



OMISSIS

Numero repertorio: 338/2023 - Numero protocollo: 47762/2023
Categoria: 10. Categoria Suppletivo
<b>10/12 Indirizzi strategici 2023/2027 – Nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione</b>
Ufficio/i istruzione: U.O. Segreteria tecnica del Rettore

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

L'Università di Palermo è un'amministrazione con un sistema organizzativo molto complesso, chiamato a svolgere compiti istituzionali di particolare rilevanza per lo sviluppo socio-culturale ed economico del territorio. Le attività didattiche, di ricerca e di terza missione, che costituiscono il cuore dell'attività istituzionale dell'Ateneo, richiedono un solido ed efficiente supporto del sistema dell'organizzazione e delle procedure amministrative.

E' noto che, in termini generali, l'organizzazione di tale sistema si basa sul "principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, spettanti agli organi di governo, e funzioni di gestione amministrativa, proprie dei dirigenti, introdotto dal d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego), che è stato poi accentuato dal legislatore, al fine di rafforzare, in un'ottica di managerialità dell'Amministrazione, la posizione di autonomia e responsabilità dei dirigenti.

Nel contesto del sistema universitario, la L. 240/2010 attribuisce "al direttore generale, sulla base degli indirizzi forniti dal consiglio di amministrazione, la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo, nonché i compiti, in quanto compatibili, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (art. 2, comma 1, lett. o).

In linea con tali previsioni, lo Statuto dell'Università di Palermo attribuisce al Direttore Generale il compito di "adottare gli atti relativi all'organizzazione degli uffici dei servizi tecnico-amministrativi nel rispetto degli indirizzi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione".

Sulla base di tali principi, norme e regole, si porta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione il seguente documento, proposto dal Magnifico Rettore, che intende definire gli indirizzi strategici cui il Direttore Generale si dovrà attenere nell'organizzazione degli uffici, sostituendo quanto previsto nel precedente documento di indirizzo, adottato nel febbraio 2022, cui fino ad oggi non si è data piena attuazione, in ragione e nella cornice dell'attività conoscitiva e delle valutazioni d'analisi e d'approfondimento sugli andamenti gestionali, anche relativi all'impatto delle attività correlate al PNRR; sui profili di sostenibilità e capacità amministrativa risultanti dalle distinte tipologie di controlli interni ed esterni; sui processi gestori delle risorse umane, allo stato caratterizzati, anche, da una considerevole fase di immissione di nuovo personale, nella quale rileva il completamento, ancora in corso di definizione, delle procedure per l'insediamento dei nuovi dirigenti.

Nella attuale organizzazione della struttura centrale di Ateneo risultano impiegate 436 unità di personale, distribuite in 172 Unità Operative (U.O.), e ulteriori 185 unità di personale non afferenti ad alcuna U.O. Il Direttore Generale, nelle interlocuzioni avvenute con le Commissioni istruttorie del Consiglio di Amministrazione, ha evidenziato la necessità di incrementare il numero delle U.O. di circa 35 unità (portando quindi le U.O. dell'Amministrazione Centrale a 205-210). Ciò sia con l'obiettivo di migliorare l'efficienza dei processi attraverso una più articolata definizione delle competenze, sia in considerazione dell'imminente incremento delle unità di personale che verranno assegnate all'Amministrazione Centrale in esito alle procedure concorsuali avviate secondo quanto previsto dalla delibera del CdA 05/02, prot. N.68548 del 06.07.2022 "Programmazione del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo 2022: ripartizione dei posti per macro-aree" del 05/07/2022 con la quale il C.d.A. ha approvato la ripartizione dei punti organico relativi alla programmazione del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo dell'anno 2022 per tipologia di procedura concorsuale.

Con riferimento alle Elevate Professionalità (E.P.), nell'attuale organizzazione sono impiegate 52 unità di personale. A tali posizioni saranno aggiunte, nella nuova organizzazione, le E.P. che risulteranno vincitori delle procedure concorsuali (N. 16 da PEV e N. 2 da concorsi esterni dedicati all'amministrazione centrale) secondo quanto previsto dalla citata delibera del CdA 05/02, prot. N.68548 del 06.07.2022.

