza dei servizi.</li> </ul>	<p>A. Realizzazione progetto "Good practice" anno 2017/18, al fine di analizzare i risultati sui servizi amministrativi, anche attraverso la comparazione con gli altri atenei, come strumento di autovalutazione, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi di efficienza dei servizi amministrativi</li> <li>- Indagine di Customer satisfaction sui servizi amministrativi da parte degli studenti, docenti, dottorandi e assegnisti e personale tecnico amministrativo.</li> </ul> <p>Indicatore qualitativo  Target qualitativo: Presentazione analisi dei risultati in comparazione con gli altri Atenei.  Target temporale: 30/11/2018  Anni 2019-2020: si introdurranno target quantitativi in termini di miglioramento dei risultati, a seguito dell'analisi dei risultati del 2018 (primo anno di indagine).</p> <p>B. Coordinamento dei dirigenti finalizzato ad avviare la costruzione di un sistema di autovalutazione dei risultati della performance di Ateneo, mediante la simulazione di una visita di una CEV esterna che valuti i risultati dell'Ateneo, tenendo conto dei punti d'interesse AVA.</p> <p>Ai fini della simulazione il SA sceglierà i dipartimenti e cds oggetto della costruzione di un prototipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Azione a)</b> Garantire coerenza delle politiche di Ateneo e delle relative azioni amministrative rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nei documenti di programmazione.</li> <li>- <b>Azione b)</b> Sviluppare il sistema informativo di Ateneo attraverso l'implementazione di sistemi informatizzati a supporto della gestione dei processi, anche ai fini delle procedure AVA e per il ciclo della performance, e per costruire un cruscotto direzionale per il supporto alle decisioni sulle politiche di Ateneo</li> <li>- <b>Azione c)</b> Avviare azioni di miglioramento delle efficienza e dell'efficacia dei servizi e previsione di specifici strumenti di monitoraggio dei risultati, anche con riferimento all'avvio di specifiche azioni di valorizzazione del personale</li> </ul> <p>Indicatore quantitativo  Target quantitativo: valutazione da parte della CEV  Target temporale: 31/12/2018  Anni 2019-2020: implementazione di un sistema di autovalutazione</p>

Obiettivi di I livello: Direttore generale	Azioni e target
<p><i>Obiettivo di innovazione legato alla costituzione dell'area della ricerca e terza missione e finalizzato, per l'anno 2018, alla creazione di un sistema di valorizzazione del Sistema museale di Ateneo.</i></p> <p>2. <i>Creazione di un sistema di valorizzazione del Sistema museale di Ateneo</i></p>	<p>a) <i>Indicatore qualitativo</i>  <i>Target qualitativo: Creazione di un percorso museale di Ateneo e apertura al pubblico</i>  <i>Target temporale: 31/10/ 2018</i></p> <p>b) <i>Indicatore qualitativo</i>  <i>Target qualitativo: Definizione cruscotto indicatori di monitoraggio</i>  <i>Target temporale: 31/12/2018 da avviare per il 2019</i></p> <p><i>Anno 2019-2020: Individuazione target di miglioramento su risultati 2019 per l'anno 2020</i></p>
<p><i>Obiettivo di innovazione legato all'avvio della Centrale Unica di committenza. Obiettivo legato all'area strategica Servizi TA finalizzato alla razionalizzazione degli acquisti in un'ottica di maggiore efficienza ed economicità, nonché per assicurare trasparenza e tracciabilità delle procedure (integrato con il PTPCT 2018-2020).</i></p> <p>3. <i>Avvio attività per la costituzione della Centrale unica di committenza</i></p>	<p>a) <i>Indicatore qualitativo</i>  <i>Target qualitativo: Redazione linee guida finalizzate all'analisi di fabbisogno di forniture e di servizi ai fini della programmazione biennale.</i>  <i>Target temporale: 31 maggio 2018</i></p> <p>b) <i>Indicatore qualitativo</i>  <i>Target qualitativo: Definizione fabbisogno e presentazione del Piano Biennale dei beni e dei servizi nell'ottica della centralizzazione degli acquisti e della definitività della programmazione</i>  <i>Target temporale: 31/10/2018</i></p> <p>c) <i>Indicatore qualitativo</i>  <i>Target: Espletamento gara telematica su piattaforma in modalità ASP della Consip per la fornitura di Periodici e monografie per le esigenze del SBA.</i>  <i>Target temporale: aggiudicazione entro il 31/12/2018</i></p> <p><i>Anno 2019-2020: Introduzione sistema di monitoraggio dell'attuazione del PBBS</i></p>

