



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PALERMO

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



2019



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Presentazione

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n.150/2009 (con le modifiche apportate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017), redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani stilate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a tutti i "portatori d'interesse", interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2019, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione è redatta in ossequio ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è garantita dalla pubblicazione della Relazione stessa sul portale dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente, Performance".

La stesura della presente Relazione rispetta quindi le indicazioni della norma e nello specifico di quanto previsto dalle linee guida. Si ricorda a tal proposito che, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce uno degli elementi cardine del D.lgs n.150/2009, rappresentando lo strumento metodologico e operativo attraverso cui si manifesta il ciclo gestionale della performance ma anche, indirettamente, della trasparenza e della qualità dell'azione amministrativa.

Nella prima sezione della Relazione viene esposta una sintesi delle informazioni per i "portatori di interesse" esterni riguardanti l'Ateneo di Palermo. In particolare, si descrivono il contesto territoriale in cui si opera, l'organizzazione amministrativa, le attività di didattica e di ricerca.

Nella seconda sezione sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2019 e si ripropone l'albero della performance, già contenuto nel Piano Integrato.

Per gli obiettivi strategici, dato il loro carattere pluriennale, si indicano i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno, riportando le informazioni che già erano contenute nel Piano Integrato.

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Si riportano gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2019 nonché quelli assegnati ai Dirigenti, per i quali si evidenzia il loro raggiungimento nelle modalità e nei tempi prestabiliti.

Sono descritti, in modo sintetico, i risultati del sistema di valutazione individuale del personale dipendente, tenendo conto della tipologia di personale, dell'articolazione dell'organizzazione amministrativa e dei dati relativi al grado di differenziazione dei giudizi.

La terza sezione descrive le cinque fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance ed i soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di misurazione e valutazione della performance. La materia in oggetto è disciplinata dal Regolamento adottato dall'Università degli Studi di Palermo



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

con delibera n. 70 del Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2018. Sono indicati, inoltre, i punti di debolezza e i punti di forza riscontrati nel ciclo di gestione della performance.

Infine, nell'ultima parte della Relazione sono inseriti i risultati dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

<b>Indice</b>	<b>Pag.</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>5</b>
1.1 La Ricerca: prodotti e progetti	9
1.2 Il contesto esterno di riferimento	20
1.3 L'amministrazione	22
1.4 Il processo di riorganizzazione delle Strutture decentrate: i Dipartimenti e le Scuole	24
1.5 Il Progetto <i>Good Practice</i>	28
1.6 Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	30
1.7 Le principali azioni intraprese per il miglioramento della performance di Ateneo	33
1.8 Il benessere organizzativo: l'indagine sul personale dipendente 2019	39
1.9 Il primo Bilancio sociale	41
1.10 Le Pari opportunità: verso il Bilancio di genere	42
<b>2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>46</b>
2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance	46
2.2 Performance individuale	59
2.2.1 Criteri	59
2.2.2 Risultati	64
2.3 Performance organizzativa	73
<b>3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>76</b>
3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	76
3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	77
3.3 Criticità e opportunità	79
<b>4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</b>	<b>80</b>
<b>Allegati</b>	
• <b>ALLEGATO 1</b> – Obiettivi strategici programmati e risultati raggiunti	
• <b>ALLEGATO 2</b> – Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2019	
• <b>ALLEGATO 3</b> – Obiettivi e piani operativi	
• <b>ALLEGATO 4</b> – Relazione sugli obiettivi del Direttore Generale Dott. Antonio Romeo – 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019	
• <b>ALLEGATO 5</b> – Report Progetto <i>Good Practice</i>	



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

---

L'Ateneo di Palermo è un'università “generalista” nella quale sono presenti aree culturali diverse tra loro, che coprono vasti ambiti della conoscenza. La sua vocazione “generalista” è legata sia alle sue dimensioni sia, soprattutto, ad una precisa scelta strategica connessa al suo ruolo storico e sociale.

L'Università degli Studi di Palermo è una consolidata presenza culturale, scientifica e didattica in tutta la Sicilia centro-occidentale.

In conformità alla legge n. 240 del 30/12/2010, gli assetti strutturali dell'Università degli Studi di Palermo, nel corso degli ultimi anni, sono stati profondamente modificati ed a partire dal 2014 ci sono stati cambiamenti più significativi. Ai sensi dell'art. 26 del vigente Statuto l'organizzazione dell'Ateneo è articolata nelle strutture di seguito indicate:

- strutture didattiche quali i Dipartimenti, le Strutture di Raccordo (Scuole), i Corsi di Laurea, i Corsi di Laurea Magistrale, le Scuole di Specializzazione, i Corsi e le Scuole di Dottorato di ricerca e i Corsi di Master universitario;
- strutture di ricerca quali i Dipartimenti, i Centri Interdipartimentali ed i Centri Interuniversitari.

I Dipartimenti rappresentano le articolazioni organizzative dell'Ateneo funzionalmente omogenee per finalità e metodi di ricerca promuovendo l'attività scientifica dei propri docenti e l'attività didattica di propria competenza. L'Ateneo consta, oggi, delle seguenti sedici strutture dipartimentali:

- Architettura;
- Biomedicina, Neuroscienze e Diagnostica avanzata;
- Culture e Società;
- Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche;
- Fisica e Chimica;
- Giurisprudenza;
- Ingegneria;
- Matematica e Informatica;
- Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza “G. D'Alessandro”;
- Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali;
- Scienze della Terra e del Mare;
- Scienze e Tecnologie Biologiche Chimiche e Farmaceutiche;
- Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche;
- Scienze Politiche e delle relazioni internazionali;
- Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione;
- Scienze Umanistiche.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

I Centri Interdipartimentali di Ricerca sono finalizzati alla realizzazione di progetti che coinvolgono la partecipazione di professori, ricercatori, appartenenti a Dipartimenti diversi. L'Ateneo consta dei seguenti Centri Interdipartimentali:

- Centro Interdipartimentale di Tecnologie della Conoscenza;
- Centro Interdipartimentale Ricerca Centri Storici;
- Centro Interdipartimentale di Ricerca per la valorizzazione del corpo donato alla scienza (COSCIENZA);
- MIGRARE. Mobilità, differenze, dialogo, diritti;
- Riutilizzo bio-based degli scarti da matrici agroalimentari.

Le Scuole si occupano di coordinare e razionalizzare le attività didattiche dei dipartimenti che le costituiscono, secondo criteri di affinità disciplinare. Si rappresenta, a tal proposito, che con delibera del CdA del 25/07/2019 è stata approvata la disattivazione di tutte le Scuole di Ateneo (entro il 31/10/2019) e l'attivazione della sola Scuola di Medicina e Chirurgia nella nuova composizione a far data dal 1° novembre 2019.

L'Ateneo, in ossequio agli stretti legami istituzionali e funzionali con l'Azienda Universitaria Policlinico, tramite la Scuola di Medicina e Chirurgia, persegue gli obiettivi di ricerca, di didattica e assistenza fornendo un apporto unico ed essenziale ad una delle realtà sanitarie regionali di primaria importanza per la salute pubblica. In particolare:

- l'attività di ricerca è il fondamento delle interconnessioni che esistono tra la didattica e l'attività assistenziale finalizzata al miglioramento delle azioni; l'università e il SSN promuovono gli investimenti sulla formazione degli specializzandi con l'obiettivo di innalzarne le professionalità;
- la didattica della medicina quale formazione generale del medico e l'aggiornamento scientifico e culturale permanente utilizza la metodologia dell'insegnamento coniugato all'apprendimento, anche la formazione del personale infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene presso l'Azienda ospedaliera.
- l'attività assistenziale svolta dall'Azienda è necessaria per l'attuazione dei compiti istituzionali della Scuola di Medicina e Chirurgia finalizzata a garantire le funzionalità e la coerenza con le esigenze della didattica della ricerca.

È, altresì, presente una struttura di Ricerca e Servizi, denominata ATeN Center, preposta a fornire un supporto tecnico-scientifico interdisciplinare alle piccole e medie imprese ed a svolgere attività di trasferimento tecnologico, nell'ottica di contribuire allo sviluppo delle attività produttive e al rilancio economico.

Al fine di rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale, l'Ateneo ha implementato e valorizzato i servizi resi dal SIMUA (Sistema museale di Ateneo).

Sono, inoltre, attivi i seguenti tre Poli Territoriali Decentrati:

- Polo di Agrigento;
- Polo di Caltanissetta;
- Polo di Trapani.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Alle suddette strutture si aggiungono anche: la Scuola di Lingua Italiana per Stranieri (ITASTRA), il Centro Linguistico d'Ateneo (CLA) e il Comitato per lo Sport Universitario (CSU).

Si evidenzia, infine, la presenza dell'Azienda agricola Pietranera, azienda con una superficie totale di circa 900 ettari, importante punto di riferimento per gli agricoltori dell'area circostante e fondamentale luogo di sperimentazione scientifica e applicativa.

I servizi per il diritto allo studio, destinati agli studenti dell'Università degli Studi di Palermo, sono gestiti dall'Ersu, un ente della Regione Siciliana, la cui attività risulta complementare a quella dell'Ateneo di Palermo, garantendo l'attuazione dell'art. 34 della Costituzione e di una serie di norme nazionali e regionali che regolano il settore universitario.

L'offerta formativa d'Ateneo si articola in:

- Corsi di Laurea;
- Corsi di Laurea Magistrale;
- Corsi di Dottorato di Ricerca;
- Corsi di Master Universitari di I e di II livello;
- Corsi di Specializzazione.

L'Amministrazione centrale, infine, è costituita dalle seguenti 6 aree dirigenziali:

- Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico;
- Area Tecnica;
- Area Risorse Umane;
- Area Economico Finanziaria;
- Area Affari Generali Patrimoniali e Negoziati;
- Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo.

L'organizzazione e l'offerta formativa sopra descritti sono al servizio dei tradizionali stakeholders e rappresentano anche l'apertura all'innovazione e al dialogo con il mondo produttivo. L'Ateneo si pone come tassello di un mosaico di istituzioni impegnate nella crescita del territorio e nello sviluppo di relazioni internazionali mirate alla diffusione del sapere.

L'Ateneo palermitano, da sempre, si fa carico di una missione educativa di carattere sociale oltre che culturale, missione tipica di un'università pubblica, ancor più importante dato il particolare contesto territoriale e sociale in cui opera.

L'offerta formativa A.A. 2018/2019 è costituita da 127 corsi di laurea, di cui 70 corsi di laurea e laurea magistrale a ciclo unico e 57 lauree magistrali (fonte: Univeritaly.it - Miur).

L'offerta formativa 2018/2019 del post laurea consta di 42 corsi di specializzazione con 937 iscritti; 15 corsi di master attivati (I e II livello) con 217 iscritti; 1 corso di perfezionamento attivato con 6 iscritti. Risultano attivi, inoltre, con 453 iscritti, i seguenti corsi di dottorato: 20 corsi per il XXXII ciclo, 22 corsi per il XXXIII ciclo e 19 corsi per il XXXIV ciclo.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

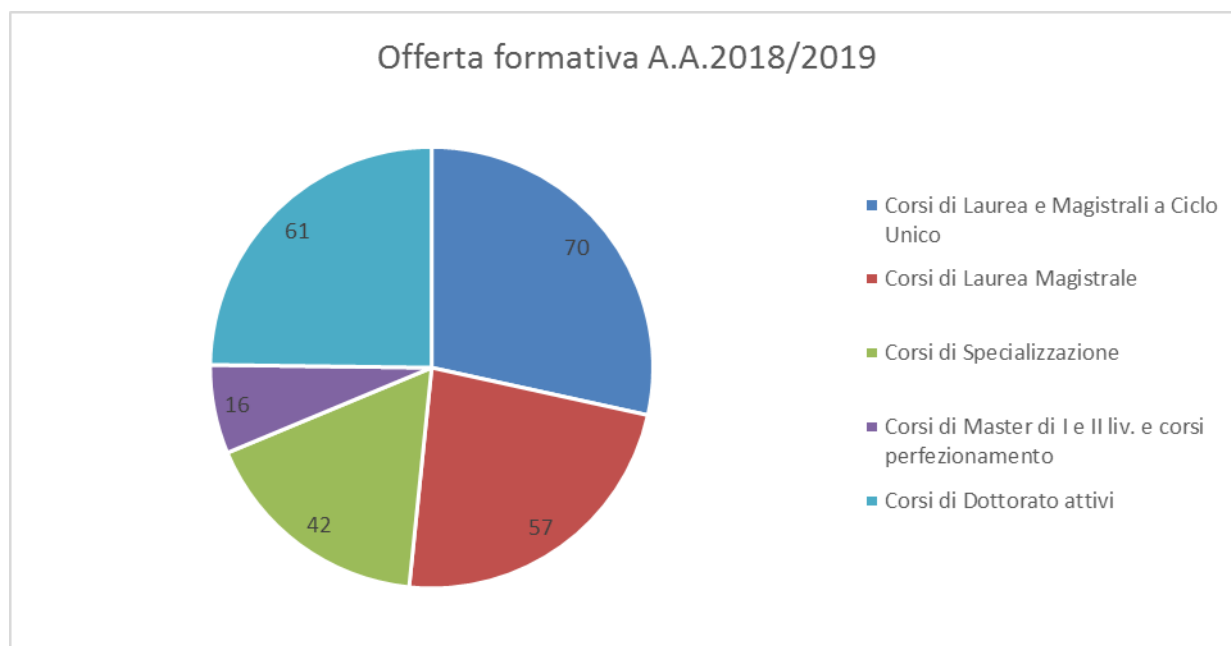


Grafico 1

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca meglio dettagliata nel paragrafo 1.6 denominato "I progetti di ricerca".

Vi è una crescente domanda di formazione, soprattutto in termini di qualità e specificità, cui occorre dare risposte formative adeguate, supportate sia dalla ricerca scientifica che da un frequente riscontro con il mondo del lavoro.

Il nostro Ateneo, per una precisa scelta legata al contesto territoriale di riferimento, è egualmente orientato alla didattica, alla ricerca e alla terza missione. Questa scelta legata sia alle dimensioni che al ruolo storico e sociale caratterizza la sua vocazione "generalista".





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

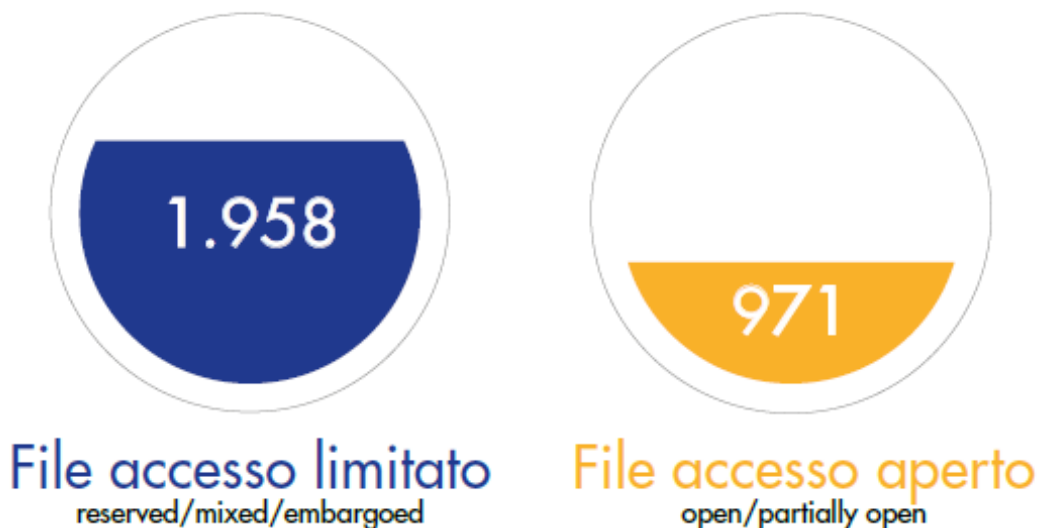
## 1.1 La Ricerca: prodotti e progetti

La produzione scientifica di docenti, ricercatori, dottorandi e assegnisti dell'Ateneo viene censita dal 2015 sulla piattaforma IRIS UniPa, che consente la raccolta e la condivisione dei contributi completi (full text), l'accesso e la conservazione a lungo termine dei prodotti scientifici di Ateneo, al fine di potenziarne la visibilità e rafforzarne l'identità nel contesto della comunità scientifica internazionale.

Nel corso del 2018 l'Università degli Studi di Palermo si è dotata di un Regolamento di Ateneo per il deposito dei prodotti della ricerca nell'Archivio istituzionale e l'accesso aperto alla letteratura scientifica, che oltre a disciplinare le modalità di autoarchiviazione e validazione, punta ad un miglioramento della qualità dei dati e al potenziamento della pubblicazione in modalità open access dei prodotti della ricerca.

L'Ateneo di Palermo ha partecipato nel 2019 a numerosi bandi competitivi finanziati da programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali con più di 160 progetti presentati fino ad oggi da parte di docenti e ricercatori.

### DISTRIBUZIONE DEI PRODOTTI SCIENTIFICI PER POLICY DI ACCESSO ALL'ALLEGATO FULLTEXT – ANNO 2019



FONTE: IRIS UniPa, dicembre 2019

Grafico 2



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## PRODOTTI CON RILEVANZA INTERNAZIONALE

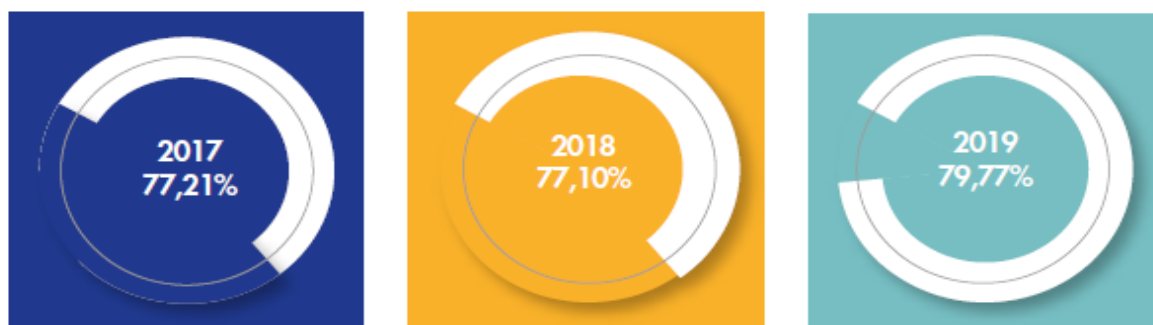
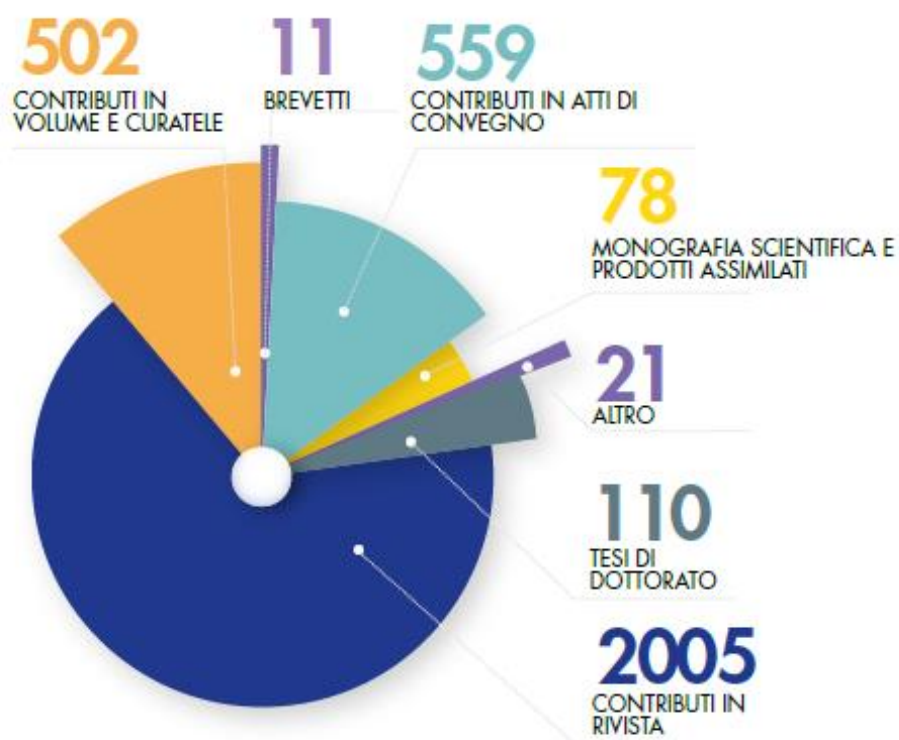


Grafico 3

## DISTRIBUZIONE DEI PRODOTTI SCIENTIFICI NELL'ARCHIVIO ISTITUZIONALE PER TIPOLOGIA – ANNO 2019



FONTE: IRIS UniPa, novembre 2019

Grafico 4



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## FINANZIAMENTI PER I PROGETTI ATTIVI NEL 2019

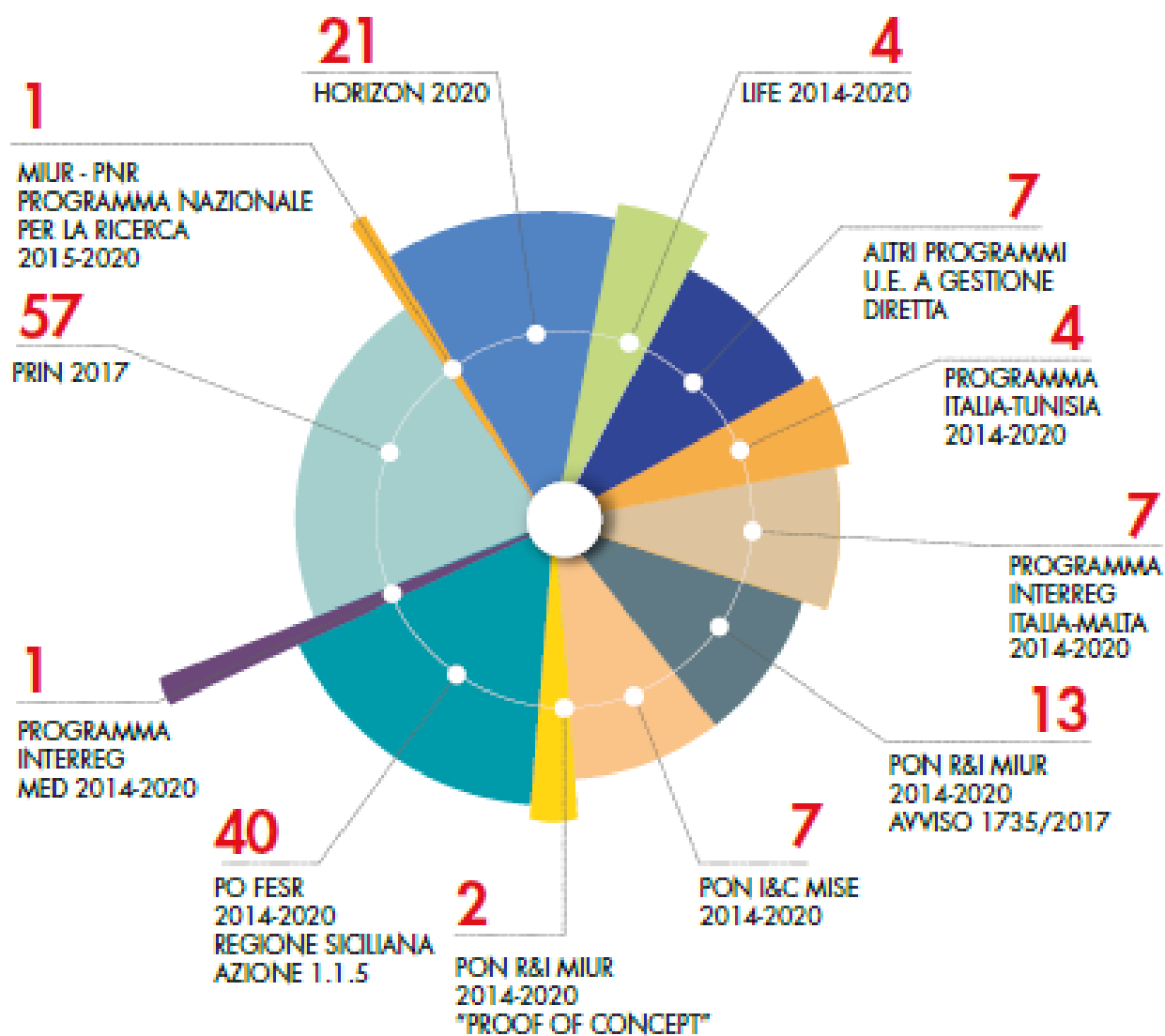
€ <b>7.288.327</b>	HORIZON 2020
€ <b>603.904</b>	LIFE 2014-2020
€ <b>361.752</b>	ALTRI PROGRAMMI UE A GESTIONE DIRETTA
€ <b>6.992.277</b>	PRIN 2017
€ <b>9.976.709</b>	PON R&I MIUR 2014-2020 AVVISO 1735/2017
€ <b>3.167.278</b>	PON I&C MISE 2014-2020
€ <b>23.706.725</b>	PO FESR 2014-2020 REGIONE SICILIANA AZIONE 1.1.5
€ <b>3.690.684</b>	PROGRAMMA INTERREG ITALIA-MALTA 2014-2020
€ <b>830.289</b>	PROGRAMMA ITALIA-TUNISIA 2014-2020
€ <b>381.361</b>	PROGRAMMA INTERREG MED 2014/2020
€ <b>298.250</b>	MIUR - PNR - PROGRAMMA NAZIONALE PER LA RICERCA 2015-2020
€ <b>387.713</b>	PON R&I MIUR 2014-2020 "PROOF OF CONCEPT"
€ <b>52.685.269</b>	<b>TOTALE</b>

Tabella 1



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## NUMERO DI PROGETTI ATTIVI NEL 2019 PER TIPOLOGIA



**164  
PROGETTI**

Grafico 5



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

La partecipazione dell'Ateneo alle calls del 2019 del programma HORIZON 2020 conferma il trend dello scorso anno, infatti sono stati presentati **n. 63** progetti, due in più rispetto al 2018, distribuiti tra i seguenti "pillar":

*Progetti H2020 presentati 2019*

PILLAR/ATTIVITA' ORIZZONTALI	N. PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	NEGOZIAZIONE	RESERVE LIST	RIGETTATI	VALUTAZIONE
Societal Challenges	18		3	1	14	
Clean – Sky	1				1	
COFUND-EJP	1	1				
Excellence Science	34	2		2	26	4
Industrial Leadership	6				5	1
Spreading excellence and widening participation	2					2
SESAR-JU	1				1	
<b>TOTALE</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>7</b>

Tabella 2

Nel periodo 2014-2019 i progetti presentati dall'Ateneo sul programma HORIZON 2020 sono stati complessivamente **n. 377** (fonte dati ECAS e fonte dati Servizio Speciale Ricerca di Ateneo), per un numero di **62,8 progetti/Anno**. Il numero dei progetti presentati nel 2019, quindi, si mantiene in linea con il trend medio annuo.