Pertanto, si propone che il Consiglio di Amministrazione

DELIBERI



di approvare il documento “Indirizzi strategici per il Nuovo Modello organizzativo dell’Amministrazione dell’Università degli Studi di Palermo”, che fa parte integrante della presente delibera;

di dare mandato al Direttore Generale, una volta adottati gli atti relativi all’organizzazione nel rispetto degli indirizzi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione, degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa e al direttore generale dal CdA e nel limite del numero di U.O. e Settori indicati nella Relazione del Responsabile del Procedimento, di comunicare al CdA l’articolazione delle Aree, dei Settori e delle Unità Operative che verranno istituite, con la relativa pesatura e declaratoria delle competenze;

di dare mandato al Direttore Generale di fornire una relazione semestrale in cui evidenziare i miglioramenti delle prestazioni fornite dall’Amministrazione tramite la riorganizzazione posta in essere.

Di seguito si riporta il Documento di indirizzo strategico proposto dal Magnifico Rettore sottoposto al vaglio del Consiglio di Amministrazione:

## **INDICAZIONI DI CARATTERE GENERALE**

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario attualmente in servizio all’Università degli Studi di Palermo è costituito da 1294 unità. Il numero di unità di personale ha subito, nell’ultimo quindicennio, una costante contrazione, passando dalle circa 2048 unità del 2008 al numero attuale, a causa di una fortissima limitazione del turn-over che, per il personale TAB, è stata ancora maggiore di quella, già elevatissima, del personale docente. Si ritiene necessario interrompere questo *trend* discendente, mantenendo invariato il rapporto tra personale docente e personale TAB, attraverso l’applicazione di una percentuale di turn-over simile alle due categorie di personale, come già avvenuto nella Delibera Quadro per la programmazione 2023-25.

La distribuzione del personale tra l’Amministrazione centrale e le Strutture decentrate deve garantire la massima efficienza ed efficacia dei servizi di carattere generale assicurati dalle Strutture dirigenziali di Ateneo, ma, al contempo, anche la piena funzionalità dei servizi di supporto alle attività istituzionali dell’Università di Palermo, direttamente svolte nei Dipartimenti e nelle altre Strutture decentrate. Con riferimento alle Strutture dipartimentali, si ritiene necessario superare il precedente modello organizzativo, che aveva visto la suddivisione dei Dipartimenti in tre fasce, individuando il fabbisogno di personale in ciascuno di essi sulla base di una analitica valutazione delle attività svolte nei Dipartimenti dal personale tecnico-amministrativo, da effettuare sulla base di indicatori e parametri il più possibile oggettivi. Ai fini della copertura del fabbisogno dei Dipartimenti, dovrà tenersi adeguatamente conto delle particolari condizioni individuali che possano limitare l’attività delle singole unità di personale (regime part-time, riconoscimento del diritto a fruire dei permessi di cui alla legge 104/1992, etc.). Il personale da reclutare, nell’Amministrazione centrale e nelle Strutture decentrate, dovrà essere prioritariamente inquadrato nelle categorie C e D, limitando al massimo gli inquadramenti nella categoria B, alla luce del sempre maggiore ricorso all’esternalizzazione dei servizi con basso livello di specializzazione richiesta (pulizie, portierato, etc.). Ai fini del riconoscimento delle competenze acquisite dal personale in servizio, si dovrà dare continuità alla scelta, avviata nel 2022, di destinare alle Progressioni Economiche Verticali, una percentuale prossima o uguale al 50% del numero complessivo di posizioni messe a concorso per il personale TAB. Le competenze del personale in servizio dovranno essere altresì continuamente rafforzate, con progetti formativi mirati che prevedano, per ciascun lavoratore, un piano individuale definito con una proiezione pluriennale attraverso una procedura che veda il coinvolgimento dello stesso lavoratore e dei suoi superiori fino al dirigente dell’Area (per i Settori dell’Amministrazione centrale), sulla base di indirizzi generali indicati dal Direttore Generale.