## Obiettivo di I livello: Direttore generale

### Azioni e target

#### **Obiettivo trasversale a tutte le aree strategiche**

**Innovare e assicurare la qualità nell'approccio al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.**

1. *Obiettivo di innovazione finalizzato a creare un sistema strutturato di autovalutazione dei risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, anche nel rispetto dei requisiti di qualità dettati nell'ambito del sistema "AVA", finalizzato a:*

*Creare un sistema di valutazione:*

- *dell'efficacia degli interventi e delle azioni realizzate per migliorare i risultati della performance di Ateneo;*
- *dell'efficienza dei servizi.*

*B. Coordinamento dei dirigenti finalizzato ad avviare la costruzione di un sistema di autovalutazione dei risultati della performance di Ateneo, mediante la simulazione di una visita di una CEV esterna che valuti i risultati dell'Ateneo, tenendo conto dei punti d'interesse AVA.*

*Ai fini della simulazione Il SA sceglierà i dipartimenti e cds oggetto della costruzione di un prototipo.*

- **Azione a)** *Garantire coerenza delle politiche di Ateneo e delle relative azioni amministrative rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nei documenti di programmazione.*
- **Azione b)** *Sviluppare il sistema informativo di Ateneo attraverso l'implementazione di sistemi informatizzati a supporto della gestione dei processi, anche ai fini delle procedure AVA e per il ciclo della performance, e per costruire un cruscotto direzionale per il supporto alle decisioni sulle politiche di Ateneo*
- **Azione c)** *Avviare azioni di miglioramento delle efficienza e dell'efficacia dei servizi e previsione di specifici strumenti di monitoraggio dei risultati, anche con riferimento all'avvio di specifiche azioni di valorizzazione del personale*

*Indicatore quantitativo*

*Target quantitativo: valutazione da parte della CEV*

*Target temporale: 31/12/2018*

*Anni 2019-2020: implementazione di un sistema di autovalutazione*



Obiettivi di II livello – Dirigenti/direttori centri di servizio	Azioni e target
<p><b>Azione a)</b> <i>Garantire coerenza delle politiche di Ateneo e delle relative azioni amministrative rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nei documenti di programmazione.</i></p> <p><b>Interventi di natura regolamentare:</b>  <b>Rosanna Branciforte; Giuseppe Caruso; Vincenzo Reina</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Omogeneizzare i regolamenti dei cds con il regolamento didattico di Ateneo, coerentemente con le linee strategiche delineate nei documenti di programmazione dell'Ateneo, prioritariamente sui cds individuati da SA.</i></li> <li>2. <i>Verifica della coerenza dei documenti programmatori di Ateneo e regolamentari legati ai cds individuati dal SA per la simulazione.</i></li> </ol> <p><i>Interventi regolamentari legati alla semplificazione e razionalizzazione dell'azione amministrativa</i>  <b>Rosanna Branciforte:</b> attuazione della pianificazione degli interventi regolamentari previsti per l'anno 2018.  <b>Vincenzo Reina</b>                      Specifica regolamentazione della disciplina dei rimborsi delle spese legali da corrispondere ai dipendenti e agli amministratori coinvolti in procedimenti giudiziari per responsabilità civile, penale e amministrativa.  <b>Giuseppe Caruso</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Redazione di linee guida in collaborazione con il PQ in coerenza ai documenti di programmazione di Ateneo.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Redazione "Linee guida per la progettazione dei cds"</i></li> <li>- <i>Redazione "Linee guida per l'AQ dei cds"</i></li> </ul> </li> </ol> <p><b>Interventi sul portale di Ateneo</b>  <b>Armando Conti</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <i>Verifica coerenza informazioni sui cds pubblicati nelle relative pagine del portale dei dipartimenti rispetto ai regolamenti didattici dei cds e presenza dei contenuti necessari per la completezza delle informazioni (linee guida AVA).</i></li> <li>5. <i>Verifica coerenza contenuti su sezioni del portale dedicate alla:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Didattica (in collaborazione con <b>Giuseppe Caruso</b>)</i></li> <li>- <i>Orientamento (in collaborazione con <b>Carmelo Pappalardo</b>)</i></li> <li>- <i>Servizi per studenti con disabilità (in collaborazione con <b>Isidoro Maccarrone</b>)</i></li> <li>- <i>Ricerca (in collaborazione con <b>Lucio Mannino</b>)</i></li> </ul> </li> </ol> <p><i>anche con riferimento alle informazioni riportate e collegate sui siti dei dipartimenti</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. <i>Rilascio on line sito web in inglese e definizione sistema di monitoraggio per la valutazione di efficacia dell'intervento</i></li> </ol>	<p><i>Indicatore quantitativo</i>  <i>Target quantitativo: valutazione da parte della CEV</i>  <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p>