Nel corso del 2019 sono stati finanziati, con *grant agreement* già sottoscritti, **n. 8** nuovi progetti di cui n. 5 presentati nel 2018 e n. 3 presentati nel 2019, pertanto, alla data della presente relazione risultano complessivamente finanziati all'Ateneo **n. 31** progetti, per un importo complessivo di finanziamenti pari ad € **10.621.829,74**. Se si considerano anche i tre progetti in negoziazione, il numero dei progetti finanziati è di **n. 34** per un importo complessivo di finanziamenti superiore ai **13,9 ML €**.

Alla data delle presente relazione, dei n. 63 progetti presentati nel 2019 ne risultano finanziati **n. 6** (compresi quelli in negoziazione) con un lieve incremento rispetto al dato medio dei progetti finanziati nel periodo 2014-2019 che è **5,67 progetti/Anno**.

Il tasso di successo dell'Ateneo, ad oggi, sul programma HORIZON 2020 è del **9,02%** considerando anche i tre progetti in negoziazione.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

*Progetti H2020 presentati e finanziati per anno alla data della presente relazione*

ANNO	PRESENTATI	FINANZIATI	TASSO DI SUCCESSO
2014	67	4	5,97%
2015	62	4	6,45%
2016	61	7	11,48%
2017	63	7	11,11%
2018	61	6	9,84%
2019	63	6(*)	9,52%
<b>TOTALE</b>	<b>377</b>	<b>34</b>	<b>9,02%</b>

*(\*) Comprende anche i n. 3 progetti in negoziazione*

Tabella 3

Per quanto riguarda gli altri programmi europei a gestione diretta finanziati dalla Commissione Europea e/o da eventuali Agenzie delegate, nel 2019 c'è stata una sensibile riduzione della partecipazione da parte dei docenti e ricercatori dell'Ateneo. Ci si riferisce a tutte le *calls* finanziate dai Programmi: Rights, Equality and Citizenship – REC, Justice, ISFP - Internal Security Fund Police, Union Civil Protection Mechanism Exercise – UPCM e AMIF (Asylum, Migration and Integration Fund) in cui è prevalente la partecipazione dei Dipartimenti delle aree delle scienze sociali ed umanistiche.

Nell'ambito di questi programmi sono stati presentati complessivamente n. 6 progetti a fronte dei 12 presentati nel 2018, con il finanziamento di n. 1 progetto, per un importo di € **69.259,92** a valere del programma ISFP - Internal Security Fund Police, proposto dalla Prof.ssa Gianna Cappello del Dipartimento di Culture e Società.

Infine, nell'ambito del programma LIFE dei n. 3 presentati sulla call 2018 – Natura e biodiversità è stato finanziato nel 2019 n. 1 progetto proposto dal Prof. Rosario Schicchi, attraverso il Centro Interdipartimentale – CIRITA, per un importo complessivo di € **269.543,00**.

Nella tabella 4 sono riportati i dati dei progetti finanziati all'Ateneo nel periodo 2014-2019 relativi agli altri programmi UE a gestione diretta.

*Progetti finanziati 2014-2019 altri UE gestione diretta*

PROGRAMMA	N.	COSTO	FINANZIAMENTO
REC	3	339.402,03	271.513,97
JUSTICE	1	102.399,00	81.919,20
ISFP	2	127.983,77	115.185,39
LIFE	5	1.476.692,00	873.447,00
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>2.046.476,80</b>	<b>1.342.065,56</b>

Tabella 4



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Per quanto riguarda i bandi transnazionali e la programmazione congiunta con risorse europee e nazionali, nel corso del 2019 l'Ateneo ha presentato sulle azioni ERANET-CONFUND, ERA-HDL, JPI AMR, JPI Cultural Heritage e programma AAL complessivamente **n. 7** progetti di cui n. 2 ammessi a finanziamento con fondi MIUR (n. 1 FLAG ERA III) e MIPAAF (n. 1 ERA-HDL).

Inoltre, l'Ateneo ha partecipato anche alla call 2019 del programma PRIMA - Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area, presentando **n. 6** progetti di cui n. 1 ammesso a finanziamento nella *section 2* con risorse MIUR, per un importo di **€ 84.000,00**.

Per quanto riguarda, invece gli altri bandi europei ed internazionali, da segnalare che sono stati presentati **n. 11** progetti di cui **n. 2** finanziati: n. 1 dall' Air Force Office of Scientific Research – AFOSR – US per un importo di **€ 132.504,64**, proposto dal prof. Antonio Chella che riguarda il tema dell'intelligenza artificiale, e n. 1 dal *Central European Initiative (CEI) Know-how Exchange Programme (KEP)* per un importo di **€ 18.860,00**, proposto dalla prof.ssa Maria Luisa Saladino del Dipartimento STEBICEF. Degli altri otto progetti, cinque sono stati rigettati e per gli altri quattro si attende ancora l'esito della valutazione. Nella tabella 5 è riportato il dettaglio dello stato dei suddetti progetti per programma/bando di finanziamento.

*Progetti presentati 2019 altri bandi europei ed internazionali*

BANDO/PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO	PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	RIGETTATI	VALUTAZIONE
COST Action	2			2
EUROPAID - European Instrument for Democracy and Human Rights (EIDHR) Country-Based Support Scheme (CBSS) 2018-2019 – Eritrea"	1		1	
Air Force Office of Scientific Research – AFOSR	1	1		
AXA Research Fund	1		1	
CAIXA Impulse 2019 program	1		1	
Central European Initiative (CEI) Know-how Exchange Programme (KEP)	1	1		
International Exchanges 2019 - Round 3 - Royal Society	1			1
ITER Organization	1			1
DIATOMIC-H2020	1		1	
Leukemia & Lymphoma Society	1		1	
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Tabella 5

Nell'ambito dei bandi internazionali, si segnala, infine, il finanziamento nel 2019 di un progetto presentato nel 2018 proposto dalla prof.ssa Fontana del Dipartimento BIND, dal titolo "*Molecular stratification of patients with giant cell arteritis to tailor glucocorticoid and tocilizumab therapy*", nell'ambito di una call della Foundation for Research in Rheumatology – FOREUM, per un importo di **€ 66.000,00**.

In riferimento alla progettualità con fondi strutturali e di investimento europei 2014-2020, occorre



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

fare una distinzione tra i fondi a titolarità nazionale e quelli a titolarità regionale.

Nell'ambito dei fondi PON RI nel corso del 2019 sono stati finanziati dal MIUR altri 5 progetti già presentati dall'Ateneo a valere dell'avviso n. 1735 del PON R&I 2014/2020 riguardante il finanziamento di progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate dal PNR 2015-2020. Si ricorda che l'avviso prevedeva il vincolo per ciascun soggetto proponente di partecipare a un numero massimo di due partenariati pubblico-privati per ognuna delle n. 12 Aree di specializzazione.

L'Ateneo, nell'ambito del suddetto avviso, ha presentato **n. 22** progetti in qualità di beneficiario diretto, a questi si aggiungono altri **n. 14** progetti presentati in qualità di associato di Distretti e/o Consorzi di cui è socio consorziato, per un totale complessivo di **n. 36 progetti**.

Ad oggi, l'Ateneo ha avuto ammessi a finanziamento **n. 12 progetti** già contrattualizzati dei quali **5** in qualità di associato di propri Distretti e/o Consorzi.

Ad oggi l'importo dei finanziamenti assegnati all'Ateneo sull'avviso in questione, tenuto conto dei progetti contrattualizzati, ammonta ad **€ 4.677.768,99**.

Relativamente agli altri fondi PON, si segnala che nel corso 2019, in relazione a due bandi emanati dal MISE, nell'ambito del **PON I&C 2014-2020**, sono stati presentati dall'Ateneo attraverso i propri Dipartimenti **n. 4** progetti.

In particolare, nell'ambito del bando D.M. 20/11/2018 relativo al finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo nell'ambito dei settori applicativi coerenti con la Strategia nazionale di specializzazione intelligente (SNSI) aree di specializzazione "*Fabbrica intelligente e Agrifood*", mediante una procedura valutativa a sportello, sono stati presentati **n. 3** progetti di cui **n. 1** è stato finanziato, con decreto già sottoscritto, per un importo di **€ 749.895,00**, proposto dal Prof. Sottile del Dipartimento di Architettura; un altro progetto, in cui è coinvolto il prof. Giannici del Dipartimento di Fisica e Chimica, è stato ammesso a finanziamento ed è in fase di emanazione il decreto da parte del MISE, mentre il terzo progetto, proposto dalla dott.ssa Rombo del Dipartimento di Matematica e Informatica, è in fase di valutazione.

Nell'ambito del secondo bando D.M. 02/08/2019, relativo al finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo nell'ambito dei settori applicativi coerenti con la Strategia nazionale di specializzazione intelligente (SNSI) "*Fabbrica intelligente*", "*Agrifood*", "*Scienze della vita*" e "*Calcolo ad alte prestazioni*", mediante procedura valutativa negoziale, è stato proposto un progetto da parte del Prof. Arizza del Dipartimento STEBICEF, per il quale si è avuto notizia della valutazione positiva ai fini della successiva stipula dell'accordo negoziale con la Regione Siciliana.

Da segnalare, inoltre, riguardo gli programmi operativi nazionali che, sono stati presentati **n. 3** progetti a valere sul programma **FAMI** (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione) 2014-2020 gestito dal Ministero dell'Interno, di questi n. 2 progetti sono stati finanziati, uno proposto dalla Prof.ssa Di Rosa del Dipartimento Culture e Società e l'altro dal prof. Galati del Dipartimento SAAF, mentre il terzo progetto è ancora in fase di valutazione.

Nel corso del 2019 è stato ammesso, inoltre, a finanziamento su tale programma un progetto presentato nel 2018 da parte della prof.ssa Bartholini del Dipartimento Culture e Società, dal titolo "*MI.MAIN - Migration Mainstreaming*", di cui l'Ateneo è capofila, per un importo complessivo pari ad **€ 440.765,00**.





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, si segnala che nel corso del 2019 è stato, altresì, finanziato sul Programma di Sviluppo Rurale Nazionale 2014/2020 - Sottomisura 16.2 un progetto presentato nel 2018 dal prof. Portolano del Dipartimento SAAF, dal titolo “*Livestock Environment Opendedata – LEO*”, per un importo complessivo di € **600.000,48**.

Per quanto riguarda, invece, la programmazione regionale dei fondi strutturali si segnala che, nel 2019 si è concluso l’iter valutativo, a due anni dall’emanazione del bando, dei progetti presentati dall’Ateneo in partenariato con altri soggetti pubblici e privati sull’avviso D.D.G. n. 1349/5 - **azione 1.1.5 – PO FESR Sicilia 2014-2020** riguardante il “*Sostegno all’avanzamento tecnologico delle imprese attraverso il finanziamento di linee pilota e azioni di validazione precoce dei prodotti e di dimostrazione su larga scala*”.

L’Ateneo aveva presentato nell’ambito di questo avviso **n. 117** progetti, per un costo complessivo di oltre 57 ML di euro, di questi **n. 41** sono stati inseriti nella graduatoria dei progetti finanziabili mentre altri **4** sono stati inseriti tra quelli non finanziabili per incapienza di risorse.

Al momento, dei **n. 41** progetti finanziabili, l’Assessorato delle Attività Produttive della Regione Siciliana ha emanato il decreto di finanziamento per **n. 27** progetti per un totale complessivo di risorse destinate all’Ateneo pari ad € **14.444.047,99**. Di seguito il dettaglio dei progetti finanziati per ambito S3 – Strategia Regionale dell’Innovazione per la Specializzazione Intelligente 2014-2020 della Regione Siciliana.

*Progetti finanziati avviso 1.1.5 PO FESR 2014-2020 Sicilia per ambito S3*

AMBITO S3	N. PROGETTI	FINANZIAMENTO
AGROALIMENTARE	5	2.581.718,49
ECONOMIA DEL MARE	4	1.948.660,20
ENERGIA	4	2.789.648,15
SCIENZE DELLA VITA	6	3.614.403,35
SMART CITIES AND COMMUNITIES	7	3.361.417,80
TURISMO - BENI CULTURALI-CULTURA	1	148.200,00
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>14.444.047,99</b>

Tabella 6

In relazione all’altro avviso D.D.G. n. 2434 emanato sempre nel 2017 sul POR FESR 2014/2020 Regione Sicilia - azione 1.2.3. riguardante il “*Supporto alla realizzazione di progetti complessi di attività di ricerca e sviluppo su poche aree tematiche di rilievo e all’applicazione di soluzioni tecnologiche funzionali alla realizzazione delle strategie di S3 (da realizzarsi anche attraverso la valorizzazione dei partenariati pubblico-privati esistenti)*”, nell’ambito del quale l’Ateneo aveva presentato n. 9 progetti di cui n. 2 come capofila (ambiti Turismo, Beni Culturali, Cultura ed Energia), dopo le notizie ufficiose della scorso anno di una possibile revoca della linea di finanziamento da parte dell’Assessorato alle Attività Produttive con spostamento delle risorse sull’avviso a valere sull’azione 1.1.5, ad oggi non sono pervenute comunicazioni ufficiali di altro genere.

I progetti sono stati presentati in collaborazione con MPMI, Grandi Imprese e Organismi di ricerca. I capofila dei progetti potevano essere solo Grandi Imprese o Organismi di ricerca. La dotazione complessiva dell’avviso era di oltre 124 ML di euro.

Per quanto riguarda invece la programmazione della Regione Siciliana nell’ambito del **PSR 2014-**



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

**2020**, nel corso del 2019 a seguito dell'emanazione da parte dell'Assessorato Regionale dell'Agricoltura della Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea di due importanti bandi a valere sulla *Misura 16 - Cooperazione*, uno relativo alla **sottomisura 16.1** e l'altro riguardante la **sottomisura 16.2**, c'è stata una significativa progettualità da parte dell'Ateneo, principalmente attraverso i gruppi di ricerca del Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali, infatti sono stati presentati complessivamente su tali bandi **n. 35 progetti**.

In particolare, nell'ambito del bando emanato con decreto n. 1912 del 10.08.2018 a valere sulla Sottomisura 16.1 *“Sostegno per la costituzione e la gestione dei gruppi operativi del PEI in materia di produttività e sostenibilità dell'agricoltura”*, finalizzato al finanziamento di progetti di innovazione tecnica, tecnologica, di prodotto, di processo, organizzativa, sono stati presentati **n. 28** progetti da parte dei Dipartimenti dell'Ateneo, in partenariato con una molteplicità di attori, provenienti da diversi ambiti (agricolo e forestale, della ricerca, del settore agroalimentare, della microelettronica, del settore *no food*, del settore energie rinnovabili, ecc.), tutti inseriti nella graduatoria dei progetti finanziabili, tuttavia sulla base delle risorse disponibili solo **n. 14** progetti potranno essere ammessi a finanziamento.

Nell'ambito del bando emanato con decreto n. 149 del 20.02.2019 a valere sulla Sottomisura 16.2 *“Sostegno a progetti pilota e allo sviluppo di nuovi prodotti, pratiche, processi e tecnologie”*, finalizzato al finanziamento di progetti per l'adozione di innovazioni interattive, di tipo gestionale, di processo e/o di prodotto, di tecnologie e/o pratiche migliorative, oltre l'adattamento di pratiche o di tecnologie in uso, sono stati presentati **n. 7** progetti da parte dei Dipartimenti dell'Ateneo, in partenariato con una molteplicità di aziende private del settore agricolo e forestale ed enti di ricerca, per i quali si attende, a breve, l'esito definitivo della valutazione.

Per quanto riguarda i progetti finanziati a valere sui programmi di Cooperazione Territoriale Europea (CTE), nel corso del 2019 sono state emanate quattro call di rilievo sui seguenti programmi: Interreg Med, ENI CBC-MED, Interreg Italia-Malta e Interreg Italia-Tunisia, con la presentazione da parte dei docenti e ricercatori di complessivi **n. 35** progetti. Nella tabella 7 è riportato il dettaglio dei progetti presentati per ciascuna *call* e lo stato di valutazione.

*Progetti presentati 2019 programmi di Cooperazione Territoriale Europea*

PROGRAMMA	PROGETTI PRESENTATI	FINANZIABILI	RIGETTATI	AMMESSI 2° STEP	VALUTAZIONE
CTE ITALIA - TUNISIA 2014/2020 - avviso 2/2019	19				19
INTERREG V – A Italia Malta - avviso 2/2019 “targeted call”	4				4
ENI CBC MEDITERRANEAN SEA BASIN – 3 <sup>A</sup> Call progetti strategici	6	3	3		
Interreg med 2014/2020 – 3 <sup>A</sup> Call progetti modulari	6		4	2	
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

Tabella 7

Alla data della presente relazione si evidenzia che il numero dei progetti finanziati all'Ateneo sui



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

programmi di Cooperazione Territoriale Europea, senza considerare i tre progetti finanziabili sul programma ENI CBC-MED, sono complessivamente **n. 12**, per un importo complessivo di oltre i **4,9 ML di euro**.

In riferimento alla “Progettualità a finanziamento nazionale” (MIUR ed altri), si ricorda che tra dicembre 2018 e metà aprile 2019 sono state completate le valutazioni da parte del MIUR dei progetti presentati sul bando PRIN 2017 emanato con Decreto Direttoriale del 27 dicembre 2017 n. 3728.

L’Ateneo ha avuto ammesso a finanziamento **n. 61** progetti di cui **n. 13** come *principal investigator*. Nel corso del 2019 sono stati emanati da parte del MIUR tutti i decreti di finanziamento e tutti i progetti sono stati regolarmente avviati. I costi complessivi dei progetti ammontano ad € **9.931.988,00** per un contributo MIUR totale di € **7.889.111,00**.

Inoltre, nel corso del 2019 è stato emanato un importante bando da parte del MIUR nell’ambito del Fondo Integrativo Speciale per la Ricerca (FISR) – Avviso D.D. n. 1179 del 18 giugno 2019 – rivolto alle Università e agli Enti di ricerca e finalizzato al finanziamento di progetti di ricerca di particolare rilevanza strategica coerenti con il **Programma Nazionale per la Ricerca 2015-2020**.

Ciascuna proposta poteva essere presentata congiuntamente da un massimo di 3 soggetti, per costo complessivo non inferiore a 1 milione di euro e non superiore a 5 milioni di euro. Il finanziamento previsto è pari all’80% dei costi ritenuti ammissibili. Le risorse messe a disposizione dal bando ammontano a circa 28 ML di euro. La partecipazione dei docenti e ricercatori dell’Ateneo è stata particolarmente significativa con la presentazione di **n. 41** progetti.

Inoltre, nell’ambito di specifici bandi emanati da parte di altri Ministeri (diversi dal MIUR), da enti pubblici, privati e fondazioni, sono stati presentati dai docenti e ricercatori dell’Ateneo altri **n. 15** progetti di cui n. 1 finanziato dalla Fondazione ARISLA – Bando 2019 Pilot Grant, proposto dal Prof. Vincenzo La Bella del Dipartimento BIND dal titolo “*Architecture of cell differentiation, stress-mediated protein expression and transport in iPSC-derived Motor Neurons bearing a pG376D TDP-43 mutation – T-A-MN*” per un finanziamento di € **60.000,00**.

Vale la pena di specificare che per tali bandi, i numeri sopra riportati non costituiscono la totalità di quelli presentati, infatti spesso i ricercatori e i Dipartimenti non trasferiscono, per queste tipologie di finanziamenti, le informazioni.

***Infine si segnala che, nel corso del 2019 sono stati finanziati n. 4 progetti presentati nel 2018 a valere su bandi finalizzati alla ricerca emanati da MIPAAF proposti da docenti del Dipartimento SAAF, per un importo complessivo di € 235.964,98.***



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.2 Il contesto esterno di riferimento

---

Il sistema universitario italiano è basato su sessantuno Atenei Statali che accolgono circa il novanta per cento degli iscritti. La maggior parte degli studenti (circa l'86%) è concentrato negli atenei medio-grandi (con oltre 15.000 studenti).

L'Università di Palermo opera nel contesto economico e sociale siciliano nel quale sono attualmente presenti altre tre Università:

- l'Università degli studi di Catania,
- l'Università degli studi di Messina,
- l'Università degli studi di Enna "Kore".

Il contesto socio-economico siciliano è caratterizzato da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare: un reddito pro capite più basso della media delle altre regioni del Sud Italia; un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici; la presenza della criminalità organizzata; un alto tasso di abbandono scolastico; la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti.

Accanto a questi fattori negativi in Sicilia si sono sviluppati, negli ultimi anni, alcuni segnali di dinamismo sociale ed economico.

L'area nord-occidentale dell'Isola ha visto affermarsi aziende eccellenti e in grado di competere sui mercati internazionali nel campo enologico. Il settore turistico connesso alla valorizzazione dei beni ambientali e culturali si sta sviluppando ampiamente negli ultimi anni.

Nell'area sud-orientale sta emergendo un trend di sviluppo più variegato che coinvolge il settore turistico, quello della valorizzazione dei beni ambientali e culturali, l'agricoltura specializzata, l'industria chimica e alcuni comparti manifatturieri legati all'informatica.

Il contesto socio-economico della provincia di Palermo non si discosta grandemente dal quadro conciso precedentemente richiamato e caratterizzante l'intera regione siciliana.

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali ed ambientali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale, biblioteche, parchi e riserve naturali.

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito fortemente negli ultimi anni della generale crisi economica. In particolare, nel periodo 2011-2014 si è rilevato un tasso di disoccupazione sempre più elevato; dal 2015 al 2018 il tasso si è mantenuto quasi costante subendo piccole variazioni (circa 0,5 punti percentuali). Il tasso di disoccupazione in Sicilia nel 2011 al 14,38%, nel 2012 al 18,63%, nel 2013 al 20,98%, nel 2014 al 22,17%, nel 2015 al 21,40%, nel 2016 al 22,08%; nel 2017 al 21,49%; nel 2018 21,50% e nel 2019 si è attestato al 20% (fonte: ISTAT).

Il tasso di disoccupazione nella provincia di Palermo per i medesimi anni è pari rispettivamente al 16,02%, 19,43%, 20,50%, 23,20%, 23,90%, 25,10%, nel 2017 al 21,33%, nel 2018 al 19,80 e nel 2019 al 19,10% (fonte: ISTAT).



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dalla XXI Indagine Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati (sintesi rapporto 2019) risulta che il 33,3% dei laureati del nostro Ateneo intervistati ad un anno dalla laurea dichiara di essere occupato, tale percentuale aumenta al 60,2% a tre anni dalla laurea, mentre a cinque anni si attesta al 67,9%.