Il numero di Aree dirigenziali da istituire dovrà essere commisurato alla particolare complessità del Sistema amministrativo dell’Ateneo, prevedendo: tre aree dedicate alle missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione); un’area dedicata alla gestione economico-finanziaria dell’Ateneo; un’area destinata alla gestione delle risorse umane; due aree di servizio per l’ambito tecnico e per quello informatico; un’area dedicata alle attività istituzionali e agli affari generali dell’Ateneo non rientranti nelle precedenti articolazioni. Il ruolo di coordinamento di tali aree da parte dei Dirigenti dovrà essere pienamente valorizzato, assegnando loro, nell’ambito di obiettivi chiaramente ed efficacemente delineati, il collegamento tra la Direzione Generale e le Strutture di secondo e terzo livello (Settori e Unità Operative). Al fine di garantire una più efficiente organizzazione di tali Strutture, appare necessario incrementare, nei limiti stabiliti dalla legge, le risorse che la contrattazione integrativa destina al finanziamento di posizioni organizzative e alle retribuzioni di risultato. Le posizioni dirigenziali dovranno, ove necessario, essere ripesate in funzione della differenza delle correlate



responsabilità, che potrà scaturire dalla qualità e dalla quantità delle funzioni ad esse dedicate dalla nuova organizzazione. Si reputa, infatti, necessario attribuire il corretto valore alle correlate indennità di posizione e di risultato, secondo quanto stabilito dalla disciplina sulla misurazione e valutazione della performance e dal CCNL vigente.

## **OBIETTIVI E CRITERI**

Le scelte di rinnovamento della macchina organizzativa devono essere orientate in modo da perseguire gli obiettivi che di seguito vengono tracciati:

- rafforzare e migliorare la qualità del supporto amministrativo alla didattica, alla ricerca e alla terza missione. L'obiettivo principale è quello di rendere i processi più efficaci, rapidi ed efficienti e di realizzare il monitoraggio delle prestazioni offerte dall'amministrazione e il continuo miglioramento delle stesse, anche attraverso la diffusione capillare delle buone prassi e la valorizzazione del merito e delle eccellenze;
- definire procedure di mappatura del gradimento degli utenti per i servizi offerti dall'amministrazione (a livello esemplificativo il gradimento per i servizi esterni di pulizia, per le condizioni delle aule e per le procedure amministrative di acquisto dei beni di ricerca) e i relativi strumenti per garantirne la qualità;
- un obiettivo primario è quello di migliorare il supporto alla didattica, attraverso l'adozione di misure di progettazione, monitoraggio e valutazione dell'offerta formativa, che consentano di promuovere corsi di studio coerenti con le esigenze del territorio e che valorizzino la formazione culturale e professionale degli studenti, rafforzando anche la loro capacità di competere in contesti internazionali, e il supporto alle azioni di miglioramento della qualità della didattica anche attraverso programmi di formazione e aggiornamento del personale docente e di incentivazione e diffusione di buone esperienze di innovazione didattica;
- potenziare la dimensione della ricerca, dandole una specifica identità dal punto di vista organizzativo al fine di gestire in maniera professionale le attività legate ai finanziamenti, e di sviluppare le opportunità di accesso ai fondi competitivi ai livelli regionale, nazionale, europeo e internazionale; in particolare, ci si pone l'obiettivo di fornire un supporto amministrativo alla ricerca in termini di progettazione, gestione (ivi comprese le procedure di acquisto dei beni connessi, la gestione delle missioni e l'assunzione del personale dedicato) e rendicontazione dei progetti di ricerca allineato alle migliori prassi nazionali in termini di completezza dei servizi offerti, qualità e rapidità;
- potenziare gli aspetti legati al benessere organizzativo dell'intero personale e alla vivibilità delle Strutture universitarie per la popolazione studentesca ("campus life", sport, qualità degli spazi, fruibilità delle biblioteche, etc.), oltre che quelli correlati all'effettività del diritto allo studio;
- valorizzare la brevettazione, la creazione di start up universitarie, la stipula di convenzioni e accordi anche di natura commerciale, l'incubazione di impresa;
- valorizzare le attività didattiche, di ricerca e di terza missione nei Poli territoriali, le attività di comunicazione istituzionale e di marketing e le attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società promosse in raccordo e sinergia con gli altri enti pubblici e privati operanti sul territorio;
- un obiettivo di primaria importanza avente la massima priorità consiste nel rinnovamento delle Segreterie studenti, migliorando la qualità dei servizi offerti e il relativo gradimento degli studenti, fornendo servizi digitalizzati sempre più efficienti, anche attraverso il supporto di professionalità innovative e relazionali, con l'obiettivo di limitare la necessità per lo studente di recarsi in segreteria solo per la risoluzione di problemi specifici e per fruire di servizi consulenziali e personalizzati e nel deciso incremento del supporto amministrativo a i corsi di studio;
- ripensare al ruolo della gestione del patrimonio immobiliare in un'ottica manageriale di monitoraggio e controllo dei processi finalizzati all'attuazione degli interventi sul patrimonio edilizio, anche in previsione della nuova pratica di esternalizzare i servizi di progettazione relativi ai più importanti investimenti e di semplificare le procedure di gara attraverso un innovativo modello gestionale basato essenzialmente sullo strumento dell'accordo quadro;
- garantire la capacità della struttura di porre in atto gli interventi di manutenzione straordinaria e ordinaria deliberati dal CdA, di acquisire nuovi finanziamenti, di realizzare le opere già finanziate al fine di migliorare la qualità della didattica e della ricerca, di reperire nuove aule e spazi per l'offerta didattica e di garantire un adeguato livello qualitativo delle strutture didattiche;
- provvedere ad un processo di accentramento delle procedure di gara di affidamento di servizi/forniture al fine di realizzare, oltre che un miglior presidio delle relative attività, un più efficiente collegamento tra Amministrazione centrale e Strutture dipartimentali al fine di rendere più