Obiettivi di II livello – Dirigenti/direttori centri di servizio	Azioni e target
<p><b>Azione b)</b> <i>Sviluppare il sistema informativo di Ateneo attraverso l'implementazione di sistemi informatizzati a supporto della gestione dei processi, anche ai fini delle procedure AVA e per il ciclo della performance, e per costruire un cruscotto direzionale per il supporto alle decisioni sulle politiche di Ateneo</i></p> <p><b>Direttore generale - Enrico Commis</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Implementazione sistema informativo integrato gestione carriere studenti (vedi punto 1 di seguito riportato)</i></li> <li>2. <i>Introduzione di un sistema informativo di gestione integrata dei progetti di ricerca (collaborazione con <b>Lucio Mannino</b> e con <b>Margherita Zappalà</b>)</i></li> <li>3. <i>Individuazione strumento per la costituzione dei gruppi di ricerca di Ateneo collegando ambiti di ricerca alle opportunità di finanziamento (matching ambiti ricerca/docenti tramite keywords/tassonomia)</i></li> <li>4. <i>Avvio sistema informativo Terza missione con specifico riferimento al public engagement (vedi punto 4 di seguito riportato)</i></li> </ol>	<p><i>Indicatore quantitativo</i>  <i>Target quantitativo: valutazione da parte della CEV</i>  <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Implementazione sistema informativo integrato gestione carriere studenti</i></li> </ol> <p><b>Giuseppe Caruso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>carriere studenti corsi di laurea e post-laurea</i></li> <li>- <i>mobilità studenti Erasmus ingoing e outgoing</i></li> </ul> <p><b>Carmelo Pappalardo</b> <i>(orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e placement)</i></p> <p><b>Isidoro Maccarrone</b> <i>(studenti con disabilità)</i></p> <p><i>Collaborazione con il settore informatico e la ditta esterna per definire, per competenza:</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>i flussi funzionali per la parametrizzazione del nuovo sistema di gestione delle segreterie studenti.</i>  <i>Indicatore qualitativo: target: Conclusione dell'attività</i>  <i>Target temporale: 31/05/2018</i></li> <li>b) <i>Creazione cruscotto indicatori su risultati didattici (indicatori ministeriali AVA, Pro3)</i>  <i>Indicatore qualitativo: target: Conclusione dell'attività</i>  <i>Target temporale: 30/09/2018</i></li> <li>c) <i>Individuazione di specifiche funzionali evolutive finalizzate alla tracciabilità di tutti gli eventi caratterizzanti lo studente (orientamento, tutorato, placement, servizi a supporto studenti disabili...).</i>  <i>Indicatore qualitativo: target: Conclusione dell'attività</i>  <i>Target temporale: 30/11/2018</i>  <i>Attività da avviare nel 2019 per l'avvio a.a. 2019/2020</i></li> <li>d) <i>Integrazione base dati relativi a tutti gli eventi caratterizzanti la carriera dello studente per definire un cruscotto indicatori di valutazione dell'efficacia degli interventi dell'Ateneo a supporto dello studente</i></li> </ol>

Obiettivi di II livello – Dirigenti/direttori centri di servizio	Azioni e target
<p>4. <i>Avvio sistema informativo Terza missione con specifico riferimento al public engagement</i>  <b>Direttore generale - Enrico Commis</b></p>	<p>Predisposizione della base dati relativa al Public engagement  <i>Indicatore qualitativo:</i>  <i>Target qualitativo: Conclusione dell'attività</i>  <i>Target temporale: 30/06/2018</i>                      Anno 2019                      Popolamento base dati e creazione cruscotto indicatori</p>
<p><b>Azione c)</b> <i>Avviare azioni di miglioramento delle efficienza e dell'efficacia dei servizi e previsione di specifici strumenti di monitoraggio dei risultati, anche con riferimento all'avvio di specifiche azioni di valorizzazione del personale</i></p> <p><b>Carlo Vicarelli</b>  <b>Direttore generale (Centrale unica di committenza)</b>                      Miglioramento della dotazione di strutture e della fruibilità degli spazi a supporto delle attività didattiche e di ricerca, sia in termini di miglioramento dei servizi offerti agli studenti e che nel rispetto dei requisiti di sicurezza.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. aule e laboratori</li> <li>2. infrastrutture di rete</li> </ol>	<p><i>Indicatore quantitativo</i>  <i>Target quantitativo: valutazione da parte della CEV</i>  <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p> <p>1. Aule e laboratori                      Indicatore qualitativo                      Target qualitativo: Redazione documento in cui siano individuati e definiti gli standard delle aule <b>didattiche</b> (previsione di tre fasce di qualità: A (alto), B (medio) e C(standard))  <i>Target temporale: 31/05/2018</i></p> <p>Indicatore qualitativo                      Target qualitativo: Approvazione del documento di specifiche tecniche relativo alla previsione della dotazione multimediale aule didattiche, alla luce della previsione di tre fasce di qualità: A (alto), B (medio) e C(standard) di dotazione delle aule didattiche.  <i>Target temporale: 31/06/2018</i></p> <p><i>Indicatore quantitativo</i>  <i>Target quantitativo: valutazione da parte della CEV</i>  <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p> <p>Target quantitativo: 30% di aule per la fascia standard                      Target temporale: 31/12/2018</p>