I principali “portatori d’interesse” dell’Ateneo sono: Unione Europea, MIUR, Regione Siciliana, Assemblea Regionale Siciliana, Provincia Regionale di Palermo, Comune di Palermo, Ordini e Collegi Professionali della Provincia di Palermo, Sicilindustria, Sindacati, Università pubbliche e private (italiane ed estere), Studenti, Famiglie, Cittadinanza, Personale Docente e T.A.B, Aziende Pubbliche e Private.

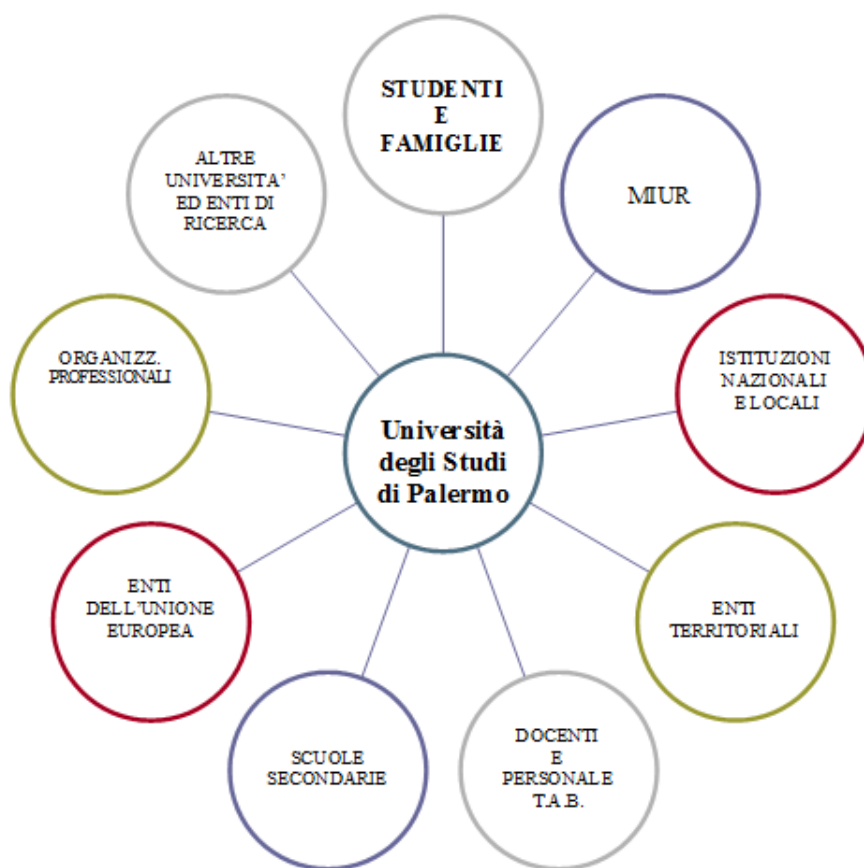


Grafico 6

Oltre alle rappresentanze studentesche negli organi di governo dell'Ateneo è istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, quale organo consultivo del Rettore, del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, con competenza sulle materie relative alla didattica e ai servizi agli studenti. Sono numerose le associazioni studentesche che collaborano costantemente con l'Ateneo attraverso iniziative culturali e sociali. Grazie alla legge n. 429 del 1985, tutte le realtà associative censite degli studenti trovano sostegno economico ed entrano in una rete progettuale che consente la massima valorizzazione di idee ed entusiasmi.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.3 L'amministrazione

Il personale docente dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2019 consta di 1.468 docenti, di cui 566 Professori Associati, 351 Professori Ordinari, 171 Ricercatori Legge 240/10 e 381 Ricercatori Universitari (Fonte CSA - Grafico 7).

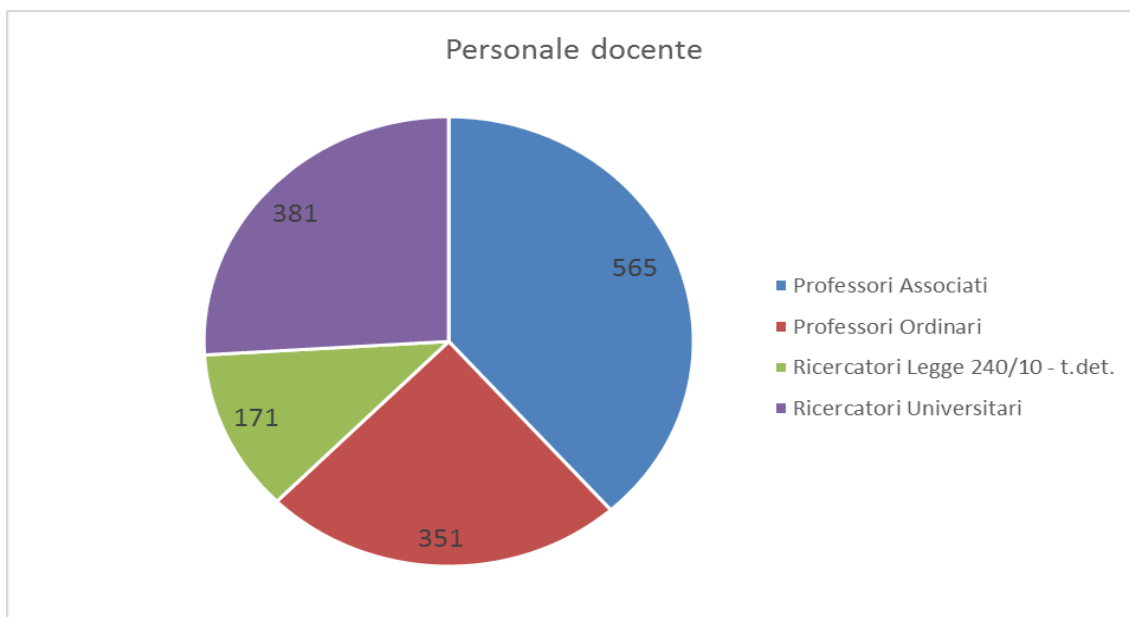


Grafico 7 (Fonte: CSA al 31/12/2019)

Il personale TAB dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2019 consta di 1.484 unità di personale TAB, di cui 6 dirigenti e 1 dirigente a contratto (Fonte CSA - Grafico 8).

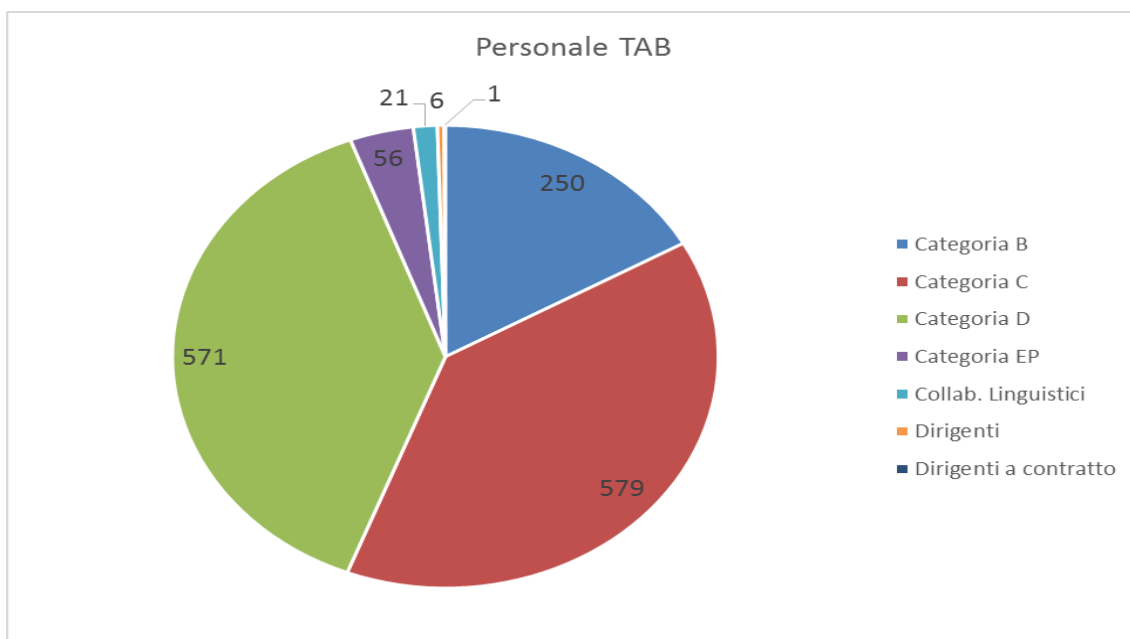


Grafico 8 (Fonte: CSA al 31/12/2019)



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Nell'A.A. 2018/2019 gli iscritti in Ateneo sono stati 40.405 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 30/04/2020 – Grafico 9).

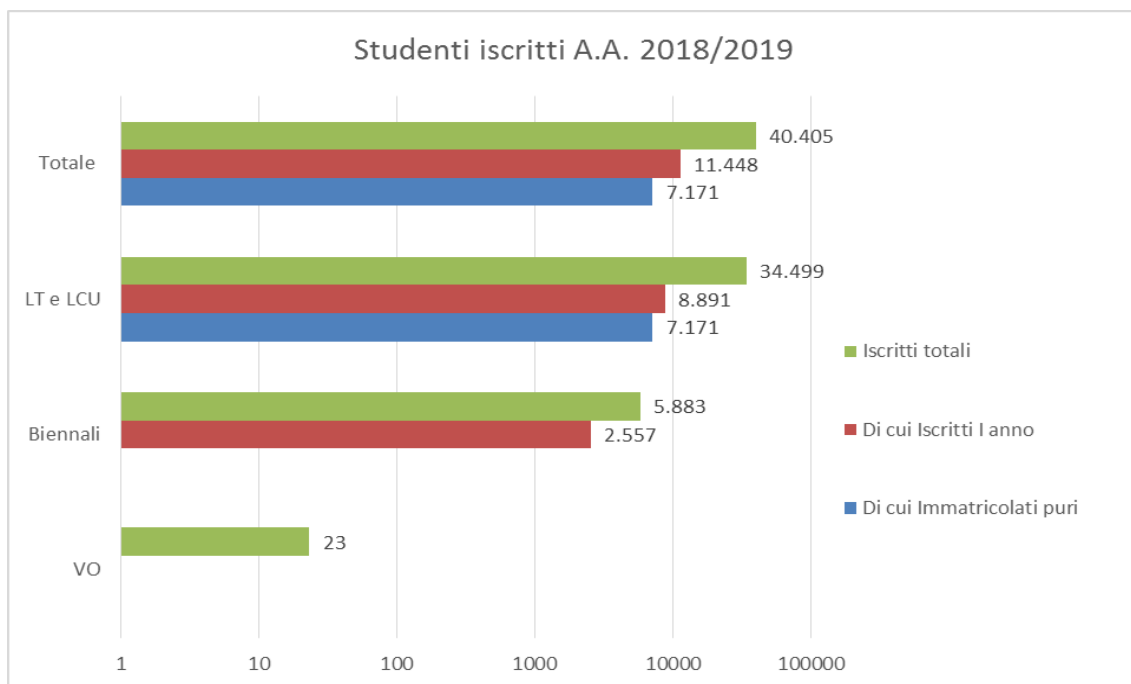


Grafico 9 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 30/04/2020)

Nell'A.A. 2019/2020 gli iscritti in Ateneo sono stati 40.617 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 30/04/2020 – Grafico 10).

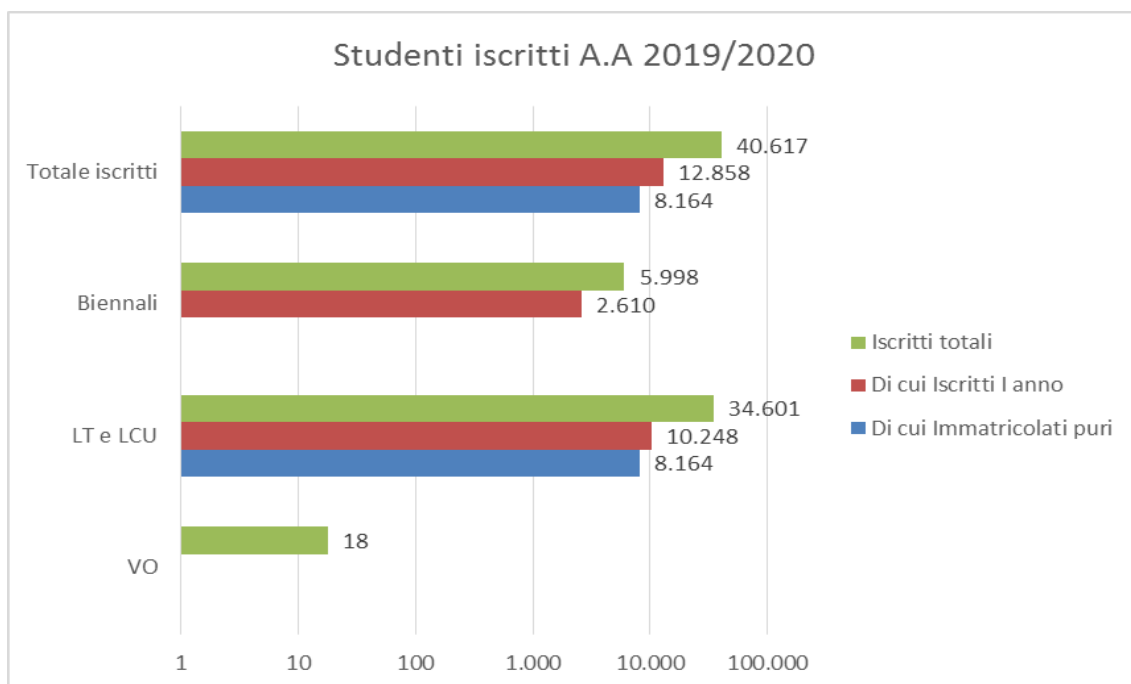


Grafico 10 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 30/04/2020)



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.4 Il processo di riorganizzazione delle Strutture decentrate: i Dipartimenti e le Scuole

---

Dopo aver implementato, a partire dal 2017, il modello organizzativo di Ateneo per la riorganizzazione della amministrazione centrale, attraverso l'istituzione di nuove Aree dirigenziali e la ridefinizione di quelle esistenti, nonché della loro articolazione in Strutture di Staff e Servizi Speciali, si è completato nel corso del 2018 il processo di riorganizzazione attraverso l'adozione di un nuovo modello organizzativo per le strutture decentrate e, in particolare, delle strutture dipartimentali: tale riorganizzazione, giunta al termine alla fine del 2018, ha caratterizzato l'azione di tutti i Dipartimenti nel corso del 2019.

L'azione partecipata e condivisa della raccolta delle informazioni procedurali di mappatura condotta nelle Scuole e nei Dipartimenti e la successiva attività di analisi dei processi, ha determinato un set di azioni finalizzate all'implementazione di un modello organizzativo funzionale e coerente con gli attuali assetti procedimentali. In particolare, è stata prevalente l'attenzione posta sui dipartimenti per la duplice funzione di gestore della Didattica e della Ricerca.

Il modello organizzativo realizzato, sintesi dei servizi amministrativi di supporto alla didattica e alla ricerca in capo alle strutture dipartimentali di questo Ateneo, si caratterizza per un maggiore coinvolgimento del personale afferente alle stesse e per una migliore qualità della comunicazione tra vertice amministrativo e funzioni collegate.

Tale modello ha tenuto conto, altresì, della necessità di integrazione tra indirizzo gestionale e obiettivi, nonché della coerenza tra risultati da conseguire e risorse impiegate. Per questa ragione è stato ritenuto fondante il principio per il quale l'efficienza di un modello organizzativo passi attraverso i meccanismi di delega e responsabilità. Un modello organizzativo, caratterizzato da percorsi professionali fortemente motivanti che rispondono all'aspirazione di crescita professionale, conduce, ad una visione identitaria dell'Ateneo e al superamento della dicotomia tra amministrazione centrale e strutture decentrate.

Pertanto, il modello organizzativo, in analogia con quanto adottato per le Aree e i Servizi dell'Ateneo, ha previsto un Dipartimento articolato in Unità Operative e Funzioni Specialistiche che si aggiungono alla figura cardine del Responsabile Amministrativo di dipartimento (RAD), tenendo conto di tutte le attività procedimentali svolte in Dipartimento e della loro ripartizione secondo quei principi di responsabilità, autonomia e delega sopra rappresentati.

L'organigramma funzionale del Dipartimento riportato in fig.1 rappresenta la configurazione più articolata con il dettaglio dei macro-servizi e delle macro-attività che possono essere svolte in seno ad un Dipartimento. Ai fini della suddetta analisi, si è tenuto conto dei servizi e delle attività dichiarate e rilevate dai vari RAD nell'ambito del Progetto *Good Practice*, oltre che dell'attività di mappatura dei processi di Ateneo svolta nel corso degli ultimi anni dagli uffici dell'Area Qualità, programmazione e supporto strategico.

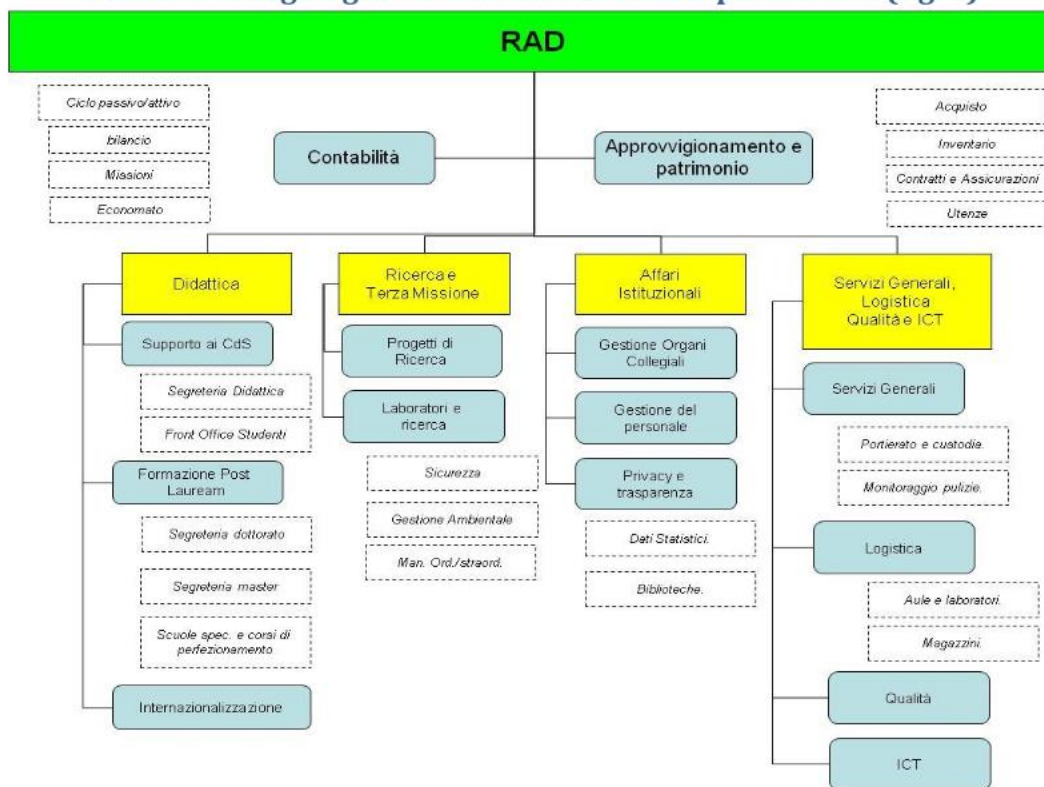




# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Nella assoluta consapevolezza che non tutti i dipartimenti sono organizzati e provvisti di uguali dotazioni logistiche, strumentali e di risorse umane, è stata analizzata l'attuale configurazione dipartimentale in termini di risorse umane e funzioni specialistiche assegnate, giungendo a tre schemi standard di organigramma dipartimentale, ognuno dei quali sostanzialmente legato alle dimensioni del Dipartimento stesso (Fig. 2): ogni schema può essere modellato ed adattato alle singole specificità di ogni singolo Dipartimento, nonché al grado di competenza del personale afferente.

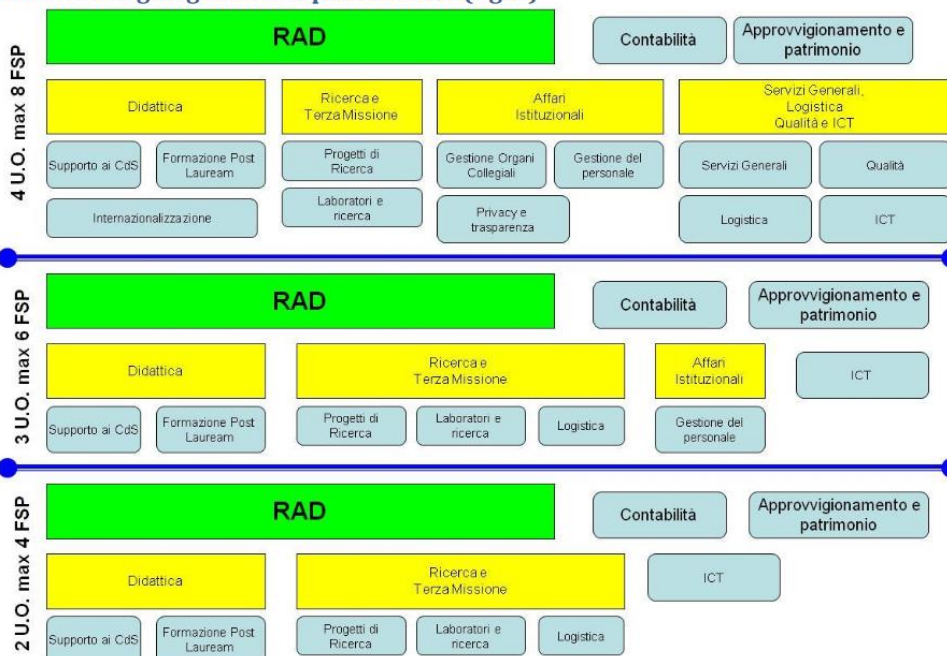
**Modello di Organigramma Funzionale del Dipartimento (fig. 1)**





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## - Esempi di schemi di organigramma dipartimentali (fig. 2)



Gli schemi proposti hanno tutti in comune n. 2 U.O., Didattica e Ricerca e Terza Missione, quali espressione compiuta delle attività istituzionali d'Ateneo. Sono rappresentati, inoltre, in verde i RAD, in giallo le Unità operative (U.O.) e in celeste le funzioni specialistiche (FSP).

Per quanto riguarda le Scuole (le quali si occupano di coordinare e razionalizzare le attività didattiche dei dipartimenti che le costituiscono secondo criteri di affinità disciplinare), si rappresenta che con delibera del CdA del 25/07/2019 (Numero repertorio 384/219 e numero protocollo 70495/2019) è stata approvata la disattivazione di tutte le Scuole di Ateneo (entro il 31/10/2019) e l'attivazione della sola Scuola di Medicina e Chirurgia nella nuova composizione a far data dal 1° novembre 2019.

In conclusione, il nuovo modello ha reso omogenee le strutture didattiche e di ricerca rispetto a quelle dell'amministrazione centrale, responsabilizzando e valorizzando il personale in servizio presso i Dipartimenti, i Centri e presso la Scuola di Medicina, anche attraverso l'attribuzione al personale di n. 45 unità organizzative, prima non esistenti, e l'introduzione di ulteriori 28 funzioni specialistiche.

La nuova articolazione delle strutture tecnico-amministrative dipartimentali ha rappresentato un passaggio importante non solo per il personale coinvolto, ma anche per gli organi dipartimentali, cui sono affidate le funzioni core dell'Ateneo, che hanno adesso punti di riferimento certi e funzionari responsabili di uffici a supporto della didattica, della ricerca, della logistica, dei processi di qualità.

Contestualmente i dipartimenti, anche a seguito dell'adozione del nuovo budget di struttura, hanno ricevuto l'assegnazione di nuovo personale, sia attraverso procedure concorsuali, che attraverso



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

trasferimenti interni dalle Scuole disattivate, per effetto delle modifiche statutarie intervenute in corso d'anno.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.5 Il Progetto *Good Practice*

---

Nel 2019, per il terzo anno consecutivo, l'Ateneo ha aderito al Progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano, con il quale tutte le principali Università italiane confrontano le proprie performance al fine di individuare buone pratiche e nuove soluzioni organizzative. Il progetto è nato nel 1999, su iniziativa del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di misurare e comparare i servizi amministrativi di supporto di un gruppo di università che, su base volontaria, ha partecipato e fornito i dati necessari per il confronto. Le ultime edizioni hanno visto la partecipazione di numerosi Atenei Pubblici e Scuole Superiori. Le aree di analisi considerate sono state “*Costi ed efficienza*” e “*Customer satisfaction*”. La possibilità di ottenere vari elementi di benchmark tratti dall'analisi dei dati delle principali Università italiane è uno degli scopi del progetto; da questo confronto sistematico si possono apprendere modalità per migliorare la performance organizzativa.