- efficienti e rapide le relative procedure;
- migliorare e potenziare i servizi amministrativi offerti agli studenti e ai docenti anche attraverso la semplificazione e l'informatizzazione delle procedure;
- migliorare il livello di qualità dei servizi offerti dal sistema bibliotecario e del relativo gradimento degli studenti.

L'organizzazione complessiva dei servizi dovrà essere improntata al rispetto dei seguenti criteri generali:

- a) graduazione delle singole posizioni di responsabilità, ivi comprese quelle dirigenziali, sulla base di appositi e omogenei indicatori, al fine di sintetizzarne, attraverso una misurazione il più possibile oggettiva, le dimensioni, la complessità e le relative responsabilità e specializzazioni funzionali;
- b) valorizzazione del binomio obiettivi programmati/risultati conseguiti, sia attraverso premialità di carattere economico, sia attraverso appositi benefici di carattere giuridico e di carriera;
- c) responsabilizzazione, partecipazione attiva e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario sia attraverso la periodica mappatura delle competenze tecnico specialistiche e comportamentali sia attraverso la compiuta applicazione del binomio autonomia-responsabilità, in via crescente per le professionalità elevate;
- d) regolamentazione di criteri in merito alla quantificazione delle risorse umane attribuite o da attribuire a ciascuna Struttura e all'articolazione degli incarichi di responsabilità, anche attraverso l'utilizzo dei dati provenienti dalla consolidata elaborazione del progetto "Good Practice", che costituisce un benchmark tra 48 Atenei e un'analisi di indicatori di efficacia ed efficienza tra Strutture analoghe (aree, servizi, ecc.) dei 48 Atenei partecipanti;
- e) coerenza tra formazione continua del personale, mappatura delle competenze necessarie e modifiche organizzative, al fine di valorizzare e, se necessario, riqualificare il personale interessato;
- f) gradualità, flessibilità e adattabilità del processo di riorganizzazione;
- g) ulteriore riduzione delle differenze e delle discrasie tra l'organizzazione delle Strutture dell'Amministrazione centrale e dipartimentali;
- h) implementazione dei processi interni di monitoraggio delle attività e delle azioni orientate al conseguimento degli obiettivi delle Strutture e dei singoli soggetti operanti al loro interno, compresa la rilevazione della produttività correlata alle modalità di svolgimento del lavoro agile.

Il Rettore  
F.to Massimo Midiri

Il Responsabile del procedimento  
F.to Silvia Cossentino

Il Rettore illustra la proposta. Questa ha lo scopo di superare la cristallizzazione della situazione creata dalle precedenti delibere del CdA di febbraio e di maggio 2022 (delibera 05.01 del 14/02/2022 *Modello organizzativo per il sessennio 2021-2027 – Indirizzi strategici* – delibera 10.14 del 26/05/2022 *Amministrazione centrale - articolazione delle Aree dirigenziali*) e di creare i presupposti per la riorganizzazione della nuova realtà amministrativa anche alla luce dei concorsi in corso di svolgimento e dell'impostazione che il Direttore Generale vuole dare all'Ateneo. Vengono di fatto superate le precedenti delibere attribuendo al Direttore Generale un mandato pieno di esercitare il proprio ruolo. Il Direttore Generale proporrà successivamente al Consiglio l'articolazione definitiva e le ulteriori eventuali esigenze per il completamento e la piena funzionalità delle Aree previste.