	<p>Indicatore qualitativo Target quantitativo: Programmazione dei lavori per l'adeguamento delle aule e dei laboratori di ricerca per rientrare nella fascia A Target qualitativo: approvazione PTOOPP e PBBS entro il 31/12/2018</p> <p>1. <i>Infrastrutture di rete: copertura rete wifi</i> Indicatore quantitativo Target quantitativo: copertura Cittadella universitaria dipartimenti DICAR – DMI - DSF Target temporale: 31/12/2018 Anno 2019: copertura C.U. al 100% Anno 2020: copertura intero Ateneo</p>
<p><b>Margherita Zappalà</b> <b>Sostenibilità economico-finanziaria e miglioramento efficienza dei servizi</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. 1. Introduzione di un piano di indicatori sui risultati attesi di bilancio</li><li>4. 2. Riduzione ritardo gg. medi pagamento fatture con riferimento alla fase di competenza</li><li>5. 3. Raggiungimento dell'obiettivo di fabbisogno assegnato dal MIUR</li><li>6. 4. Dematerializzazione dei flussi documentali relativamente ai processi: missioni (in, assegni di ricerca e borse di ricerca (in collaborazione con ARI).</li></ol>	<p>1. <i>Indicatore qualitativo</i> Target qualitativo: definizione piano di indicatori sui risultati attesi di bilancio Target temporale: 31/07/2018 Indicatore qualitativo Target qualitativo: presentazione risultati su Bilancio 2017 Target temporale: 30/11/2018</p> <p>2. <i>Indicatore quantitativo</i> Target quantitativo: Riduzione tempi di liquidazione delle fatture dal ricevimento dell'atto di liquidazione al mandato Target temporale: 31/12/2018</p> <p>3. <i>Indicatore quantitativo</i> Target quantitativo: Raggiungimento obiettivo di fabbisogno comunicato dal MIUR entro il 31/12/2018 Target temporale: 31/12/2018</p> <p>4. <i>Indicatore temporale</i> Presentazione dei flussi dematerializzati Target temporale: 31/12/2018</p>

<p><b>Direttore generale – politiche di sviluppo del personale</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Introduzione di uno strumento per il censimento delle professionalità del PTA per supportare l'analisi del fabbisogno di personale. Analisi del fabbisogno prioritariamente sui dipartimenti scelti dal SA.</li><li>2. Approvazione piano di formazione del personale TA 2019-2021</li><li>3. Supporto alla realizzazione del progetto di innovazione didattica: "Attività di aggiornamento rivolto al personale docente sui processi di apprendimento, sull'innovazione didattica e sulle metodologie didattiche (generali e specifiche per macro-aree disciplinari)".</li></ol>	<p>a) <i>Indicatore qualitativo</i> <i>Target qualitativo: Presentazione prima analisi</i> <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p> <p>b) <i>Indicatore qualitativo</i> <i>Target qualitativo: approvazione cda del piano di formazione</i> <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p> <p>c) <i>Indicatore qualitativo</i> <i>Target qualitativo: monitoraggio e rendicontazione delle attività</i> <i>Target temporale: 31/12/2018(monitoraggio finale)</i></p>
<p><b>Centri di servizio - Area della didattica – Scuola superiore di Catania</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Diffusione rivolta agli studenti circa i servizi che l'Ateneo mette a disposizione degli studenti</li><li>2. Redazione carta dei servizi per gli studenti di Ateneo</li></ol>	<p>1. <i>Indicatore qualitativo</i> <i>Target qualitativo: Censimento di tutti i progetti e servizi dedicati agli studenti nell'ultimo biennio e creazione report da pubblicare sulle pagine di Ateneo, ciascuno per propria competenza, che evidenzino i miglioramenti nei servizi dedicati.</i> <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p> <p>2. <i>Indicatore qualitativo</i> <i>Target qualitativo: Redazione e pubblicazione di una Carta dei servizi per gli studenti di Ateneo</i> <i>Target temporale: 31/12/2018</i></p>

Misure PTPCT 2018-2020 per competenza

Schede di monitoraggio per ciascuna misura prevista del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza PTPC 2018-2020:

**Misure di prevenzione della corruzione previste all'interno del PTPC 2018-2020**

Indicatori:

- Rispetto scadenze
- Completezza dell'attuazione della misura

**Trasparenza**

Indicatori:

- Rispetto scadenze
- Completezza
- Formato file pubblicati