L'Ateneo ha tenuto in maniera particolare alla partecipazione di tutto il personale docente e T.A.B. nonché degli studenti, ai quali è stato chiesto di dedicare il tempo necessario per rispondere alle domande contenute nei relativi questionari di “*Customer satisfaction*”. Il progetto ha rappresentato, infatti, e continua a rappresentare (considerato che l'Ateneo ha aderito anche per il 2020) una importante opportunità per migliorare i servizi resi agli studenti, al personale e a tutti gli altri stakeholders.

In particolare, attraverso lo scostamento percentuale del costo unitario rispetto ai singoli servizi erogati dagli Atenei aderenti al progetto “*Good Practice 2019*”, è stato possibile rilevare il posizionamento dell'Ateneo di Palermo rispetto all'efficienza degli stessi servizi erogati.

Inoltre, attraverso lo scostamento percentuale dei valori registrati dalla customer satisfaction dei singoli servizi erogati da UNIPA rispetto alla media dei valori registrati dagli altri Atenei aderenti al progetto “*Good Practice 2019*” è stato possibile rilevare il posizionamento dell'Ateneo di Palermo rispetto all'efficacia dei servizi erogati.

In riferimento alla percezione della qualità dei servizi erogati, nel corso dell'anno 2019, sono stati somministrati quattro questionari: al personale docente, al personale tecnico amministrativo, agli studenti iscritti al primo anno, agli studenti iscritti agli anni successivi.

In questa sede, si rappresenta che, in riferimento alla “*CS Studenti I anno*”, l'Ateneo di Palermo, per l'anno 2019, riporta livelli di soddisfazione quasi sempre costanti o addirittura crescenti rispetto agli anni precedenti (2017 e 2018). Il valore più basso (2,76) è stato registrato relativamente ai servizi erogati dalle Segreterie; il valore più alto (3,86) dai servizi bibliotecari.

In riferimento alla “*CS Studenti anni successivi*”, si rappresentano livelli di soddisfazione ancora una volta quasi sempre costanti o addirittura crescenti rispetto agli anni precedenti (2017 e 2018). Il valore più basso (2,95) è stato registrato relativamente ai servizi erogati dalle Segreterie; il valore più alto (4,38) ancora una volta dai servizi bibliotecari.

Anche in riferimento alla “*CS DDA*”, si rappresentano, per l'anno 2019, livelli di soddisfazione quasi sempre costanti o addirittura crescenti rispetto agli anni precedenti (2017 e 2018). Il valore più basso (3,45) è stato registrato relativamente ai servizi logistici; il valore più alto (4,51) ancora una volta dai servizi bibliotecari.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, in riferimento alla “CS PTA”, si rappresentano, per l’anno 2019, livelli di soddisfazione quasi sempre costanti o addirittura crescenti rispetto agli anni precedenti (2017 e 2018). Il valore più basso (3,68) è stato registrato relativamente ai servizi logistici; il valore più alto (4,26) dai servizi relativi ai sistemi informativi.

Per i dettagli dei risultati dell’indagine svolta nel corso del 2019 si rimanda all’allegato 5.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.6 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

---

Dal 1° gennaio 2019 è entrato in vigore presso l'Ateneo di Palermo il nuovo Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (approvato dal CdA il 20/12/2018) che ha recepito le novità apportate al D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, adattandolo alla specifica realtà del nostro Ateneo e attribuendo maggiore rilevanza alla valutazione della performance organizzativa.

Nella seduta del 04/10/2018 il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, ha espresso parere favorevole al Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo che rappresenta il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (di seguito SMVP).

Tra le novità apportate al sistema della misurazione e valutazione della performance è utile evidenziare come quest'ultima, a partire dal 2019, è stata misurata attraverso i seguenti elementi:

- Indicatori di Ateneo;
- Indicatori di area;
- Obiettivi organizzativi;
- Obiettivi individuali;
- Valutazione dei comportamenti;
- Valutazione capacità differenziazione dei giudizi.

È utile, altresì, evidenziare che tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e che i risultati relativi alla valutazione della performance organizzativa hanno incidenza sulla performance individuale.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa che sintetizza quanto sopra rappresentato.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI	EP	D RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA	B, C, D NON RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA
INDICATORI DI ATENEO	11%	6%	-	-	-
INDICATORI DI AREA	22%	24%	6%	6%	5%
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA SINGOLA UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	-	-	24%	-	-
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	32%	30%	25%	45%	35%
OBIETTIVI INDIVIDUALI	20%	20%	25%	25%	-
VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI	10%	15%	20%	24%	60%
VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	5%	5%	-	-	-

Tabella 8

Con il SMVP la valutazione diviene sempre di più un'attività di confronto, ricerca ed analisi che guarda all'intero processo organizzativo ed ai risultati conseguiti, capace di fornire informazioni utili al decisore per il miglioramento dei servizi.

Il modello di valutazione della performance prevede, infatti, una maggiore correlazione tra obiettivi e organizzazione nonché tra azioni, indicatori e relativi target prefissati, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo.

Al fine di rafforzare, nel Ciclo della Performance, il legame tra scelte strategiche ed obiettivi operativi, è stato dato maggiore rilievo alla rilevazione della soddisfazione degli utenti per determinare e monitorare l'efficacia dei servizi resi.

La *customer satisfaction* costituisce, infatti, un valido strumento di supporto al processo decisionale per l'identificazione di punti di attenzione nonché per la definizione di obiettivi di miglioramento.

L'Ateneo, inoltre, nel corso del 2019, ha aggiornato l'applicativo "FENICE", sviluppato in house e utilizzato per effettuare la valutazione della performance di tutto il personale Dirigente e TA.

Si rappresentano alcuni punti di forza del vigente SMVP: il rafforzamento degli elementi legati alla performance organizzativa; la semplificazione della gestione del processo di valutazione che ha previsto, a partire dal 2019, la soppressione del monitoraggio trimestrale dei dipendenti e la



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

conferma del monitoraggio semestrale e della valutazione annuale; l'opportunità di inserire un sistema di premi per il personale TAB.

A tal proposito, si ricorda che tra gli strumenti per premiare il merito e le professionalità è stato previsto il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009.

Ai dipendenti che ottengono la valutazione di eccellenza, P(T) = 5, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del SMVP viene attribuito il suddetto bonus annuale delle eccellenze. La misura del bonus è stata definita in sede di contrattazione integrativa secondo le previsioni del CCNL; la contrattazione integrativa definisce, altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Si concretizza, così, un sistema non solo in incentivi economici ma anche di benefici sostanziali per le progressioni di carriera. I "migliori", infatti, avranno una busta paga più ricca e maggiori possibilità di carriera: segnali importanti che rappresentano percorsi virtuosi che avranno ricadute positive nel medio-lungo periodo.

Tenuto conto, infine, di quanto previsto dall'art.7, comma 1, del Dlgs. 150/2009 ovvero che "le amministrazioni pubbliche [...] aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance", l'Ateneo non ha ravvisato, per il 2019, l'esigenza di modificare il suddetto sistema, ritenendo prematura la verifica della sua tenuta e considerando che gli effetti della sua applicazione si manifesteranno a partire dai primi mesi del 2020 (con la conclusione del processo di valutazione della performance del personale relativo all'anno 2019).





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.7 Le principali azioni intraprese per il miglioramento della performance di Ateneo

---

Si riportano, di seguito, le principali azioni intraprese dall'Ateneo per migliorare la sua performance nonché i servizi erogati agli studenti e a tutti gli altri portatori di interesse.

### 1. Realizzazione di nuovi modelli organizzativi per la Didattica: i Manager Didattici

Al fine di adeguare le strutture dell'Ateneo alle nuove competenze richieste e alla necessità di razionalizzazione dei servizi e delle funzioni, è emersa, in questi ultimi anni, la necessità di avviare un percorso che conduca a un rinnovato modello organizzativo.

Al fine di contenere i costi, nel progettare la riorganizzazione dell'amministrazione centrale (in una fase iniziale) si è proceduto con la riduzione del numero complessivo delle posizioni dirigenziali. A seguito di una verifica della "tenuta" del modello organizzativo e al fine di armonizzare le autonomie dipartimentali sono stati individuati (in una seconda fase) nuovi modelli organizzativi per la didattica e per la ricerca che hanno riguardato anche la figura dei Manager Didattici.

È indubbio, infatti, che la nuova disposizione organizzativa dei Manager Didattici (assegnati, dal 1° maggio 2019, all'Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico – Decreto DG prot. 37547 del 19/04/2019) abbia offerto nuove forme di collegamento, coordinamento e supporto a tutte le attività all'interno dei macro-processi della didattica. In particolare, appare utile ricordare che i Manager Didattici si confrontano ed operano a stretto contatto con:

- il Servizio Speciale per la didattica e gli studenti e alcune U.O. ad esso afferenti,
- il Servizio Speciale Internazionalizzazione ed alcune U.O. ad esso afferenti,
- il Servizio Speciale Post-Lauream ed alcune U.O. ad esso afferenti,
- il Settore Strategia e programmazione della didattica ed alcune U.O. ad esso afferenti,
- il Settore Programmazione, controllo di gestione, valutazione della performance ed elaborazioni statistiche di Ateneo ed alcune U.O. ad esso afferenti.

Le attività dei Manager Didattici incideranno sui risultati relativi agli indicatori di performance organizzativa prefissati sia a livello di unità organizzative (ma anche di Area) che a livello di Ateneo.

Appare, infine, significativo il continuo supporto offerto dai Manager Didattici alle U.O. Didattica previste in seno ai Dipartimenti Universitari (laddove previsti) e ai Consigli di Corso di Studio per la normalizzazione ed omogeneizzazione delle procedure di gestione nel rispetto delle specificità culturali di ogni percorso formativo.

### 2. Implementazione della cooperazione internazionale: stipula di accordi per il rilascio del doppio titolo e di altri accordi di cooperazione internazionale

Al fine di rendere più attraente e competitiva l'offerta formativa nel corso del 2019 sono stati sottoscritti nuovi accordi di cooperazione internazionale finalizzati al rilascio del doppio titolo.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Utile menzionare, tra i suddetti accordi stipulati nell'ambito delle politiche di internazionalizzazione, l'accordo quadro di cooperazione con lo Hunan Institute of Science and Technology (HNIST) di Yueyang, Città-prefettura della provincia cinese dello Hunan. L'accordo prevede la collaborazione tra i due Atenei per programmi di mobilità di ricercatori, docenti e laureati, per la realizzazione di percorsi formativi concordati, volti anche al rilascio di titoli congiunti. L'accordo prevede inoltre la partecipazione comune a bandi promossi dalla commissione europea o da altri enti e fondazioni nell'ambito di ricerca e formazione.

Le strategie di internazionalizzazione intraprese negli ultimi anni dall'Ateneo e l'offerta formativa sempre più multidisciplinare con i sei Corsi di Studio attivi in lingua inglese, hanno reso UniPa competitiva nell'attrarre studenti da altre parti del mondo. Si riportano, di seguito, tra i principali, altri accordi di cooperazione internazionale:

- Memorandum of Understanding sottoscritto tra UniPa ed EUPIC per la formazione e l'aggiornamento degli imprenditori cinesi, di cui sarà capofila il Dipartimento di Scienze Politiche e delle relazioni internazionali (DEMS) dell'Università di Palermo;
- Accordo con la Hanoi University of Home Affairs per la formazione e l'aggiornamento di alti dirigenti del Ministero degli Interni del Governo vietnamita.

Si ricorda, infine, che per l'A.A. 2019/2020, sono stati erogati n. 1.953 cfu in lingua inglese, sono risultati n. 439 studenti stranieri iscritti ai CdS e n. 31 studenti stranieri iscritti ai Dottorati di Ricerca; per l'A.S. 2018 i CFU acquisiti all'estero sono stati pari a n. 34.543.

### **3. Miglioramento dei servizi agli studenti: orientamento e placement**

L'Ateneo, ponendo gli studenti al centro della sua azione e ritenendo importante implementare l'organizzazione interna per innalzare la qualità dei servizi erogati e rispondere in maniera sempre più efficace alle richieste degli studenti e delle famiglie, per il 2019, ha continuato ad orientare la propria azione verso la costruzione di un sistema formativo ampio, capace di preparare laureati che possano competere con tutti i laureati italiani nel mercato del lavoro. A tal fine, l'Ateneo si è impegnato a rafforzare il sistema di placement per i laureati e il sistema di orientamento.

Si riporta, di seguito, l'elenco degli eventi e/o degli incontri organizzati nel primo semestre del 2019 e a cui hanno partecipato gli studenti e/o i laureandi:

- Cinque eventi ed incontri di promozione dell'Offerta Formativa nazionali presso le sedi dell'Università di Palermo (centrale e decentrate);
- Sei eventi ed incontri di promozione dell'Offerta Formativa nazionali e internazionalizzazione a cui partecipa Unipa;
- 88 incontri e laboratori di orientamento per gli studenti delle classi III, IV e V delle scuole secondarie di II grado presso il COT;
- 17 conferenze di orientamento per gli studenti delle classi III, IV e V delle scuole secondarie di II grado;
- 43 seminari di transizione e workshop di simulazione test.

Da evidenziare, inoltre, come il numero degli studenti iscritti alle magistrali si è attestato a 2.550 unità: un risultato più che soddisfacente se confrontato con le 2.000 unità del triennio precedente.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Utile ricordare, altresì, che è stato realizzato anche un quaderno di presentazione dell'Ateneo, redatto sia in italiano che in inglese, contenente i dati relativi all'offerta formativa, agli obiettivi di ricerca, alla dimensione internazionale e a ben 10 ragioni per studiare in Unipa. Uno strumento che consente di offrire ai futuri studenti, alla comunità scientifica internazionale e a tutti gli stakeholder uno sguardo d'insieme sull'Ateneo sempre più impegnato nella produzione di cultura, ricerca, innovazione, formazione, lavoro e promozione dello sviluppo della società civile e del territorio.

## **4. Miglioramento dei servizi agli studenti: il servizio navetta al Campus universitario**

Nel mese di luglio 2019 è stato inaugurato il servizio navetta al Campus, dedicato a studenti, dipendenti e visitatori, è totalmente gratuito e consente, in coincidenza con gli arrivi dei treni del servizio ferroviario metropolitano operato da Trenitalia, di raggiungere gli edifici posti all'interno del campus, sede di aule ed uffici. L'itinerario si snoda lungo la viabilità interna del varco di via Brasa sino ai varchi di accesso al nodo "Basile" dove si attestano numerose linee di trasporto pubblico urbano offerte da AMAT. Il servizio è garantito da due bus a basso impatto ambientale, dotati di pedane mobili per disabili, che percorrono l'itinerario con una frequenza di 10 minuti e una copertura di 10 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì.

## **5. Miglioramento dei servizi agli studenti: la sicurezza al Campus**

È stata definita la destinazione dei risultati degli esercizi pregressi. Si tratta di due milioni di euro che sono stati ripartiti nel seguente modo:

- 1,5 milioni di euro per manutenzione straordinaria e restauro di beni storici monumentali;
- 200 mila euro per manutenzione straordinaria di impianti;
- 300 mila euro per l'acquisizione di attrezzature per laboratori didattici.

Si riportano, di seguito, i principali interventi di manutenzione straordinaria finalizzati al miglioramento e alla fruibilità degli spazi da parte degli studenti:

- Lavori di fornitura e collocazione di corpi illuminanti presso i corridoi prospicienti le aule del plesso Architettura, ex Convento della Martorana Via Maqueda Palermo;
- Lavori di manutenzione straordinaria agli impianti elettrici di trasmissione dati e video-informazione a servizio dei totem installati presso i Corpi A, B e C del Complesso Didattico a Parco d'Orleans;
- Lavori di ristrutturazione di alcuni locali ex Stebicef del Policlinico, finalizzati a deposito per vecchi testi della biblioteca centrale Scuola di Medicina;
- Lavori di realizzazione di pavimentazione industriale nel capannone del laboratorio strade dell'edificio 8, Viale delle Scienze- Palermo;
- Lavori di manutenzione per la riparazione della matrice video della sala regia ed il ripristino del sistema audio nelle aule 11 e 12 del Complesso di Didattico Ed. 19 a Parco d'Orleans;
- Lavori di manutenzione dei rilevatori gas dei laboratori scientifici del Dipartimento di Ingegneria dell'edificio 6;
- Lavori di realizzazione di impianto di gas puri dei laboratori RIMED dell'edificio 1;



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Lavori di manutenzione del laboratorio 5 dell'edificio 16 Dipartimento STEBICEF in viale delle Scienze;
- Lavori di manutenzione degli impianti audio video presso le aule dell'edificio 19 e dei sistemi di allarme presso l'Orto Botanico;
- Progetto di ristrutturazione dei locali da destinare al polididattico Melisenda presso il piano terra dell'edificio 4 in Viale delle Scienze – Palermo;
- Lavori di rifacimento delle linee elettriche a servizio dell'impianto di condizionamento della Biblioteca universitaria della Scuola di medicina con fornitura e collocazione di due pompe di calore;
- Lavori di manutenzione del laboratorio di Optometria presso l'Edificio 18.

Al fine di aumentare la sicurezza degli utenti, è stato concluso un accordo che prevede l'installazione di 30 telecamere di videosorveglianza dotate di una tecnologia avanzata che utilizza algoritmi di tipo Deep Learning per rilevare e classificare persone e veicoli, escludendo altri oggetti in movimento, riducendo il numero di falsi allarmi.

### **6. Miglioramento dei servizi agli studenti: supporto alle disabilità, lavoro e pari opportunità**

Al fine di promuovere buone prassi e politiche attive per garantire lavoro, sostegno e placement ai laureati diversamente abili, è stato sottoscritto il primo contratto di lavoro a tempo indeterminato tra un laureato diversamente abile e il Consorzio Sintesi srl nell'ambito di un protocollo di intesa con il Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione (SPPEFF) di UniPa.

Sono stati pubblicati, inoltre, nell'Albo Ufficiale di Ateneo il bando per la selezione di 170 studenti UniPa per svolgere attività di "Collaborazione a Tempo Parziale" per l'Anno Accademico 2018/2019 (pubblicazione n.203 del 06/02/2019) e il bando per la selezione di 97 Tutor didattici per lo svolgimento di attività di tutorato e per le attività didattico-integrative, propedeutiche e di recupero da utilizzare prevalentemente nei primi anni dei Corsi di Laurea.

Si precisa che gli studenti in situazione di disabilità (oltre il 66%, D.Lgs. 68/12, art. 9, c. 2), risultano per l'A.A. 2018/2019 pari a n. 395, facendo registrare un incremento rispetto agli iscritti dell'anno precedente (A.A. 2017/2018) che erano pari a n. 365.

Si precisa, infine, che sono attive 5 postazioni dedicate agli studenti disabili nelle strutture decentrate e che è, altresì, loro accessibile il servizio bus navetta all'interno del campus universitario.

### **7. Miglioramento dei servizi agli studenti: App UniPaInTasca**

È stata realizzata e implementata UniPaInTasca, l'app ufficiale dell'Università degli Studi di Palermo rivolta agli studenti e ai futuri studenti UniPa, scaricabile gratuitamente negli store Android e negli store Apple (iOS). L'applicazione presenta un set di informazioni e servizi che migliorano la vita universitaria; con un recente aggiornamento sono state introdotte nuove funzionalità che permettono la sostituzione delle tradizionali UniPaCard per l'identificazione degli studenti e che "virtualizzano" l'accesso ai servizi. Studenti e studentesse potranno dimostrare la propria identità universitaria grazie all'uso di UniPaInTasca attraverso il proprio dispositivo mobile. Non sarà più necessario andare a ritirare ed esibire la smart card. La nuova funzionalità "Unipa



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Card” mostra la foto dello/a studente/essa e il QRCode che rimanda alla card attiva: con questa funzionalità si potrà essere identificati come studenti/esse UniPa da qualsiasi utente, interno o esterno all’Ateneo. La lettura del codice QR mostrato dall’applicazione apre una pagina del portale UniPa che certifica lo stato di studente dell’Ateneo. La funzionalità “Accesso Biblioteca” mostra la foto dello studente e il QRCode della matricola; attraverso questa funzionalità si potrà accedere alle sedi dell’Ateneo, tra cui le biblioteche.

### **8. Unipa e ambiente: Orto Botanico Plastic Free**

È stata promossa dall’Università degli Studi di Palermo l’iniziativa “Orto Botanico Plastic Free”, nata dalla volontà di uniformarsi alla Strategia Europea per la Plastica e con l’obiettivo di far fronte all’emergenza globale e ai cambiamenti climatici. All’interno degli spazi dell’Orto Botanico del Sistema Museale di Ateneo è stata prevista l’applicazione di regole stringenti per ridurre, riutilizzare, riciclare e recuperare la plastica.

### **9. Unipa e cultura: le Lauree honoris causa e le biblioteche**

Nel corso del 2019 sono state conferite le lauree honoris causa (con svolgimento di lectio magistralis) a importanti personaggi pubblici impegnati nel panorama culturale e artistico italiano, in particolare:

- La Laurea honoris causa in “Comunicazione del Patrimonio Culturale” ad Alberto Angela, paleontologo, naturalista, divulgatore scientifico e scrittore;
- la Laurea Magistrale honoris causa in "Musicologia e Scienze dello Spettacolo” a Moni Ovadia, attore, regista e musicista;
- la Laurea Magistrale honoris causa in “Scienze dello Spettacolo” a Ferzan Özpetek, regista, sceneggiatore e scrittore.

Nell’ambito delle iniziative a sfondo culturale, si vuole menzionare la seconda edizione de “La settimana delle biblioteche”, organizzata dal Sistema Bibliotecario e Archivio Storico di Ateneo (SBA) nel mese di maggio u.s. All’interno dell’iniziativa è stata inaugurata la Biblioteca di Antichistica relativa alla Biblioteca Interdipartimentale di discipline umanistiche – II sezione. Il Sistema Bibliotecario di Ateneo, inoltre, con la collaborazione del Settore Servizi per la Ricerca e diffusione della conoscenza scientifica, ha promosso “Le voci dei libri. Le biblioteche universitarie narrano la ricerca”, un calendario di incontri di lettura nelle biblioteche dell’Ateneo. Il programma di attività si è inserito nel più ampio progetto di terza missione che UniPa si riconosce, volto al trasferimento di conoscenze, nella convinzione che la cooperazione tra comunità universitaria, biblioteche accademiche e territorio possa disegnare e consolidare uno scenario nel quale la ricerca scientifica riscopra ed eserciti un ruolo socialmente e politicamente attivo. Il progetto è rientrato, inoltre, nell’ambito di "Palermo città che legge", riconoscimento che il Comune di Palermo ha ottenuto dal Ministero per i beni e le attività culturali (MIBAC), in piena esecuzione dello spirito del "Patto per la lettura".

### **10. Unipa e sport: lo status di “Studente-Atleta”**



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Nell'ambito delle iniziative a sfondo culturale e sportivo, è stato istituito lo status di “Studente-Atleta” da rilasciare agli studenti sportivi professionisti. Lo status, riservato agli studenti atleti riconosciuti con attestazione del CONI, attiverà una serie di forme incentivanti allo studio e altre agevolazioni già previste da UniPa con l'iscrizione in modalità part-time. Agli studenti atleti sarà inoltre agevolata, quando possibile, la frequenza alle attività didattiche e ai tirocini obbligatori.

### **11. Unipa e benessere organizzativo del personale dipendente: la polizza assicurativa integrativa**

Contestualmente ad altre importanti azioni volte a migliorare il benessere organizzativo del personale dipendente, è stata attivata, nel corso del 2019, la polizza sanitaria integrativa gratuita. Tale misura, tipica di aziende che adottano politiche evolute di *welfare*, evidenzia il livello di attenzione e sensibilità della *governance* di Ateneo anche verso lo stato di salute dei propri dipendenti.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.8 Il benessere organizzativo: l'indagine sul personale dipendente 2019

---

L'Ateneo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo del personale nella propria struttura organizzativa. In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per una gestione più adeguata del personale dipendente e per un successivo miglioramento della performance. Pertanto, adeguandosi anche al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo, oltre alle rilevazioni relative al Progetto Good Practice, ha condotto, anche per l'anno 2019, un'indagine interna sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è stata finalizzata a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti.

Appare utile rappresentare, in questa sede, che nel corso del 2018, attraverso un progetto esecutivo, si sono modificati alcuni aspetti del questionario, risolverne alcune criticità, al fine di implementare il numero dei questionari compilati volontariamente dal personale TAB.

Si è ritenuta necessaria (anche su suggerimento del Nucleo di Valutazione) la rimodulazione del questionario, per rendere la sua compilazione più veloce e concentrare il focus sugli aspetti maggiormente rilevanti per rilevare il clima lavorativo in Ateneo. Si è quindi partiti dallo studio delle 87 domande che componevano il questionario somministrato negli anni precedenti, al fine di ridurne il numero e contestualizzarle ai bisogni dell'Ateneo di Palermo. Pur mantenendo le 3 macro-aree originariamente indicate dall'ANAC, il numero delle domande da 87 è stato ridotto, a partire dal 2019, a 32.