Il prof. Vieni, Presidente della Commissione Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP, ricorda che con la delibera in discussione si approva il documento "Indirizzi strategici per il Nuovo Modello organizzativo dell'Amministrazione dell'Università degli Studi di Palermo", conferendo mandato al Direttore Generale, di comunicare al CdA l'articolazione delle Aree, dei Settori e delle Unità Operative che verranno istituite, con la relativa pesatura e declaratoria delle competenze e di fornire una relazione semestrale in cui evidenziare i miglioramenti delle prestazioni fornite dall'Amministrazione tramite la riorganizzazione posta in essere.

Propone le seguenti modifiche alla parte *Obiettivi e criteri*:

- nel terzo obiettivo: ~~"un obiettivo primario è quello di~~ **Migliorare** il supporto alla didattica, attraverso l'adozione di misure di progettazione, monitoraggio e valutazione dell'offerta formativa, che consentano di promuovere corsi di studio coerenti con le esigenze del territorio e che valorizzino la formazione culturale e professionale degli studenti, rafforzando anche la loro capacità di competere in contesti internazionali, e il supporto alle azioni di miglioramento della qualità della didattica anche



attraverso programmi di formazione e aggiornamento del personale docente e di incentivazione e diffusione di buone esperienze di innovazione didattica;”

- ~~nell’ottavo obiettivo: “un obiettivo di primaria importanza avente~~ **Rinnovare con** la massima priorità ~~consiste nel rinnovamento delle~~ Segreterie studenti, migliorando la qualità dei servizi offerti e il relativo gradimento degli studenti, fornendo servizi digitalizzati sempre più efficienti, anche attraverso il supporto di professionalità innovative e relazionali, con l’obiettivo di limitare la necessità per lo studente di recarsi in segreteria solo per la risoluzione di problemi specifici e per fruire di servizi consenziali e personalizzati e nel deciso incremento del supporto amministrativo a i corsi di studio;”.

Il prof. Ferro, nell’intervenire alla discussione, comunica quanto segue:

La relazione del Responsabile del procedimento riporta, inizialmente, dei riferimenti normativi al principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, spettanti agli Organi di governo, e funzione di gestione amministrativa propria dei dirigenti. Sono certo che i componenti di questo Consiglio di Amministrazione conoscono questa distinzione, peraltro contenuta nella Legge 240/2010, e che quindi il loro richiamo non era necessario.

I riferimenti a questa distinzione di competenze appaiono *“ultra petita”* rispetto alla discussione del punto all’ordine del giorno dato, che esso tratta esclusivamente di un compito di competenza di questo Consiglio di Amministrazione, e questi riferimenti non costituiscono né il presupposto né il riferimento di questa discussione.

Ciò posto, tenuto conto che una interlocuzione è la partecipazione ad un dialogo, è strano che il Responsabile del procedimento faccia riferimento a *“interlocuzioni avvenute con le Commissioni istruttorie del Consiglio di Amministrazione”* dato che l’audizione del Direttore Generale prevista per il 21.03.2023 non ha avuto luogo per impegni che lo stesso aveva già assunto e il Direttore ha fatto pervenire, per email, una integrazione documentale.

Appare ancor più strano che il Responsabile del procedimento adduca come motivazione alla *“necessità di incrementare il numero delle U.O. di circa 35 unità”* anche l’*“imminente incremento delle unità di personale che verranno assegnate all’Amministrazione Centrale in esito alle procedure concorsuali avviate”* dato che tra i due eventi “incremento delle U.O.” e “nuove assunzioni” non può, e non deve, esserci alcuna relazione tenuto conto che le stesse U.O. potrebbero essere assegnate a unità di personale già in servizio in Ateneo che in atto non abbiano un incarico di Unità Operativa.

Nel dispositivo di delibera si fa riferimento, infine, al *“limite del numero di U.O. e Settori indicati nella relazione del responsabile del Procedimento”* cioè si chiede al CdA di deliberare su una questione di organizzazione del personale tecnico-amministrativo che, come lo stesso Responsabile del procedimento si è affannato a dimostrare, non rientra nelle competenze di questo Consiglio di Amministrazione.

Questa richiesta, contraddittoria, è *“ultra petita”* rispetto all’oggetto della delibera e deve essere, a mio parere, espunta.