L'obiettivo dell'Ateneo, pertanto, è stato quello di incentivare la compilazione volontaria del questionario per ottenere dati ulteriori da utilizzare a supporto delle decisioni degli organi di governo dell'Ateneo.

Il questionario nel 2019 è stato composto da 32 domande così raggruppate:

- benessere organizzativo (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, l'immagine della mia amministrazione);
- grado di condivisione del sistema di valutazione (la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema);
- valutazione del superiore gerarchico (il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità);
- livello complessivo del benessere organizzativo percepito da dipendente.

Nel corso dell'anno solare 2019 il **95%** dei dipendenti (1091) ha compilato il questionario sul benessere organizzativo. Nell'anno solare 2018 la stessa percentuale era pari al 31%.





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Attraverso una scala (uguale per tutte le domande) che impiega 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), il dipendente che ha deciso di rispondere al questionario ha potuto esprimere, in tutti gli item, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Si rimanda all'**allegato 2** per una più esaustiva trattazione dell'argomento e dei risultati registrati.





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.9 Il primo Bilancio sociale

---

In occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2019-2020, al fine di fornire un quadro complessivo delle attività intraprese nel corso del 2019 evidenziandone i risultati, gli effetti e le ricadute è stato presentato il primo Bilancio sociale dell'Ateneo indirizzato in primo luogo agli Studenti e alle loro Famiglie ma anche alle altre Istituzioni ed in generale al mondo del Lavoro, della Cultura e delle Imprese.

Il Bilancio sociale 2019 è il primo documento ufficiale di *social accountability* predisposto dall'Ateneo e costituisce il passo iniziale verso la misurazione e la comunicazione dell'impatto che le attività svolte e inerenti gli ambiti della programmazione strategica producono nel contesto socio-economico di riferimento; si ispira, inoltre, agli standard nazionali e internazionali di riferimento per la rendicontazione sociale, mantenendosi tuttavia aderente al proprio contesto.

Il perimetro di rendicontazione ha riguardato:

- Identità dell'Ateneo e Ateneo in cifre
- Didattica
- Ricerca
- Terza Missione
- Organizzazione
- Sostenibilità
- Iniziative culturali ed istituzionali
- Analisi economico-finanziaria e patrimoniale

L'obiettivo, per gli anni a venire, sarà quello di implementare un modello che, mediante opportuni indicatori quali-quantitativi, consenta di utilizzare la rendicontazione sociale come ulteriore dimensione della *governance* per orientare la Comunità Accademica verso il miglioramento continuo.

La presentazione del documento costituisce, infine, l'avvio di un percorso di comunicazione con i principali *stakeholder*, la cui soddisfazione è considerata un valore imprescindibile per la crescita e il miglioramento dell'utilità sociale dell'Ateneo, oltre che per l'accrescimento della ricchezza economica e culturale del nostro territorio.

Per ogni ulteriore approfondimento, il Bilancio sociale 2019 è pubblicato al seguente link [https://www.unipa.it/redazioneweb/.content/documenti/Rapporto-delle-attivita-di-UniPa\\_Bilancio-Sociale.pdf](https://www.unipa.it/redazioneweb/.content/documenti/Rapporto-delle-attivita-di-UniPa_Bilancio-Sociale.pdf).



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.10 Le pari opportunità: verso il Bilancio di genere

Nel 2019, tra i vari interventi, l'Ateneo ha rivisto il proprio statuto per garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche di governo e nelle strutture didattiche e di ricerca. Come previsto dalla normativa europea e nazionale, l'Università di Palermo predispone il Piano delle Azioni Positive, ovvero una dichiarazione di azioni da mettere in atto per il raggiungimento di specifici obiettivi per le pari opportunità. Per il triennio 2017-2019 le aree di intervento definite dal Piano sono state:

- Informazione e formazione volte alla diffusione di una cultura non discriminatoria e delle pari opportunità;
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;
- Conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- Monitoraggio dei dati statistici relativi alle condizioni di lavoro delle lavoratrici e al ruolo ricoperto nell'Istituzione.

Inoltre, l'Ateneo ha avviato un'analisi del contesto al fine di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi destinati alla realizzazione delle pari opportunità di genere e a migliorare il benessere organizzativo, anche nella prospettiva di giungere ad un vero e proprio Bilancio di Genere.

Quest'ultimo consente di valutare i risultati e gli impatti che le politiche e le scelte strategiche avranno e potranno avere sull'eguaglianza tra uomini e donne, permettendo di individuare gli elementi che potranno essere oggetto di futura programmazione (ciclo del Bilancio di Genere).

Si riportano alcuni dati utili a rappresentare sinteticamente il contesto dell'Ateneo nell'ottica di genere, estratti dal Bilancio sociale 2019.

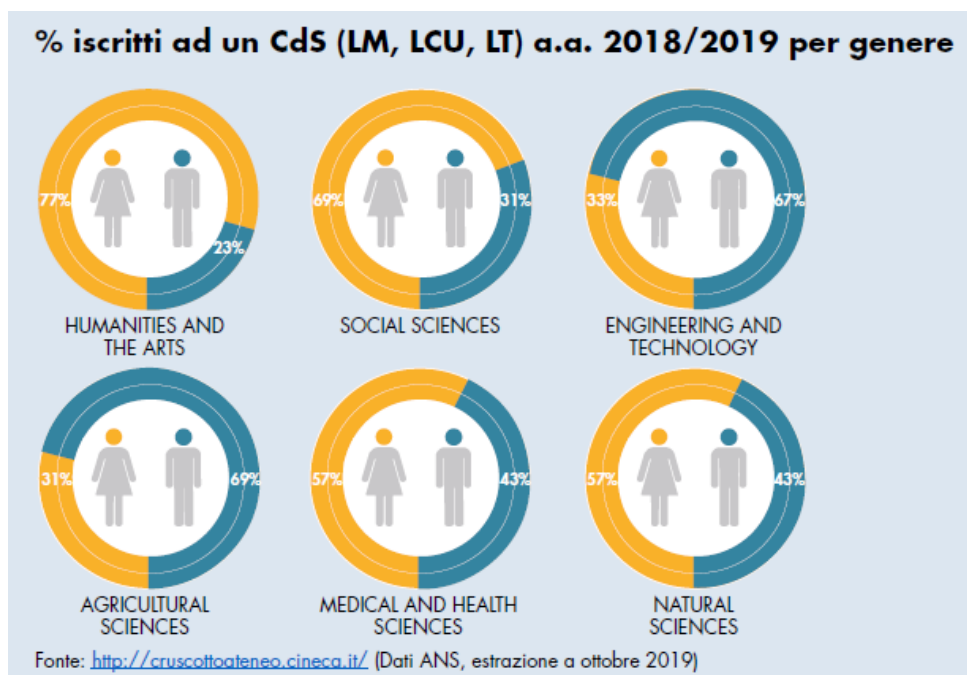


Grafico 11



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

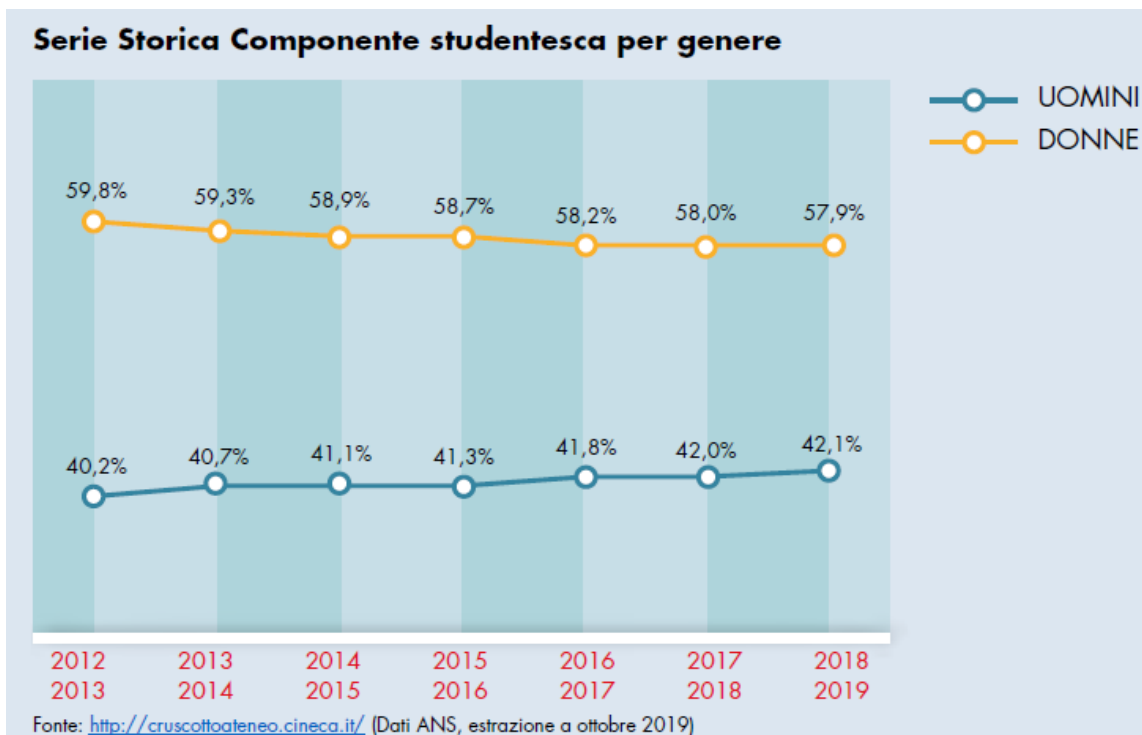


Grafico 12

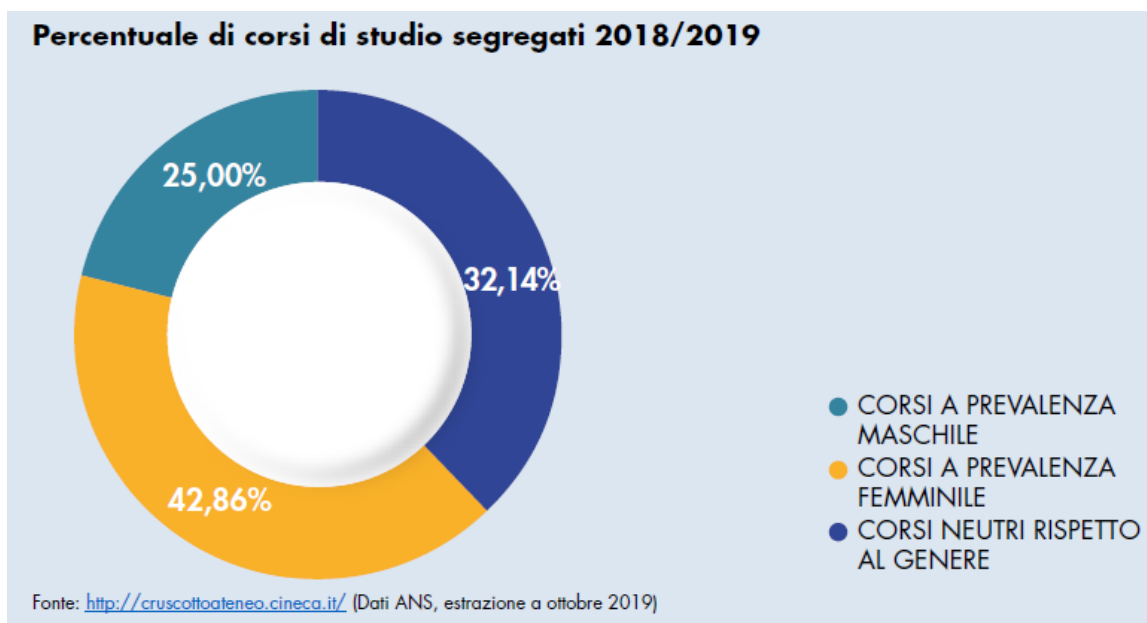


Grafico 13



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

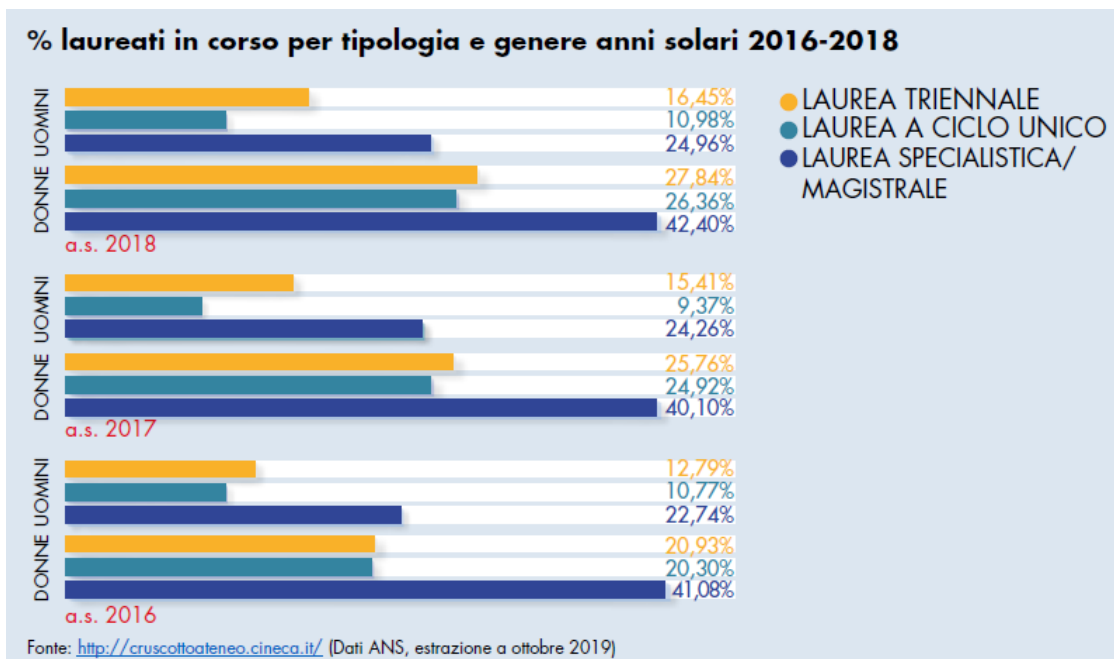


Grafico 14

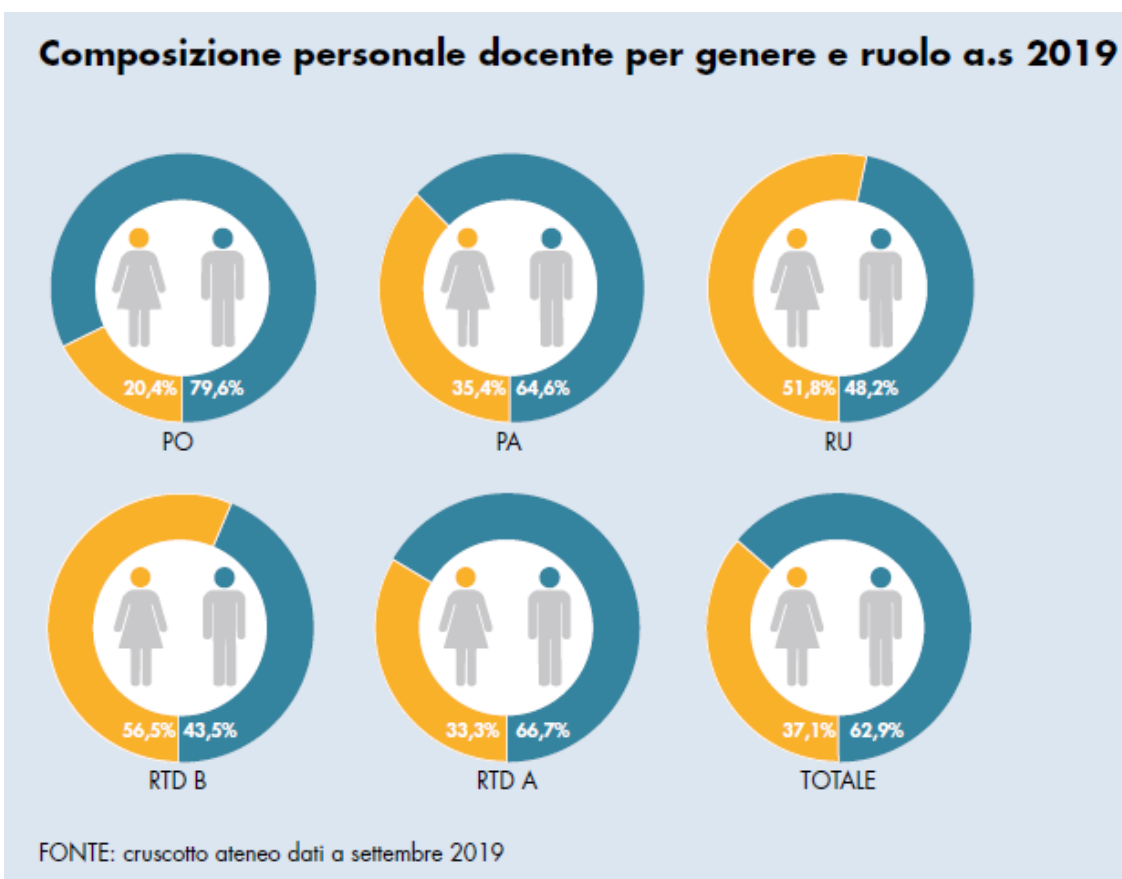
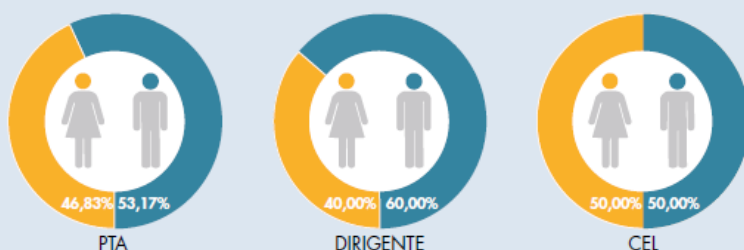


Grafico 15



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

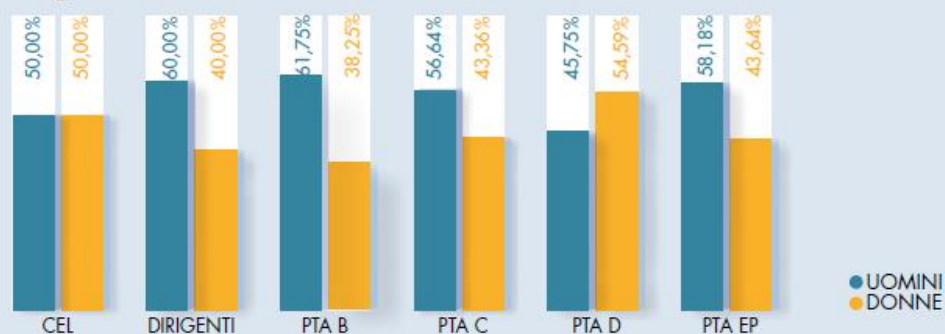
## Composizione % personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e area funzionale anno 2019



FONTE: cruscotto ateneo dati a settembre 2019

Grafico 16

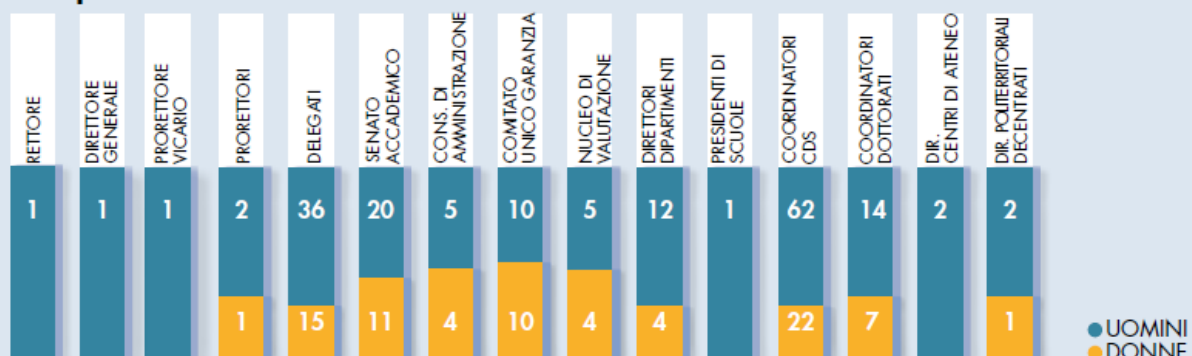
## Composizione % personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e categoria anno 2019



FONTE: cruscotto ateneo dati a settembre 2019

Grafico 17

## Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



\* fonti interne di ateneo dati a novembre 2019

Grafico 18



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

---

I risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2019 sono specificati nel dettaglio nell'allegato 1 che presenta per ogni specifico obiettivo l'indicazione dei risultati raggiunti in funzione dei target attribuiti. Si precisa, inoltre, che nell'allegato 2 sono riportati i risultati relativi all'indagine su benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo; nell'allegato 3 sono riportate le schede relative agli obiettivi individuali (con la relativa valutazione) dei Dirigenti e nell'allegato 4 si riporta la relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi individuali assegnati allo stesso per l'anno 2019.

Si ricorda che l'Ateneo, per gestire le attività relative al processo di valutazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo nonché le attività relative al processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali, utilizza l'applicativo FENICE sviluppato in house.

In questa sezione si vuole porre particolare attenzione sui seguenti aspetti che hanno visto l'Ateneo, nel corso del 2019, continuare la propria attività di rinnovamento e di crescita, ponendo l'attenzione al contesto territoriale, agli studenti e alle loro esigenze, tramite la sostanziale revisione dell'offerta formativa.

Il 2019 ha visto l'Ateneo impegnato su vari fronti organizzativi:

- è entrato in vigore il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP (vedi paragrafo 1.5);
- dopo la sua definizione (a fine 2018) è stato attuato il processo di riorganizzazione delle Strutture Decentrate, in particolare dei Dipartimenti, proposto al CdA dal Direttore Generale, Dott. Antonio Romeo (vedi paragrafo 1.3) e, in riferimento alle Scuole, è stata deliberata la soppressione di tutte le Scuole ad eccezione di quella di Medicina e Chirurgia;
- è proseguita l'attività di dematerializzazione dei processi di maggiore impatto sugli studenti.

### 2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance

---

Nelle Linee Guida l'ANVUR ha richiamato l'attenzione dei suoi interlocutori sulla opportunità che il prodotto dell'operato della componente tecnico-amministrativa e delle sue articolazioni interne sia organicamente collegato ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, in una logica di collegamento sinergico tra le due anime dell'università, quella accademica e quella amministrativa affinché sia sempre di più favorito il progressivo accrescimento del peso della performance amministrativa nelle scelte strategiche degli atenei.

Il Piano Integrato di Ateneo 2019-2021 (raggiungibile al seguente indirizzo web [http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano\\_relazione\\_performance.html](http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html)), previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 30 gennaio 2019 (punto odg n. 5), in ottemperanza alla L. 43/2005 e ai DM 827/2013 e 104/2014 del MIUR.

In esso sono state individuate sette linee di indirizzo strategico, alle quali l'Ateneo ha collegato le proprie linee di sviluppo per il perseguimento del mandato istituzionale:

- A. Didattica;



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- B. Ricerca;
- C. Terza Missione;
- D. Servizi agli Studenti;
- E. Internazionalizzazione;
- F. Personale;
- G. Trasparenza e prevenzione della corruzione.



Per ciascuna di tali linee di indirizzo strategico sono stati identificati gli obiettivi specifici e i relativi obiettivi operativi assegnati alle strutture gestionali dell'Ateneo.

Nella pagina successiva si riporta l'Albero della performance in forma grafica con evidenza del collegamento fra mandato istituzionale, obiettivi strategici e obiettivi specifici.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è rappresentato nelle pagine successive.

Si precisa che il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è stato misurato attraverso uno o più indicatori di performance organizzativa specificati nel dettaglio nell'**allegato 1**.

La rappresentazione che segue sintetizza il livello di raggiungimento di ogni singolo indicatore, attraverso la seguente legenda:

	TARGET INDICATORE RAGGIUNTO
	TARGET INDICATORE NON RAGGIUNTO










## MANDATO ISTITUZIONALE





L'Università degli studi di Palermo è un'istituzione pubblica che si ispira ai principi della Costituzione della Repubblica Italiana e della Magna Charta Universitatum sottoscritta dalle Università europee. Sua precipua finalità è la promozione della cultura, della ricerca di base e applicata, dell'alta formazione e del trasferimento tecnologico.






A. Didattica	B. Ricerca	C. Terza Missione	D. Servizi agli Studenti	E. Internazionalizzazione	F. Personale	G. Trasparenza e prevenzione della corruzione
<p><b>A.1</b> Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali, assicurando loro un profilo culturale solido e offrendo la possibilità di acquisire competenze e abilità all'avanguardia individuando, e sottoponendo a revisione periodica, contenuti e metodi formativi avanzati e professionalizzanti inseriti in un percorso di studi sostenibile in termini di docenza e strutture e condotto al massimo livello di funzionalità. (cfr. Ob.3.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>B.1</b> Migliorare le performance VQR. (cfr. Ob.5.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico. (cfr. Ob.7.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi. (cfr. Ob.4.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli. (cfr. Ob.6.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>F.1</b> Utilizzare criteri premiali condivisi nell'assegnazione dei punti organico per le progressioni di carriera ai Dipartimenti. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>G.1</b> Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza</p>
<p><b>A.2</b> Favorire lo sviluppo e il rafforzamento di solide prospettive occupazionali di laureati e laureati magistrali anche nell'ambito territoriale, puntando a incrementare le performance occupazionali. (cfr. Ob.3.2 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base. (cfr. Ob.5.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico. (cfr.Ob.7.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio. (cfr. Ob.4.3 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca. (cfr. Ob.6.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>F.2</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	
<p><b>A.3</b> Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno. (cfr. Ob.3.4 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale. (cfr. Ob.5.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>C.3</b> Promuovere l'incubatore d'impresa. (cfr. Ob.7.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>		<p><b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	<p><b>F.3</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018")</p>	












Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico A Didattica	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>A.1</b> Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali, assicurando loro un profilo culturale solido e offrendo la possibilità di acquisire competenze e abilità all'avanguardia individuando, e sottoponendo a revisione periodica, contenuti e metodi formativi avanzati e professionalizzanti inseriti in un percorso di studi sostenibile in termini di docenza e strutture e condotto al massimo livello di funzionalità.</p>	<p>1. Riprogettazione dei CdS e sostenibilità dei CdS 2. Accreditemento periodico 3. Potenziamento delle strutture in particolare delle aule informatiche 4. Potenziamento della sicurezza delle strutture in particolare delle aule informatiche e dei laboratori</p>	<p>1. a. N. Immatricolati b. N. Iscritti al 1 anno LM c. N. Laureati in corso 2. Indicatore binario (SI/NO) 3. Risorse economiche destinate a postazioni informatiche 4. Risorse economiche destinate a laboratori e sicurezza</p>	<p>1. a. A.A.2018/2019 N. <b>8.660</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS) b. A.A.2018/2019 N. <b>2.186</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS) c. A.S. 2018 N. <b>3.432</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS) 2. Indicatore binario (SI/NO) 3. <b>€ 171.768,96</b> (A.S. 2018, voce COAN CA.A.A.02.02.02) 4. <b>€ 28.198,59</b> (A.S. 2018, voci COAN DI PROGETTO PJ_GEST_LAB che riguardano la sicurezza)</p>	<p>1. a. +5% (N.9093)  b. +4% (N. 2274)  c. +4% (N. 3570)  2. SI  3. +10% (€ 188945,86)  4. +10% (€ 31018,45) </p>
<p><b>A.2</b> Favorire lo sviluppo e il rafforzamento di solide prospettive occupazionali di laureati e laureati magistrali anche nell'ambito territoriale, puntando a incrementare le performance occupazionali.</p>	<p>Facilitare l'accesso e la permanenza dei laureati nel mondo del lavoro</p>	<p>Tasso Occupazione a un anno dalla laurea Indicatore A_A_3 – Proporzione di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) (FONTE Almalaurea – Indagine condizione occupazionale dei laureati ad un anno dalla laurea (L) (Definizione istat forza lavoro)</p>	<p><b>30,2%</b> (Dato riferito all'indagine 2017)</p>	<p>+3% </p>




<p><b>A.3</b> Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno.</p>	<p>Riorganizzazione del manifesto degli studi per permettere l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno</p>	<p>Indicatore binario: SI - NO</p>	<p><b>Nessuno</b></p>	<p>SI <input checked="" type="checkbox"/></p>
--	---	------------------------------------	-----------------------	---







Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico B Ricerca	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>B.1</b> Migliorare le performance VQR</p>	<p>1. Confermare e potenziare il Sistema di Ateneo per la Valutazione della Ricerca 2. Gestione efficace del repository di Ateneo Iris</p>	<p>1. Completezza dei dati raccolti sulla base delle richieste ANVUR 2. Numero di prodotti duplicati</p>	<p>1. <b>100%</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca) 2. <b>0</b> (Fonte Riesame Piano Strategico 2016-2018, delibera CdA del 12/12/2018, p.3 odg)</p>	<p>1. <b>Mantenimento (100%)</b>  2. <b>0 (zero)</b> </p>
<p><b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base</p>	<p>Riattivazione del Fondo FFR per la ricerca di base e dei relativi bandi</p>	<p>1. Numero di bandi in un triennio 2. Risorse economiche destinate nel triennio</p>	<p>1. <b>1</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca); 2. <b>€ 1.500.000</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca).</p>	<p>1. <b>N. 1</b>  2. <b>€ 750.000</b> </p>

<p style="text-align: center;"><b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposizione di tariffari per attività commerciale</li> <li>2. Predisposizione di tariffari per uso da parte dei gruppi di ricerca dei dipartimenti</li> <li>3. Reclutamento di figure tecnico/scientifiche per la gestione dei laboratori dell'Ateneo destinate alle attività della ricerca</li> <li>4. Partecipazione dei Ricercatori dell'Ateneo ai bandi emessi dall'U.E. nel programma Horizon 2020 e acquisizione dei relativi fondi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indicatore binario (SI/NO)</li> <li>2. Indicatore binario (SI/NO)</li> <li>3. Numero di figure tecnico/scientifiche reclutate nel triennio</li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Proposte progettuali presentate</li> <li>b. Proposte progettuali vincenti</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Nessuno</b></li> <li>2. <b>Nessuno</b></li> <li>3. <b>Numero 2</b> (A.S. 2018 – Fonte settore carriere dei dirigenti e del personale TAB).</li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Numero 61</b> ( A.S. 2018 – Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)</li> <li>b. <b>Numero 4</b> ( A.S. 2018 – Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SI </li> <li>2. SI </li> <li>3. N. 1 </li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. +5 (N. 66) </li> <li>b. +5 (N. 9) </li> </ol> </li> </ol>
---	--	---	---	--






Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico C Terza missione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico</p>	<p>Diffondere la cultura legata alla gestione della proprietà intellettuale attraverso seminari ed azioni di supporto svolte attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico</p>	<p>Numero brevetti depositati ed idonei a sfruttamento commerciale</p>	<p>7 (Fonte: Dati interni Settore Trasferimento Tecnologico)</p>	<p>N. 5 </p>
<p><b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico</p>	<p>Diffondere la cultura dell'imprenditorialità e della ricerca (Organizzazione di Business Plan Competition; supporto all'avvio di attività di impresa).</p>	<p>Numero di spin off accreditati ed in grado di produrre occupazione per giovani ricercatori e risultati economici</p>	<p>5 (Fonte: Dati interni Settore Trasferimento Tecnologico)</p>	<p>N. 5 </p>
<p><b>C.3</b> Promuovere l'incubatore d'impresa</p>	<p>Supporto ai laureati ed ai ricercatori nell'avvio di attività di impresa all'interno del Campus Universitario. Attività gestita dal Consorzio ARCA di cui è socio UNIPA</p>	<p>Numero di imprese avviate ed impatto occupazionale ed economico</p>	<p>9 (Fonte: Consorzio ARCA; il dato si riferisce alle imprese avviate o incubate)</p>	<p>N. 6 <b>N.V.</b></p>
<p><b>C.4</b> Promuovere le produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale</p>	<p>1. Valorizzare il Sistema Museale di Ateneo</p>	<p>1. a. Numero Eventi organizzati b. Numero biglietti emessi</p>	<p>1. a. 77, (A.S. 2018, Fonte: dati interni, SIMUA) b. 194.199 (A.S. 2018, Fonte: dati interni, SIMUA)</p>	<p>1. a. +5% rispetto al 2018 (N. 81)  b. +5% rispetto al 2018 (N. 203.909) </p>



Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico D Servizi agli Studenti	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi</p>	<p>1. Rafforzare la collaborazione Scuola-Università 2. Potenziare le iniziative volte a promuovere la conoscenza di UNIPA nei confronti di future matricole: estensione di Open Day a tutti i Dipartimenti; sensibilizzazione alla partecipazione a UNIPA Welcome Week e UNIPA Orienta; presenza UNIPA agli eventi di orientamento internazionali; incentivazione della frequenza di laboratori e di strutture dell'Ateneo nonché degli incontri con i rappresentanti del mondo del lavoro e dell'impresa 3. Potenziare delle attività di tutorato personalizzato; Potenziare il supporto agli studenti stranieri immatricolati ad UNIPA; Potenziamento della consulenza psicologica. Configurazione più specifica ai singoli bisogni degli interventi dei tutor della didattica; ampliamento del servizio di peer tutoring attraverso l'operato degli studenti senior 4. Potenziare e innovare le attività di job placement, rafforzando il coordinamento di Ateneo 5. Divulgare i risultati delle indagini occupazionali dei laureati ad uno tre e cinque anni dalla laurea</p>	<p>1. Numero Scuole Medie Superiori Coinvolte/Numero Totale Scuole Medie Superiori presenti nella Regione 2. Eventi organizzati 3. Percentuale di abbandoni al primo anno 4. Aziende registrate in piattaforma placement, stage e tirocini 5. Incontri dedicati alla diffusione delle informazioni sugli sbocchi occupazionali</p>	<p>1. <b>91/717</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica/Ufficio scolastico regionale Sicilia A.S. 2018/2019) 2. <b>9</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica) 3. A.A. 2018/2019 <b>26%</b> (Fonte Osservatorio CINECA DATI ANS) 4. N. <b>3.944</b> (Fonte dati interni U.O. Placement) 5. N. <b>22</b> (Fonte dati interni U.O. Placement)</p>	<p>1. +2% (0,129)  2. +5% (N. 10)  3. -1% (26%)  4. +5% (N. 4142)  5. +5% (N. 24) </p>

<p style="text-align: center;"><b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio</p>	<p>1. Aggiornare i siti delle cinque Scuole di Ateneo relativamente alla pagina dedicata ai servizi per studenti diversamente abili</p> <p>2. Rimuovere gli ostacoli alla partecipazione degli studenti diversamente abili alle attività di studio.</p> <p>3. Creazione di postazioni dedicate a studenti con disabilità visiva o motoria</p>	<p>1. Siti aggiornati</p> <p>2. Numero di barriere architettoniche rimosse</p> <p>3. Numero di postazioni per studenti disabili per singola Scuola</p>	<p>1. <b>Nessuno</b></p> <p>2. <b>Nessuno</b></p> <p>3. <b>Numero 1</b> postazione per singola scuola (Fonte U.O. Abilità diverse)</p>	<p>1. 100% (N. 5) </p> <p>2. N. 6 </p> <p>3. Mantenimento </p>
---	---	--	--	---

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico E Internazionalizzazione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli</p>	<p>1. Incremento del numero di CFU erogati in lingua inglese 2. Nuovi CdS di I° e II° livello con percorsi formativi congiunti e doppio titolo di laurea che comportano una mobilità di docenti e di studenti in entrata ed in uscita di un semestre</p>	<p>1. CFU erogati in lingua inglese 2. Corsi a doppio titolo e a titolo congiunto</p>	<p>1. A.A. 2018/2019 N. <b>1.404</b> (Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali) 2. A.A. 2018/2019 N. <b>38</b> (Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali)</p>	<p>1. +5% (N. 1475)  2. +10% (N. 42) </p>
<p><b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca</p>	<p>Incremento di Dottorati di Ricerca Internazionali che prevedono mobilità in entrata ed in uscita di docenti e dottorandi; reclutamento di dottorandi di ricerca con nazionalità non italiana</p>	<p>1. Dottorati di Ricerca Internazionali 2. Studenti stranieri iscritti ai Dottorati di Ricerca</p>	<p>1. A.A. 2018/2019 N. <b>13</b> (Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca) 2. A.A. 2018/2019 N. <b>21</b> (Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca)</p>	<p>1. +5% (N. 14)  2. +7% (N. 23) </p>
<p><b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco</p>	<p>1. Rafforzamento dell'efficacia dell'azione di reclutamento di studenti stranieri 2. Promozione della mobilità studentesca</p>	<p>1. Studenti stranieri iscritti ai CdS 2. CFU acquisiti all'estero</p>	<p>1. A.A. 2018/2019 N. <b>326</b> (Fonte Osservatorio CINECA- Dati ANS) 2. <b>28,665</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS)</p>	<p>1. +8% (N. 353)  2. +5% (N. 34543) </p>



Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico F Personale	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2018	Target 2019
<p><b>F.1</b> Utilizzare criteri premiali condivisi nell'assegnazione dei punti organico per le progressioni di carriera ai Dipartimenti</p>	<p>Suddivisione delle risorse che tenga conto degli indicatori della performance di didattica e ricerca e degli obiettivi strategici dell'Ateneo.</p>	<p>Indicatore binario Si/No.</p>	<p><b>Nessuno</b> (Fonte interna: Settore Programmazione Risorse Umane e Monitoraggio della spesa)</p>	<p>SI </p>
<p><b>F.2</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso</p>	<p>Criteri per la ripartizione dei punti organico legati in particolare al turn over</p>	<p>Indicatore binario Si/No.</p>	<p><b>Nessuno</b> (Fonte interna: Settore Programmazione Risorse Umane e Monitoraggio della spesa)</p>	<p>SI </p>
<p><b>F.3</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo</p>	<p>1. Mappatura dei processi 2. Mappatura delle competenze 3. Corsi di formazione per il personale TA</p>	<p>1. Indicatore binario Si/No 2. Indicatore binario Si/No 3. Numero corsi organizzati</p>	<p>1. <b>Nessuno</b> (Fonte interna: Settore Programmazione, controllo di gestione, valutazione della performance ed elaborazioni statistiche di Ateneo) 2. <b>Nessuno</b> (Fonte interna: Area Risorse Umane) 3. <b>Nessuno</b> (Fonte interna: Servizio Formazione del personale dirigente e T.A.)</p>	<p>1. SI  2. SI  3. N. 120 </p>

<b>Obiettivi strategici</b> <b>Linea di indirizzo strategico</b> <b>G Trasparenza e Prevenzione</b> <b>della corruzione</b>	<b>Obiettivi Annuali</b>	<b>Indicatori performance</b> <b>organizzativa</b>	<b>Dati 2018</b>	<b>Target 2019</b>
<p align="center"><b>G.1</b></p> <p>Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza</p>	<p>Realizzazione di attività formative destinate a tutto il personale TA su tematiche generali e di interventi formativi specifici destinati ai dipendenti che si occupano di pubblicazione dati nelle sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo</p>	<p align="center">Indicatore binario si/no</p>	<p align="center"><b>Nessuno</b></p>	<p align="center">SI </p>
<p align="center"><b>G.2</b></p> <p>Semplificare le fonti regolamentari</p>	<p>Coordinare e semplificare le fonti regolamentari; adeguare e/o modificare i regolamenti di Ateneo</p>	<p align="center">Indicatore binario si/no</p>	<p align="center"><b>Nessuno</b></p>	<p align="center">SI </p>



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 2.2 Performance individuale

---

### 2.2.1 Criteri

La valutazione della performance, come detto precedentemente, viene effettuata applicando quanto previsto dal [Regolamento per la valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università di Palermo](#), approvato con delibera del CdA del 9 ottobre 2018 e che è entrato in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2019, al personale dirigente e tecnico-amministrativo, in servizio presso l'Ateneo con rapporto di lavoro di tipo subordinato (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato).

Il SMVP recepisce, dunque, le novità apportate al D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e ha lo scopo di orientare le prestazioni del personale dirigente e tecnico-amministrativo verso una maggiore partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo; è finalizzato, inoltre, ad assicurare che per ogni dipendente venga espresso annualmente un giudizio volto ad individuarne e valutarne, secondo criteri omogenei e trasparenti, il rendimento e la professionalità nell'espletamento dell'attività lavorativa con lo scopo di:

- promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità;
- valorizzare le risorse umane, accrescendo i livelli di professionalità acquisita e favorendo la diffusione di comportamenti organizzativi virtuosi;
- concorrere all'individuazione dei bisogni formativi di ciascun dipendente, in relazione alle esigenze organizzative dell'amministrazione;
- consentire l'applicazione del sistema incentivante previsto dai Contratti Collettivi Integrativi vigenti nel tempo per il personale dirigente e tecnico-amministrativo.

La valutazione della performance si effettua su base annuale; le fasi del processo di valutazione sono:

- a) definizione e firma delle schede di valutazione;
- b) monitoraggio ed eventuale revisione, nei termini di cui all'art. 10, comma 8, del SMVP;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) confronto, ai fini della condivisione, degli esiti della valutazione della performance tra il valutatore ed il valutato;
- e) uso di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) trasmissione dei risultati della valutazione annuale per la annotazione in carriera.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa, di cui all'art. 6 del SMVP, è effettuata in relazione ai risultati ottenuti complessivamente dall'intero Ateneo rispetto agli obiettivi prefissati all'interno del piano integrato ed ai risultati relativi agli indicatori di performance organizzativa prefissati sia rispetto all'intero Ateneo che alle singole unità organizzative dell'amministrazione (Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole e Centri Servizi): i risultati relativi alla valutazione della performance organizzativa hanno incidenza sulla performance individuale.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

La performance individuale, di cui all'art. 7 del SMVP è misurata in relazione a:

- a) all'amministrazione nel suo complesso o della unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- b) all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza;
- c) agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati;
- d) ai comportamenti agiti;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti.

Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e specificamente:

- a) la valutazione del **Direttore Generale** è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
  - I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 11%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale, identificati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un peso pari al 22%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 32%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 20%;
  - V. valutazione dei comportamenti, con un peso pari al 10%;
  - VI. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%;
- b) la valutazione dei **Dirigenti** è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
  - I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 6%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola Area Dirigenziale, identificati annualmente dal Direttore Generale, con un peso pari al 24%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 30%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 20%;
  - V. valutazione dei comportamenti, con un peso pari al 15%;
  - VI. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%;
- c) la valutazione del personale appartenente alla categoria **EP**, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 6%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola unità organizzativa di diretta responsabilità, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 24%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - V. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 20%;
- d) la valutazione del personale appartenente alla categoria **D**, responsabile di posizione organizzativa, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 6%;
  - II. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura di riferimento dal Dirigente, con un peso pari al 45%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - IV. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 24%;
- e) la valutazione del personale appartenente alle categorie **B, C, D** non responsabile di posizione organizzativa, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 5%;
  - II. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura di riferimento dal Dirigente, con un peso pari al 35%;
  - III. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 60%.

La valutazione (il cui punteggio è arrotondato ad una cifra decimale) è espressa come segue:

Valutazione	Punti
Scarsa	$P(T) < 0,6$
Insufficiente	$0,6 \leq P(T) < 1,8$
Sufficiente	$1,8 \leq P(T) < 2,8$
Buona	$2,8 \leq P(T) < 3,5$
Ottima	$3,5 \leq P(T) < 5$
Eccellente	$P(T) = 5$

Tabella 9



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti si stabilisce che per la valutazione "Buona" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $2,8 \leq P(T) < 4,5$ ; per la valutazione "Ottima" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $4,5 \leq P(T) < 5$ .

Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, l'attribuzione selettiva degli incentivi sia economici che di carriera, la quota del trattamento accessorio correlata alla valutazione della performance individuale sono corrisposte in relazione al punteggio complessivamente attribuito a ciascun valutato ai sensi dell'art. 13, comma 2, come specificato di seguito:

Punteggio Totale $P(T)$	Descrizione Valutazione	% di trattamento accessorio spettante in relazione alla valutazione della performance
$P(T) < 0,6$	Scarsa	0
$0,6 \leq P(T) < 1,8$	Insufficiente	40
$1,8 \leq P(T) < 2,8$	Sufficiente	70
$2,8 \leq P(T) < 3,5$	Buona	85
$3,5 \leq P(T) < 5$	Ottima	100
$P(T) = 5$	Eccellente	100 + Bonus Ex Art. 19

Tabella 10

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti, in riferimento alla percentuale di trattamento accessorio spettante, si stabilisce che per la valutazione "Buona" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $2,8 \leq P(T) < 4,5$ ; per la valutazione "Ottima" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $4,5 \leq P(T) < 5$ .

Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009;
- le progressioni economiche, di cui all'articolo 23 del D.lgs 150/2009;
- le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24 del D.lgs 150/2009;
- l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25 del D.lgs 150/2009;
- l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26 del D.lgs 150/2009.2.

Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Ai dipendenti che ottengono la valutazione di eccellenza,  $P(T) = 5$ , ai sensi dell'art. 16, comma 2, viene attribuito il bonus annuale delle eccellenze. La misura del bonus viene definita in sede di contrattazione integrativa secondo le previsioni del CCNL; la contrattazione integrativa definisce, altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita. Ciascun valutatore, nell'ambito della valutazione dei comportamenti



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

organizzativi, potrà attribuire il punteggio di eccellenza, pari a 5, solo alla quota limitata di personale stabilita dalla contrattazione integrativa: fissata per il 2019 nel 10% del personale afferente a ogni singola Area Dirigenziale.

L'attribuzione degli obiettivi, così come previsto dal vigente SMVP, è stata fatta a cascata dal dirigente responsabile di riferimento, prevedendo un primo momento di proposta da parte dei valutati, una valutazione della stessa da parte del valutatore e l'armonizzazione delle proposte rispetto agli obiettivi strategici ed organizzativi dell'Ateneo. Si inviano quindi gli obiettivi così definiti ai valutati, che, se condivisi, vengono firmati per accettazione, o, in caso contrario, ricontrattati.

Anche per i responsabili delle strutture decentrate e per i settori che dipendono direttamente dal Direttore Generale, e per tutte le posizioni organizzative che dipendono dai Dirigenti, il processo di assegnazione degli obiettivi avviene nel medesimo modo; si evidenzia che per i responsabili delle strutture decentrate (Scuole, Dipartimenti) e per i manager didattici, gli obiettivi assegnati alle medesime figure sono omogenei per categoria, assicurando uniformità di indirizzo dell'azione amministrativa dell'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

In merito alla valutazione delle prestazioni e dei risultati, si precisa che i dati di supporto alla valutazione, nella maggioranza dei casi, vengono forniti dagli stessi valutati nella prevista relazione annuale, in altri casi i dati sono elaborati direttamente dai sistemi informatici disponibili, e viene comunque fatta una verifica dal controllo di gestione su tutte le relazioni prodotte ed i dati ivi riportati.

In riferimento alla suddetta attività di monitoraggio, durante il corso del 2019 attraverso l'applicativo "Fenice" è stato effettuato il monitoraggio periodico semestrale. Gli attori coinvolti sono gli stessi che effettuano la valutazione annuale; si precisa che, come previsto dal SMVP, tutto il personale è stato coinvolto. Il punteggio assegnato si riferisce alla seguente legenda: 0 = scarso; 1 = insufficiente; 2 = sufficiente; 3 = buono; 4 = ottimo; 5 = eccellente.

Si riportano di seguito gli esiti del monitoraggio periodico semestrale.

Monitoraggio I Semestre 2019	
Punteggio (da 0 a 5)	Numero Dipendenti
2,1	1
3	5
3,2	3
3,3	1
3,4	1
3,5	11
3,6	23
3,7	21
3,8	52
3,9	27
4	823



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4,1	11
4,2	37
4,3	14
4,4	24
4,5	17
4,6	7
4,7	9
4,8	37
4,9	8
<b>Totale</b>	<b>1132</b>

Tabella 11

### 2.2.2 Risultati

Si riportano di seguito (sintetizzati attraverso alcuni grafici e alcune tabelle) i risultati del sistema di valutazione individuale, evidenziando il grado di differenziazione dei giudizi. I dati sono aggregati anche in relazione all'articolazione organizzativa (Area, Dipartimento, Scuole).

Valutazione Annuale 2019 (Distribuzione punteggi)	
Punteggio (da 0 a 5)	Numero Dipendenti
3,1	1
3,5	2
3,6	5
3,8	7
3,9	5
4	24
4,1	21
4,2	13
4,3	32
4,4	378
4,5	101
4,6	82
4,7	75
4,8	102
4,9	179
5	117
<b>Totale</b>	<b>1144</b>

Tabella 12

Si ricorda che il punteggio assegnato si riferisce alla seguente legenda: 0 = scarso; 1 = insufficiente; 2 = sufficiente; 3 = buono; 4 = ottimo; 5 = eccellente.