Per il futuro si raccomanda che i Responsabili dei procedimenti producano delle relazioni strettamente attinenti al tema oggetto di delibera.

Nel merito, propongo di inserire tra gli obiettivi elencati il seguente punto:

- **migliorare le risorse strutturali (aule e laboratori) e strumentali (computer, strumentazioni) necessarie per una didattica di qualità, in linea con il Documento “Azioni per la Politica di Qualità dell’Ateneo” approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23.03.2023, mediante interventi tecnici di realizzazione di nuove strutture e di manutenzione del patrimonio immobiliare dell’Ateneo e acquisizione di dotazioni strumentali per le aule e i laboratori.**

e di modificare il terzultimo punto di *Obiettivi e criteri* come segue:

- **provvedere ad un processo di centralizzazione delle procedure di gara di affidamento di servizi/forniture di interesse trasversale per le Aree dirigenziali dell’Amministrazione centrale e per il raggiungimento, nel caso dei Dipartimenti, di economia di scala.**
- **realizzare un presidio delle attività amministrative al fine di attuare un efficiente collegamento tra Amministrazione centrale e Strutture dipartimentali anche al fine, per riconosciute e specifiche necessità, di attuare una azione di sussidio nei confronti dei Dipartimenti.**

Infine, propone la modifica del secondo punto della proposta di delibera come di seguito riportato:

**“di dare mandato al Direttore Generale, una volta adottati gli atti relativi all’organizzazione nel rispetto degli indirizzi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione, degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e alla struttura organizzativa e al Direttore Generale dal CdA e nel limite del numero di U.O. e Settori indicati nella Relazione del Responsabile del Procedimento,** di comunicare al CdA



l'articolazione delle Aree, dei Settori e delle Unità Operative che verranno istituite, con la relativa pesatura e declaratoria delle competenze”.

Il dott. Cangialosi concorda con le considerazioni e le indicazioni di modifica illustrate dal prof. Ferro. Ricorda che negli ultimi anni il numero di unità di personale TAB è notevolmente diminuito di circa 300 unità e che questo dato assume maggiore rilevanza anche in relazione all'aumento del personale docente. Non condivide la scelta di limitare il reclutamento di personale di categoria “B”, in quanto, la presenza di tale personale è importante nel supporto alle attività connesse alla didattica, per la gestione delle aule e delle biblioteche.

La prof.ssa Cavallaro concorda, in linea di massima, con le valutazioni formulate dal prof. Ferro. Considera la delibera in discussione un presupposto dal quale partire per la riorganizzazione. Questa va a sostituire la precedente delibera del febbraio 2022 e, a cascata, quella del maggio 2022 che prevedeva un vincolo di autorizzazione alla spesa. A seguito della delibera odierna, viene infatti ritirato il punto sulla micro-organizzazione in ordine del giorno al punto 08.01, il quale, trattando della fattibilità economica dell'organizzazione, si richiamava alle precedenti delibere di febbraio e maggio 2022. Con questa delibera il Direttore Generale potrà mettere in atto tutti i passaggi necessari per l'istituzione delle Unità operative e dei Settori basandosi sullo stanziamento del fondo e sui costi attuali. Qualora il Direttore Generale dovesse avere necessità di un'ulteriore disponibilità finanziaria potrà proporre al Consiglio, con apposita relazione per le ulteriori necessità di Settori e di Unità operative, una richiesta che verrà valutata e deliberata per l'eventuale incremento.

Il prof. Scialdone concorda con l'impostazione della proposta in discussione che, sulla base di quanto previsto dallo Statuto, chiarisce i ruoli di responsabilità politica della governance e di responsabilità nell'organizzazione amministrativa del Direttore Generale. Trova anche corretta la proposta circa la relazione semestrale del Direttore Generale che ha lo scopo di illustrare al Consiglio come la riorganizzazione stia permettendo di raggiungere gli obiettivi strategici prefissati. Condivide le proposte del prof. Ferro e ritiene importante dare avvio in tempi brevi alla riorganizzazione proposta.

Il Direttore Generale, Dott. Agnello, chiede maggiore chiarezza in merito al superamento dei vincoli imposti dalle precedenti delibere del Consiglio dello scorso anno e alla possibilità di dare immediato avvio all'istituzione delle Aree, dei Settori e delle Unità operative.