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

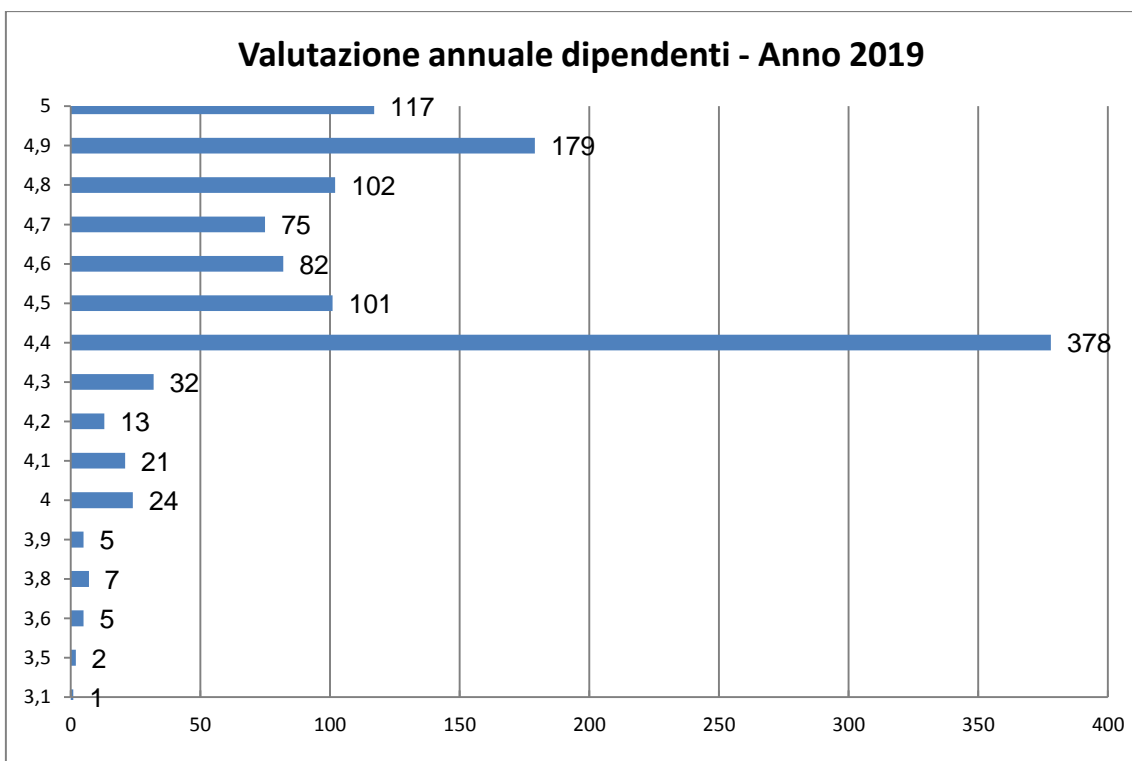


Grafico 19

### Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Affari Generali Patrimoniali e Negoziati

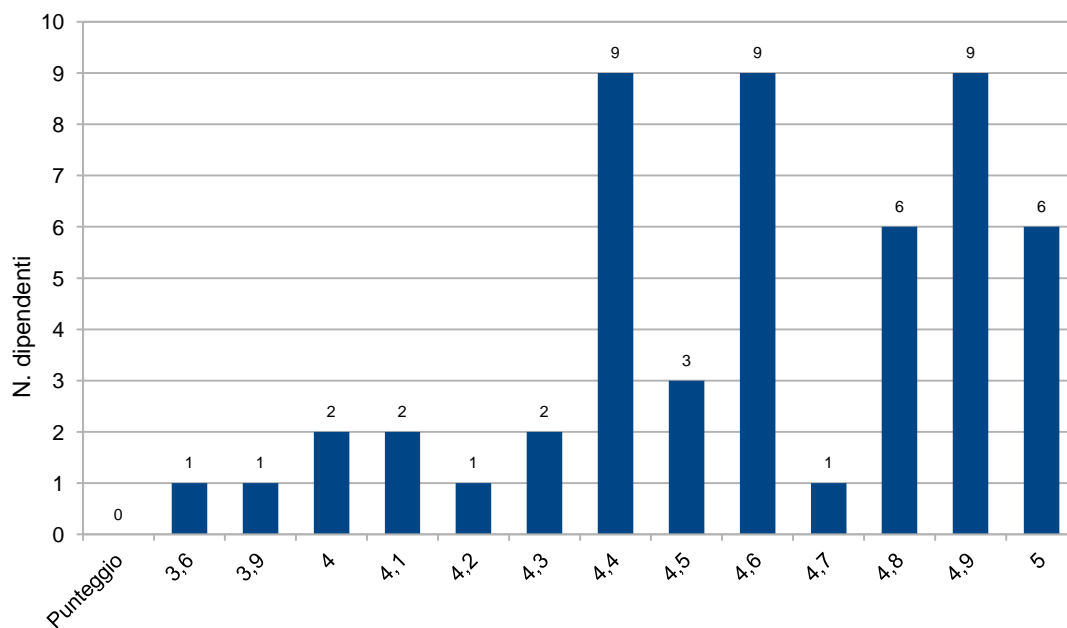


Grafico 20



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Economico Finanziaria

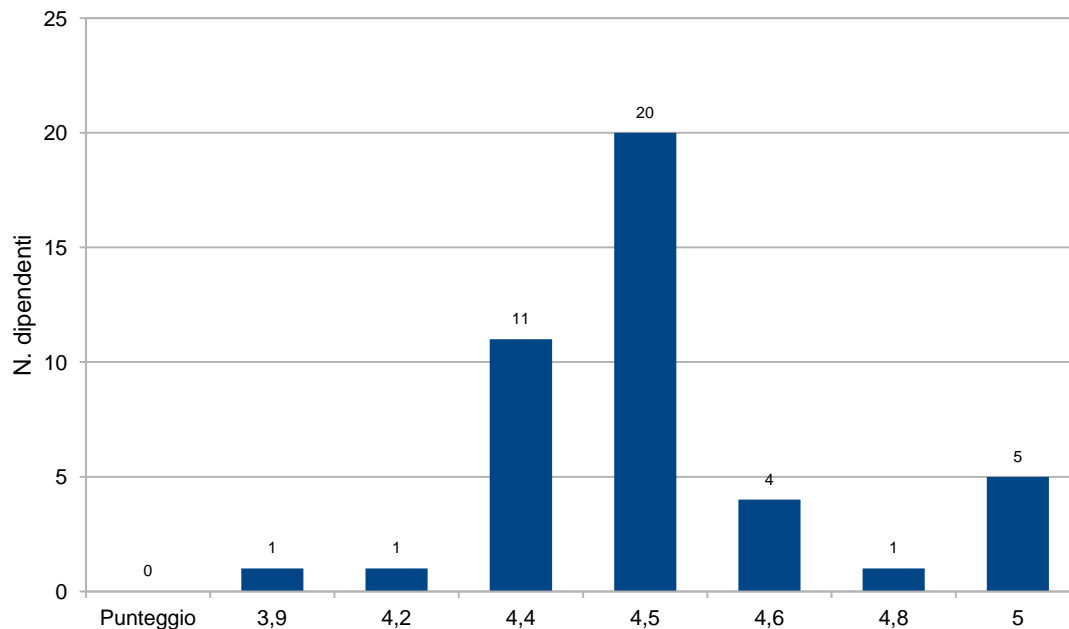


Grafico 21

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico

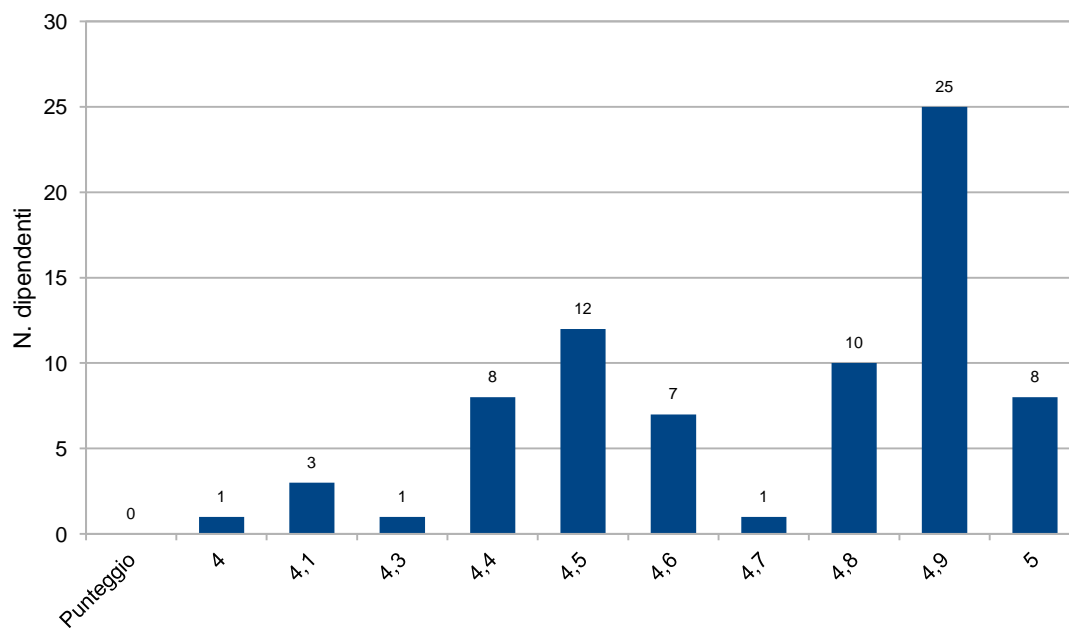


Grafico 22



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Risorse Umane

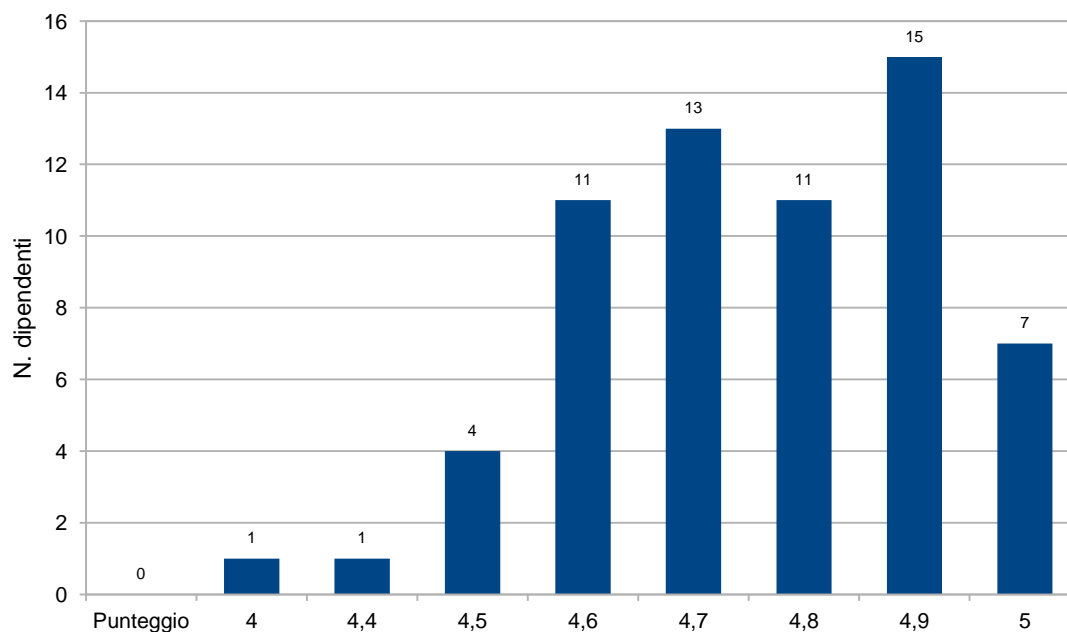


Grafico 23

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo

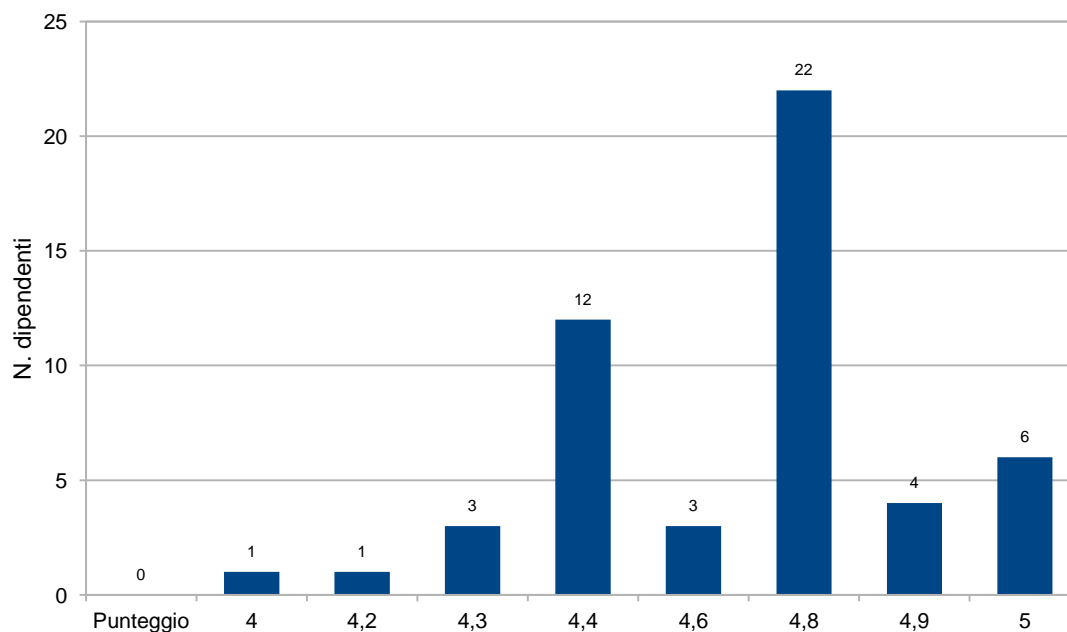


Grafico 24



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Area Tecnica

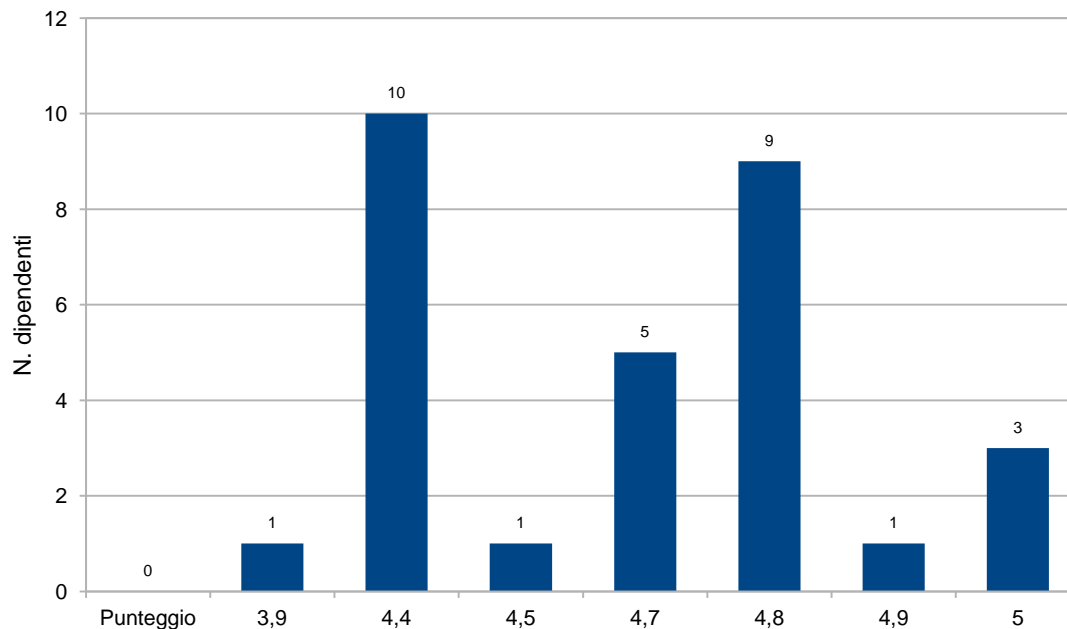


Grafico 25

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Direzione Generale (amm. centrale)

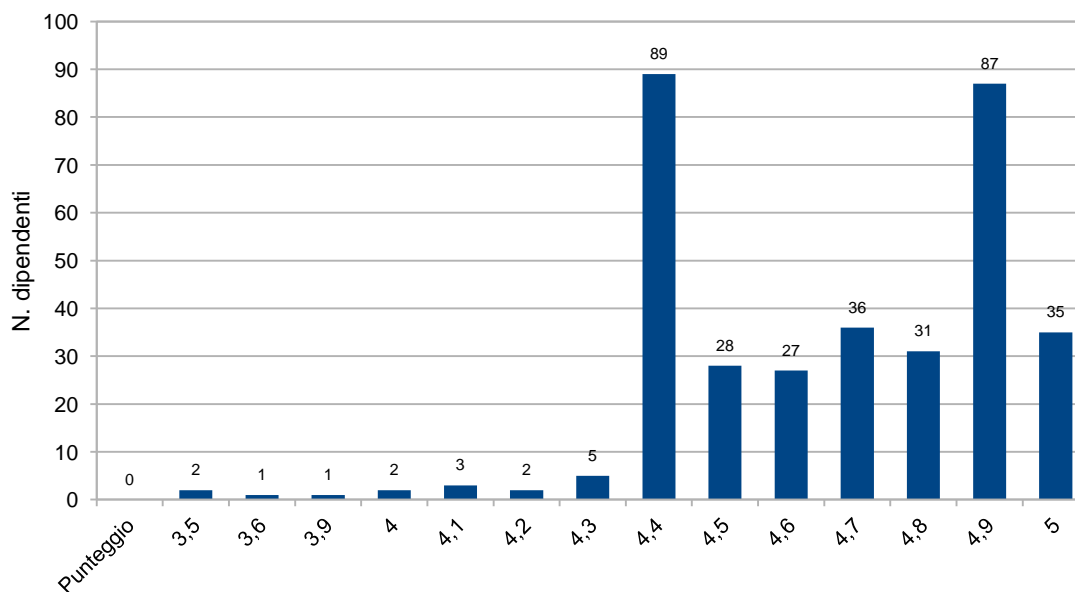


Grafico 26



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi - Valutazione 2019  
Scuole

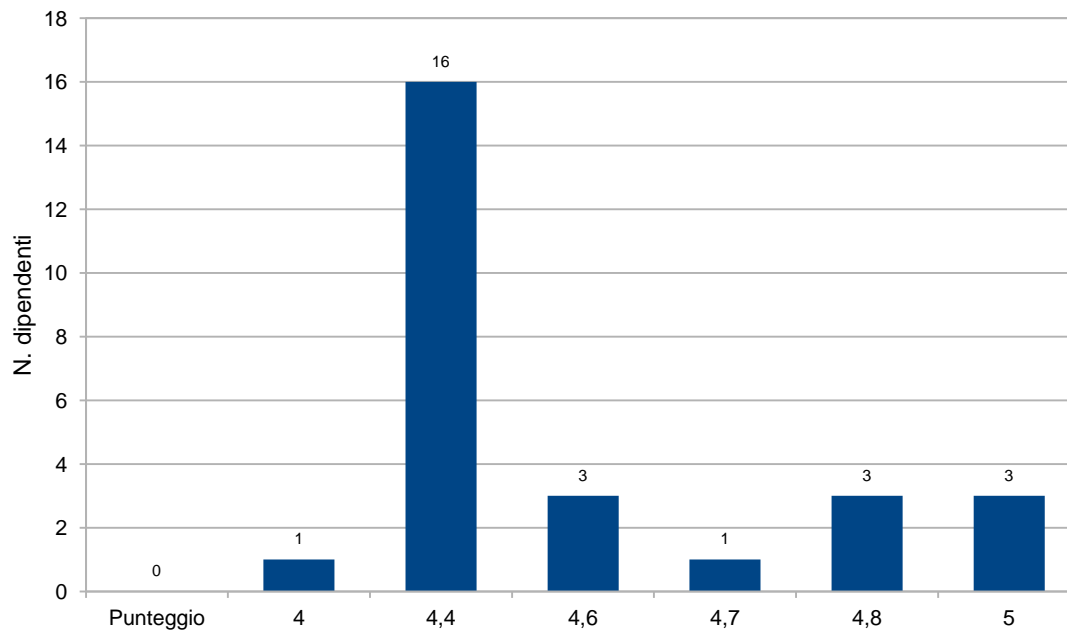


Grafico 27

Distribuzione punteggi - Valutazione 2019  
Dipartimenti

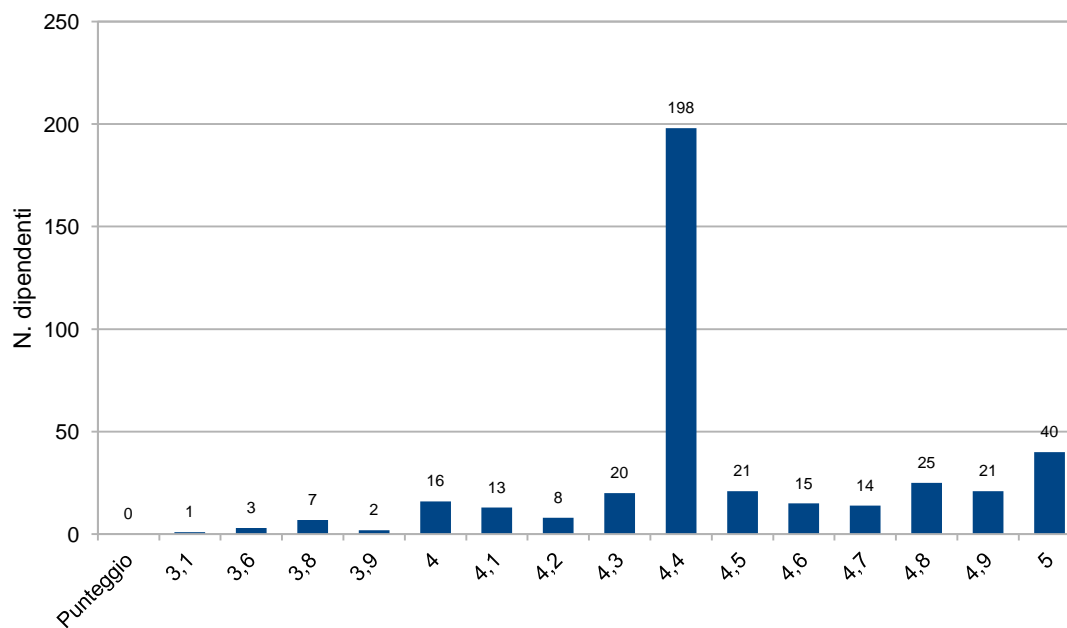


Grafico 28



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2019 Poli territoriali

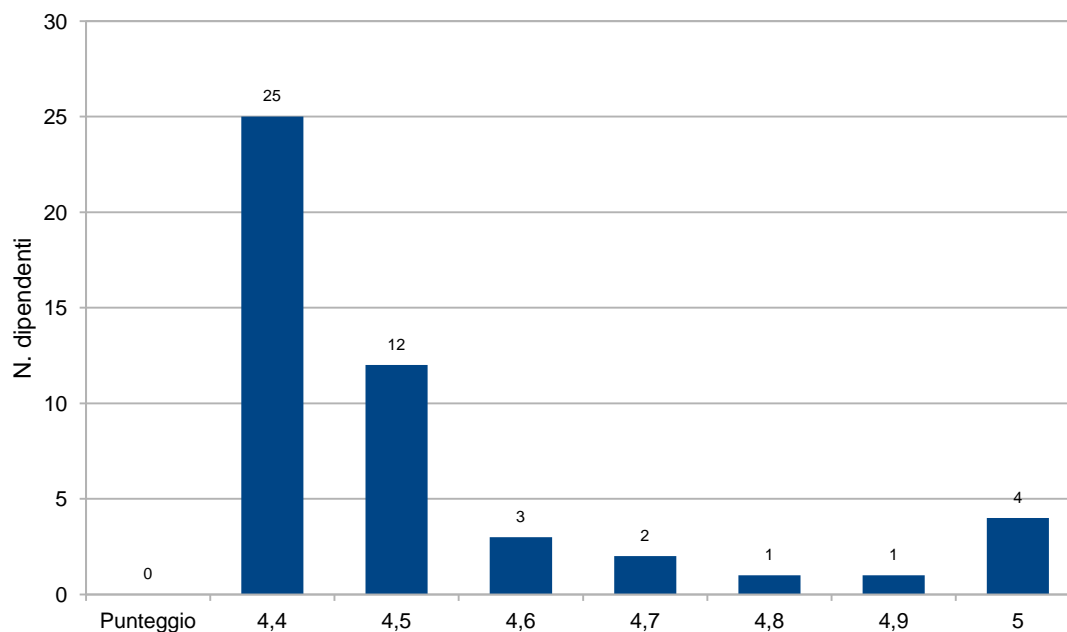


Grafico 29

È utile rappresentare in questa sede che la capacità di differenziare le valutazioni dei propri valutati, costituisce un elemento di valutazione della performance per il Direttore Generale e i Dirigenti. Si riporta, di seguito, la tabella 13 riassuntiva dei punteggi ottenuti dagli stessi.

Capacità di differenziare le valutazioni			
DIRIGENTE	AREA	Valore Indice	Punteggio
Dott. Romeo Antonio	Direzione Generale	0.825	4
Dott. Casella Sergio	Risorse Umane	0.967	5
Dott.ssa La Tona Giuseppa	Economico Finanziaria	0.387	1
Dott.ssa Lenzo Giuseppa	Qualità, Programmazione e Supporto Strategico	0.963	5
Dott. Schilleci Calogero	Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati	0.953	5
Dott. Sorce Antonio	Tecnica	0.588	2
Dott. Uccello Riccardo	Sistemi Informativi e Portale Ateneo	0.960	5

Tabella 13



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Si riportano di seguito i dati relativi alla valutazione della performance relativi ai Dirigenti.

Dirigente	Area	Punteggio Obiettivi 2019	Punteggio Valutazione Annuale 2019 (*)
Dott. Casella S.	Area Risorse Umane	5	4,9
Dott.ssa La Tona G.	Area Economico Finanziaria	5	4,8
Dott.ssa Lenzo G.	Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico	5	4,9
Dott. Schilleci C.	Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati	4,8	4,9
Dott. Sorce A.	Area Tecnica	5	4,9
Dott. Uccello R.	Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	5	4,9

(\*) Il punteggio della valutazione annuale 2019 comprende anche la valutazione dei comportamenti.

Tabella 14

Si riportano di seguito i dati relativi alla differenziazione dell'utilizzo della premialità.

Categoria	Percentuale Premialità	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Dirigenti (Numero)</b>	0%	0	0	0	0	-
	60%	0	0	0	0	-
	80%	0	0	0	0	-
	100%	5	7	7	6	6
<b>Non Dirigenti (Numero)</b>	0%	0	0	1	1	-
	60%	1	2	1	2	-
	85%	-	-	-	-	1
	100%	1148	1139	1135	1116	1137

Tabella 15

Si ricorda, come già affermato nelle pagine precedenti, che tra gli strumenti per premiare il merito e le professionalità è stato previsto il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009.

Ai dipendenti che ottengono la valutazione di eccellenza,  $P(T) = 5$ , ai sensi dell'art. 16, comma 2, del SMVP viene attribuito il suddetto bonus annuale delle eccellenze. La misura del bonus è stata definita in sede di contrattazione integrativa secondo le previsioni del CCNL; la contrattazione integrativa definisce, altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Ciascun valutatore, nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi, potrà attribuire il punteggio di eccellenza, pari a 5, solo alla quota limitata di personale stabilita dalla contrattazione integrativa: fissata per il 2019 nel 10% del personale afferente a ogni singola Area Dirigenziale.

<b>Bonus Eccellenza 2019</b>	
<b>Dirigenti (Numero)</b>	0
<b>Categoria EP (Numero)</b>	8
<b>Categorie B,C,D (Numero)</b>	109

Tabella 16





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 2.3 Performance organizzativa

---

Il processo di definizione degli obiettivi di performance si è fondato su alcuni presupposti basilari quali la coerenza con il ciclo di gestione della performance, con la pianificazione strategica triennale dell'Ateneo, con gli indirizzi ministeriali, con gli ambiti monitorati dal sistema AVA-VQR (didattica, ricerca e terza missione), con la riduzione di possibili comportamenti inappropriati (anticorruzione), con la necessità e l'opportunità di rendere accessibili ed utilizzabili le informazioni (trasparenza), e soprattutto non dimenticando la centralità dell'utente quale destinatario dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

Occorre evidenziare che la performance del personale TAB è misurata in relazione all'amministrazione nel suo complesso o all'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce; all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza; agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati; ai comportamenti agiti; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti): tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a seconda della tipologia di dipendente.

Considerato quanto sopra premesso, per la misurazione della performance del personale TAB, sono stati individuati e assegnati, per l'anno 2019, specifici indicatori di performance organizzativa di Ateneo, obiettivi organizzativi di Area, riportati di seguito.

### **Indicatori di performance organizzativa di Ateneo:**

- Numero degli immatricolati - (Dati tratti da ANS, Cruscotto Cineca) – Target n. 9093. **Considerato il dato registrato pari a n. 10045 immatricolati, si conferma il superamento del target prefissato.**
- Percentuale di soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo di Palermo (Fonte Alma Laurea –Indagine “Profilo dei Laureati”) – Target 65%. **Considerato il dato registrato pari al 73% di laureati soddisfatti della loro esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo di Palermo, si conferma il superamento del target prefissato.**

Si precisa che, come previsto dal nuovo SMVP (precedentemente richiamato), gli indicatori di performance organizzativa di Ateneo riguardano la valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti. La scelta degli stessi è stata effettuata tra gli indicatori individuati nel Piano Strategico triennale 2019-2021 relativamente alle linee strategiche “Didattica” e “Ricerca”.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

### Indicatori di performance organizzativa di Area:

- Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area di competenza – Target 90%. **Considerati i dati registrati (sull'applicativo FENICE), si conferma il superamento del target prefissato per tutte le Aree.** Si riporta di seguito uno schema riepilogativo dei risultati conseguiti dalle diverse strutture dell'Ateneo.

STRUTTURA	% Compilazione
Direzione Generale	94.6
Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziali	92.3
Area Economico Finanziaria	100
Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico	92.1
Area Risorse Umane	95.2
Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	94.2
Area Tecnica	93.3

Tabella 17

Si precisa che la rilevazione è stata eseguita attraverso un apposito modulo dell'applicativo online FENICE e che i dati risiedono, pertanto, su server interno dell'Ateneo. Il suddetto applicativo FENICE è stato sviluppato in house per gestire le attività relative al processo di valutazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo nonché le attività relative al processo di assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali.

- Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa all'Area di competenza – Target 2,8. **Considerato i dati registrati (su server del Politecnico di Milano), si conferma il superamento del target prefissato in tutte le Aree.** Si riporta di seguito lo schema riepilogativo dei risultati conseguiti dalle diverse strutture dell'Ateneo.

STRUTTURA	% Soddisfazione
Direzione Generale	3.81
Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziali	3.61
Area Economico Finanziaria	3.77
Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico	3.81
Area Risorse Umane	3.81



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	4
Area Tecnica	4.14

Tabella 18

Si precisa che i suddetti dati sono stati raccolti attraverso le rilevazioni effettuate dal Politecnico di Milano all'interno del Progetto Good Practice 2019. In riferimento alle modalità di somministrazione del questionario, l'Ateneo di Palermo, per il 2019, si è avvalso dei server e degli strumenti messi a disposizione dal Politecnico di Milano (Ente organizzatore) e, in particolare, della piattaforma Lime Survey.

Come previsto dal nuovo SMVP (precedentemente richiamato), gli indicatori di performance organizzativa di Area riguardano la valutazione della performance individuale di tutto il personale TA. La scelta degli stessi è stata effettuata in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 ed in ossequio degli ultimi aggiornamenti delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che invitano le pubbliche amministrazioni ad un maggiore utilizzo della customer satisfaction degli utenti nel processo di valutazione della performance.

### Obiettivo di performance organizzativa di Area:

- Supporto relativo al Progetto Good Practice, per quanto di competenza dell'Area di afferenza – Target 100%. **Considerato il dato registrato (su server del Politecnico di Milano) per tutte le Aree dirigenziali, pari al 100% del supporto richiesto, si conferma il superamento del target prefissato per tutte le Aree dirigenziali.**

Si precisa che, come previsto dal SMVP per la valutazione della performance, l'obiettivo di performance organizzativa di Area riguarda la valutazione della performance individuale di tutto il personale TA.

Si precisa, altresì, che tutte le Aree dirigenziali, nonché le strutture decentrate, sono state coinvolte, per quanto di competenza, nelle attività relative al caricamento dei dati relativi al Progetto Good Practice sulla piattaforma web (gestita dal Politecnico di Milano) denominata "abcWeb"; all'invio di eventuali dati su richiesta degli uffici del Settore Programmazione, Controllo di Gestione, Valutazione della Performance ed Elaborazioni Statistiche di Ateneo e ad ogni altra attività connessa al progetto e finalizzata, comunque, alla totale e corretta comunicazione dei dati al Politecnico di Milano.

Per i dettagli delle schede di programmazione relative agli indicatori/obiettivi di performance organizzativa di Ateneo/Area si rimanda ai relativi allegati del Piano Integrato 2019-2021 pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo al seguente link [https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano\\_relazione\\_performance.html](https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html).



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella sezione è descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione sulla performance, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

### 3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

---

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance possiamo distinguere 5 fasi del processo di funzionamento:

- fase iniziale - coincide con la definizione degli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere. Per misurarne l'attuazione, si associano gli indicatori e i relativi *target*, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 2 - Il risultato si concretizza nella stesura del già richiamato "Piano della *Performance*". Durante l'anno viene realizzato il monitoraggio per comprendere lo stato di avanzamento dei programmi che sottendono alla realizzazione degli obiettivi, valutando la possibilità di introdurre azioni correttive nel caso in cui la presenza di fattori non previsti ostacoli il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 3 - a consuntivo vengono misurati gli indicatori selezionati e si valuta il raggiungimento degli obiettivi;
- fase 4 - misurazione e valutazione della *performance* attraverso la valutazione del contributo personale al raggiungimento della *performance* organizzativa ed individuale, con la corresponsione del trattamento accessorio correlato ad esso;
- fase 5 - l'esito di tale processo viene condiviso con gli Organi di governo dell'Ateneo.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione e di misurazione della performance sono:

1) Il Consiglio di Amministrazione che:

- Entro il 31 Gennaio di ciascun anno, adotta il Piano della *performance*, documento programmatico triennale coerente ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, in cui vengono assegnati gli obiettivi del Direttore Generale e si individuano gli indicatori per la loro misurazione e valutazione;
- Entro il 30 Giugno di ciascun anno, adotta la Relazione sulla *performance* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

2) Il Direttore Generale, che propone al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione a cascata degli obiettivi strategici dell'Ateneo, assegna gli obiettivi operativi ai dirigenti e valuta la performance individuale secondo quanto previsto dall'art. 3 e ss del SMVP.

3) I dirigenti che:

- partecipano alla definizione degli obiettivi operativi di propria pertinenza;
- coordinano e gestiscono l'intero processo di valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo operante nella propria struttura.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

---

Considerato il *feedback* dell'ANVUR al Piano Integrato 2017/2019 (in modo particolare il punto 7 "Osservazioni principali"); dopo un processo di autovalutazione che tiene conto dei precedenti cicli di gestione della performance, si elencano di seguito i principali punti di forza e di debolezza dell'Ateneo.

### Punti di forza

- Applicazione di quanto previsto dal vigente sistema per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo (SMVP) che consente la valutazione della performance individuale di tutto il personale, sia di quello con responsabilità operativa ed attribuzione di obiettivi che del personale cui non vengono attribuiti obiettivi;
- Pianificazione degli obiettivi declinata, seguendo il sistema a cascata (come previsto dal SMVP), sia per le strutture dell'amministrazione centrale che per tutte le strutture decentrate attraverso il sistema informatico denominato "FENICE" realizzato *in house*;
- Presenza di schede di performance declinate per struttura con l'indicazione dei soggetti responsabili;
- Partecipazione dell'Ateneo al Progetto "Good Practice", nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi;
- Maggiore attenzione posta nei confronti della soddisfazione dei destinatari (interni ed esterni) dei servizi e adozione di strumenti idonei alla rilevazione della qualità percepita in relazione ai servizi erogati direttamente agli studenti (attraverso indagini interne e collegate al progetto *Good Practice*);
- Adozione di un sistema di individuazione delle risorse economiche specifiche, in particolare per gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- Pubblicazione in allegato al Piano degli obiettivi delle schede per la valutazione individuale e grado di dettaglio assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- Pubblicazione del Piano secondo modalità che lo rendono veramente leggibile e accessibile a tutti gli *stakeholder*.

### Punti di debolezza

- Parziale integrazione degli obiettivi assegnati ai responsabili con gli obiettivi strategici di Ateneo;
- Valutazione del *core business* dell'Università (attività di didattica e di ricerca) e valutazione della performance amministrativa solo parzialmente integrate e soggette a regole differenti;
- Parziale misurazione della pianificazione operativa (a livello di responsabili di U.O.) orientata alle attività piuttosto che agli indicatori;
- Definizione di indicatori e target sfidanti per i possessori di posizione organizzativa.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Carezza del collegamento tra gli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili e il budget finanziario. Si precisa, tuttavia, che è stato avviato un processo di collegamento tra la programmazione operativa e il ciclo di bilancio, in particolare della fase di assegnazione del budget finanziario. Tale processo necessita di ulteriore approfondimento e sviluppo. Si precisa, altresì, che i conti di costo sono unici per tipologia e, dunque, riepilogativi di tutte le spese relative all'oggetto (comprensive anche di quelle relative agli obiettivi): non risulta, quindi, facilmente praticabile l'esame puntuale delle somme destinate per il raggiungimento degli obiettivi.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 3.3 Criticità e opportunità

---

Si rappresentano di seguito sinteticamente le principali criticità ed opportunità rilevati nel corso dell'anno.

### **Criticità:**

- il periodo di crisi economica e sociale che investe tutta l'Italia in generale ed in particolare la nostra Regione;
- la politica economica nazionale che ha comportato una riduzione delle risorse finanziarie dedicate al sistema universitario nel suo complesso ed alla ricerca scientifica in particolare;
- i meccanismi di finanziamento del sistema universitario che sono caratterizzati da ritardi nella loro attribuzione;
- la limitata attrattività socio-economica del territorio di riferimento.

### **Opportunità:**

- l'incremento del numero degli iscritti al primo anno per l'Anno Accademico 2019/2020 rispetto all'Anno Accademico 2018/2019;
- il maggiore coinvolgimento degli stakeholder dell'Ateneo che ha consentito di porre più attenzione su quanto chiesto dall'utenza;
- la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti che si riflette nell'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono allegati alla presente (allegato 2);
- la partecipazione dell'Ateneo al Progetto “*Good Practice*”, nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi, oltre che di un utile benchmark con le altre Università partecipanti;
- la possibilità di valorizzare la “*terza missione*” con il territorio;
- la domanda di formazione e di competenze che provengono dalla società.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

---

L'Università degli Studi di Palermo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2020, ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito denominato PTPCT) 2020/2022 (raggiungibile e consultabile al seguente indirizzo [webhttps://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/PTPCT/2020-2022/ptpct-2020\\_2022.pdf](https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/PTPCT/2020-2022/ptpct-2020_2022.pdf))

Il PTPCT è strettamente coordinato con il Piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione ed è redatto tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerenti con quelli della performance, indicati dall'organo di vertice. Inoltre, il PTPCT contiene al suo interno le misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Nel corso dell'anno 2019, l'Ateneo di Palermo ha proseguito l'attività di analisi del rischio corruttivo, recependo le indicazioni fornite dall'A.N.AC. secondo le quali tale analisi debba riguardare non solo le attività inerenti le aree di rischio generali ma di tutte le attività poste in essere dagli uffici.

Tale attività è stata realizzata attraverso la somministrazione alle strutture amministrative di una scheda, in formato excel.

La scheda si compone di n. 2 fogli: il primo, denominato "Sezione Generale", prevede l'inserimento delle informazioni riguardanti l'Ufficio compilatore; il secondo, relativo alla "mappatura dei processi", richiede l'inserimento delle informazioni riguardanti le attività/fasi/azioni che compongono il singolo processo; la descrizione dell'eventuale rischio corruttivo legato alle singole attività/fasi/azioni; l'indicazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo in atto esistenti.

Le modalità di compilazione della scheda in esame e i criteri di valutazione del rischio corruttivo sono stati esplicitati nel PTPCT.

Le strutture sono state chiamate a fornire le seguenti informazioni:

- descrizione di ogni singola attività;
- scomposizione di ogni attività in un numero variabile di fasi;
- scomposizione di ogni fase in un numero variabile di azioni, con i relativi soggetti esecutori, l'indicazione se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l'indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa, ovvero da un regolamento interno dell'ufficio, o, infine, da una prassi dell'ufficio stesso;
- descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione e la corrispondente categoria di evento rischioso;
- valutazione del rischio di seguito indicata, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto;
- individuazione delle misure specifiche messe in campo da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

In particolare, per quanto concerne la colonna relativa alla valutazione del rischio, così come precisato dall'ANAC, la stessa è calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:  $\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$ . La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso. Tale valutazione è stata eseguita effettuando una rappresentazione della probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima. L'impatto è stato valutato - su una scala di tre valori alto, medio e basso - calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del servizio inefficiente reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Una volta acquisite e validate le suddette schede, i risultati sono pubblicati, nella relativa pertinente sezione della pagina "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo (<https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Prevenzione-della-corruzione/>), quale allegato n. 2 del PTPCT.

Il trattamento del rischio consiste nel processo di individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio, nonché nella determinazione di quali rischi bisogna trattare prioritariamente rispetto agli altri, alla luce delle attività di ponderazione già effettuate. Nel sistema di trattamento possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione, oppure a limitarne l'impatto. Sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, negli anni 2016 e 2017 sono state individuate ed implementate misure nell'ambito degli affidamenti diretti, del conferimento incarichi al personale T.A., delle varianti in corso di esecuzione, della gestione delle presenze e dei servizi ispettivi.

Le ulteriori unità di rischio con valori inferiori sono state presidiate attraverso le misure di carattere generale. In relazione a quanto sopra esposto, le misure in atto si possono quindi distinguere in:

- Misure di carattere generale o trasversali, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardanti l'organizzazione nel suo complesso, e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- Misure specifiche che riguardano singole attività a rischio che afferiscono a processi/procedimenti dell'Ateneo e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascuna attività.

In tema di trasparenza amministrativa e in continuità con quanto precedentemente posto in atto secondo le raccomandazioni dell'ANAC, sono state ulteriormente implementate le misure organizzative idonee ad assicurare il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016. Il sistema organizzativo volto a garantire la trasparenza dell'Ateneo ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, si basa sulla responsabilizzazione dei referenti per la trasmissione e pubblicazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti, ai quali



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

competete sia l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni, sia la loro pubblicazione. In questo quadro, il RPCT ha svolto un ruolo di supervisione, coordinamento e monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, senza sostituire gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati e delle informazioni. In particolare, il RPCT, per il tramite del Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy, ha effettuato un costante monitoraggio degli adempimenti di cui D. Lgs. n. 33/2013, relativi agli specifici obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

Ed ancora, sono stati realizzati interventi formativi sui temi della Trasparenza amministrativa (con riferimento agli aspetti giuridico-normativi, alle modalità di pubblicazione dei dati, all'analisi di casi pratici e best practices, all'accesso civico e generalizzato) e training on the job per il personale che si occupa della pubblicazione sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo.

L'Ateneo, al fine di garantire la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, individua gli specifici contenuti e le strutture responsabili degli adempimenti nella Matrice di responsabilità (e adotta misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare. Al fine di agevolare l'esercizio del diritto da parte dei cittadini, sono pubblicate nella pagina "Accesso generalizzato" della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, alcune informazioni di carattere generale (procedure da seguire per presentare le richieste di accesso generalizzato; rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso; uffici competenti a ricevere le istanze di accesso; indirizzi di posta elettronica dedicati). Sono, inoltre, disponibili i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso.

L'Università degli Studi di Palermo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2019, ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito denominato PTPCT) 2019/2021 (raggiungibile e consultabile al seguente indirizzo web [http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/PTPCT/ptpct\\_2019-2021.pdf](http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/PTPCT/ptpct_2019-2021.pdf)

Il PTPCT è strettamente coordinato con il Piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione ed è redatto tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerenti con quelli della performance, indicati dall'organo di vertice.

Inoltre, il PTPCT contiene al suo interno le misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Recependo quanto indicato dall'ANAC, con la determinazione n. 1208 del 22/11/2017 di aggiornamento al PNA 2017, è stata implementata l'analisi del rischio con riferimento a singoli ambiti di attività e, in particolare, quelli della ricerca, della organizzazione della didattica, del reclutamento dei docenti e della costituzione/adesione a società partecipate, associazioni, consorzi (anche interuniversitari), fondazioni e spin off in genere.

Per effettuare l'attività di analisi è stata predisposta una nuova scheda, in formato excel, con l'obiettivo di pubblicare il risultato in allegato al PTPCT. La scheda si compone di n. 2 fogli: il primo, denominato "Sezione Generale", prevede l'inserimento delle informazioni riguardanti l'Ufficio compilatore; il secondo, relativo alla "mappatura dei processi", richiede l'inserimento delle informazioni riguardanti le attività/fasi/azioni che compongono il singolo processo; la



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

descrizione dell'eventuale rischio corruttivo legato alle singole attività/fasi/azioni; l'indicazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo in atto esistenti.

Le strutture sono state chiamate a fornire le seguenti informazioni:

- descrizione di ogni singola attività;
- scomposizione di ogni attività in un numero variabile di fasi;
- scomposizione di ogni fase in un numero variabile di azioni, con i relativi soggetti esecutori, l'indicazione se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l'indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa, ovvero da un regolamento interno dell'ufficio, o, infine, da una prassi dell'ufficio stesso;
- descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione e la corrispondente categoria di evento rischioso;
- valutazione del rischio di seguito indicata, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto;
- individuazione delle misure specifiche messe in campo da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.

In particolare, per quanto concerne la colonna relativa alla valutazione del rischio, così come precisato dall'ANAC, la stessa è calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:  $\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$ . La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso. Tale valutazione è stata eseguita effettuando una rappresentazione della probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima. L'impatto è stato valutato - su una scala di tre valori alto, medio e basso - calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del servizio inefficiente reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Le predette schede, successivamente, sono state somministrate per tutti gli altri ambiti di attività presenti nel Catalogo dei processi, al fine di riportare e aggiornare l'analisi del rischio già effettuata. Una volta acquisite e validate le suddette schede, i risultati sono stati pubblicati in allegato al PTPCT.

Le ulteriori unità di rischio con valori inferiori sono state presidiate attraverso le misure di carattere generale. In relazione a quanto sopra esposto, le misure in atto si possono quindi distinguere in:

- Misure di carattere generale o trasversali, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardanti l'organizzazione nel suo complesso, e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Misure specifiche che riguardano singole attività a rischio che afferiscono a processi/procedimenti dell'Ateneo e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascuna attività.

In tema di trasparenza amministrativa, l'Università da anni è impegnata nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come da art. 1 c. 1 D.lgs. n. 33/2013. Oltre a quanto sopra, la trasparenza, come indicato nella Legge n.190/2012 e ribadito nei diversi documenti ANAC in merito, riveste un ruolo cardine e prioritario anche ai fini dell'anticorruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità, e pertanto, dev'essere in questo contesto considerata una tra le più rilevanti misure di prevenzione.

L'Ateneo, al fine di garantire la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, individua gli specifici contenuti e le strutture responsabili degli adempimenti nella Matrice di responsabilità (e adotta misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare).

Al fine di agevolare l'esercizio del diritto da parte dei cittadini, sono state pubblicate nella pagina "Accesso generalizzato" della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, alcune informazioni di carattere generale (procedure da seguire per presentare le richieste di accesso generalizzato; rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso; uffici competenti a ricevere le istanze di accesso; indirizzi di posta elettronica dedicati).

Sono stati, inoltre, predisposti i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso.

È stato effettuato un monitoraggio degli adempimenti di cui D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, relativi agli specifici obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

Altra misura in materia di prevenzione della corruzione, a disposizione delle pubbliche amministrazioni, è la rotazione degli incarichi. La *ratio* alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

La rotazione del personale assegnato alle aree a rischio è considerata una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che: *"l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione"*. L'alternanza riduce, infatti, il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

La regolamentazione dell'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi di Ateneo (approvato dal C.d.A. nella seduta del 29.03.2017) ha definito una quota minima di personale da sottoporre a rotazione pari al 40%. Il personale TAB interessato da tale rotazione è quello che risponde alle



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

caratteristiche insite nel regolamento e riportate anche nel Piano dell'Anticorruzione e Trasparenza secondo le modalità descritte all'art.2 comma j; in particolare ricordiamo che la *programmazione della rotazione ordinaria deve tenere conto anche di vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro. In particolare è opportuno che la rotazione venga effettuata alla scadenza dell'incarico sia per i dirigenti che per il personale di Categoria EP e per i titolari di posizioni organizzative.*

In ragione di quanto sopra, poiché i RAD sono figure professionali titolati di posizione organizzativa complessa (in ragione della molteplicità delle attività che oggi ricadono sui dipartimenti dopo la riorganizzazione in materia di didattica, ricerca, terza missione) si è ritenuto che la loro rotazione risponda perfettamente al dettame normativo nazionale e regolamentare di Ateneo ma soprattutto è una opportunità per implementare le competenze e le procedure amministrative dipartimentali con il fine di perseguire una standardizzazione attraverso la condivisione delle best practices messe in atto dalle professionalità di ogni singolo operatore.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	09.10.2018	20.12.2018	//	<a href="https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html">https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html</a>
Piano integrato 2019/2021	30.01.2019	15.02.2019 (Prot.13791)	//	<a href="https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html">https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html</a>