Il Prorettore vicario, prof. Napoli, al fine di chiarire ulteriormente quanto richiesto dal Direttore Generale propone di modificare il secondo punto di delibera come segue:

“dare mandato al Direttore Generale, ~~una volta adottati~~ **di adottare** gli atti relativi all'organizzazione nel rispetto degli indirizzi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione e degli obiettivi assegnati **al Direttore Generale e** alla struttura organizzativa ~~e al direttore generale dal CdA. **Le Unità operative e i Settori potranno essere coperti nel limite degli importi destinati alle indennità di posizione e di risultato nel 2022.**~~ ~~del numero di U.O. e Settori indicati nella Relazione del Responsabile del Procedimento, **Il Direttore Generale comunicherà di comunicare**~~ al CdA l'articolazione delle Aree, dei Settori e delle Unità Operative che verranno istituite, con la relativa pesatura e declaratoria delle competenze”.

Il Rettore, concluso il dibattito, pone in approvazione la modifica proposta dal Prorettore vicario e le modifiche proposte dal prof. Ferro sopra riportate.

Il Consiglio approva.

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la proposta del Responsabile del Procedimento;  
SENTITO quanto rappresentato dal Presidente della Commissione Pianificazione strategica e Rapporti con l'AOUP;  
Dopo articolato dibattito;  
all'unanimità,

#### DELIBERA

di approvare in conformità alla proposta sopra riportata con le seguenti modifiche:



- inserire tra gli obiettivi elencati il seguente punto:
  - **migliorare le risorse strutturali (aule e laboratori) e strumentali (computer, strumentazioni) necessarie per una didattica di qualità, in linea con il Documento “Azioni per la Politica di Qualità dell’Ateneo” approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23.03.2023, mediante interventi tecnici di realizzazione di nuove strutture e di manutenzione del patrimonio immobiliare dell’Ateneo e acquisizione di dotazioni strumentali per le aule e i laboratori.**
- modificare il terzo punto di *Obiettivi e criteri* come segue:
  - **Migliorare il supporto alla didattica, attraverso l’adozione di misure di progettazione, monitoraggio e valutazione dell’offerta formativa, che consentano di promuovere corsi di studio coerenti con le esigenze del territorio e che valorizzino la formazione culturale e professionale degli studenti, rafforzando anche la loro capacità di competere in contesti internazionali, e il supporto alle azioni di miglioramento della qualità della didattica anche attraverso programmi di formazione e aggiornamento del personale docente e di incentivazione e diffusione di buone esperienze di innovazione didattica**
- modificare l’ottavo punto di *Obiettivi e criteri* come segue:
  - **Rinnovare con la massima priorità le Segreterie studenti, migliorando la qualità dei servizi offerti e il relativo gradimento degli studenti, fornendo servizi digitalizzati sempre più efficienti, anche attraverso il supporto di professionalità innovative e relazionali, con l’obiettivo di limitare la necessità per lo studente di recarsi in segreteria solo per la risoluzione di problemi specifici e per fruire di servizi consulenziali e personalizzati e nel deciso incremento del supporto amministrativo a i corsi di studio;**
- modificare il terzultimo punto di *Obiettivi e criteri* come segue:
  - **provvedere ad un processo di centralizzazione delle procedure di gara di affidamento di servizi/forniture di interesse trasversale per le Aree dirigenziali dell’Amministrazione centrale e per il raggiungimento, nel caso dei Dipartimenti, di economia di scala.**
  - **realizzare un presidio delle attività amministrative al fine di attuare un efficiente collegamento tra Amministrazione centrale e Strutture dipartimentali anche al fine, per riconosciute e specifiche necessità, di attuare una azione di sussidio nei confronti dei Dipartimenti.**
- modificare il secondo punto del deliberato come segue:
  - **dare mandato al Direttore Generale di adottare gli atti relativi all’organizzazione, nel rispetto degli indirizzi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione e degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e alla struttura organizzativa dal Consiglio di Amministrazione. Le Unità operative e i Settori potranno essere coperti nel limite degli importi destinati alle indennità di posizione e di risultato nel 2022. Il Direttore Generale comunicherà al CdA l’articolazione delle Aree, dei Settori e delle Unità Operative che verranno istituite, con la relativa pesatura e declaratoria delle competenze.**

Letto e approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE  
Segretario  
Dott. Roberto AGNELLO

IL RETTORE  
Presidente  
Prof. Massimo MIDIRI