



**Università  
degli Studi  
di Palermo**

# Relazione sulla Performance

**2020**



# 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 2020, 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 2020 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 2020 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>	5
1.1 La Ricerca: prodotti e progetti	12
1.2 Il contesto esterno di riferimento	24
1.3 L'amministrazione	26
1.4 Il Progetto <i>GoodPractice</i>	28
1.5 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	31
1.6 Le principali azioni intraprese per il miglioramento della performance di Ateneo	35
1.7 Il benessere organizzativo: l'indagine sul personale dipendente 2020	42
1.8 Il Rendiconto sociale	43
1.9 Le Pari opportunità: verso il Bilancio di genere	44
<b>2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	48
2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance	48
2.2 Performance individuale	70
2.2.1 Criteri	70
2.2.2 Risultati	75
2.3 Performance organizzativa	83
<b>3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	87
3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	87
3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	88
3.3 Criticità e opportunità	90
<b>4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</b>	91
<b>Allegati</b>	
• <b>ALLEGATO 1</b> – Obiettivi strategici programmati e risultati raggiunti	
• <b>ALLEGATO 2</b> – Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2020	
• <b>ALLEGATO 3</b> – Obiettivi e piani operativi	
• <b>ALLEGATO 4</b> – Relazione sugli obiettivi del Direttore Generale Dott. Antonio Romeo – 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020	
• <b>ALLEGATO 5</b> – Report Progetto <i>GoodPractice</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: 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 e promuovono 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 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 a ciclo unico;
- 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 e Patrimonio Immobiliare;
- Area Risorse Umane;
- Area Economico Finanziaria;
- Area Affari Generali Istituzionali;
- 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 per l'anno accademico 2020/2021 consiste di 146 Corsi di Laurea, di cui 84 Corsi di Laurea Triennale Magistrale a Ciclo Unico e 62 Corsi di Laurea Magistrale. Alcuni di questi corsi vengono erogati, oltre che nella sede di Palermo, anche nei poli territoriali di Agrigento, Caltanissetta e Trapani.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

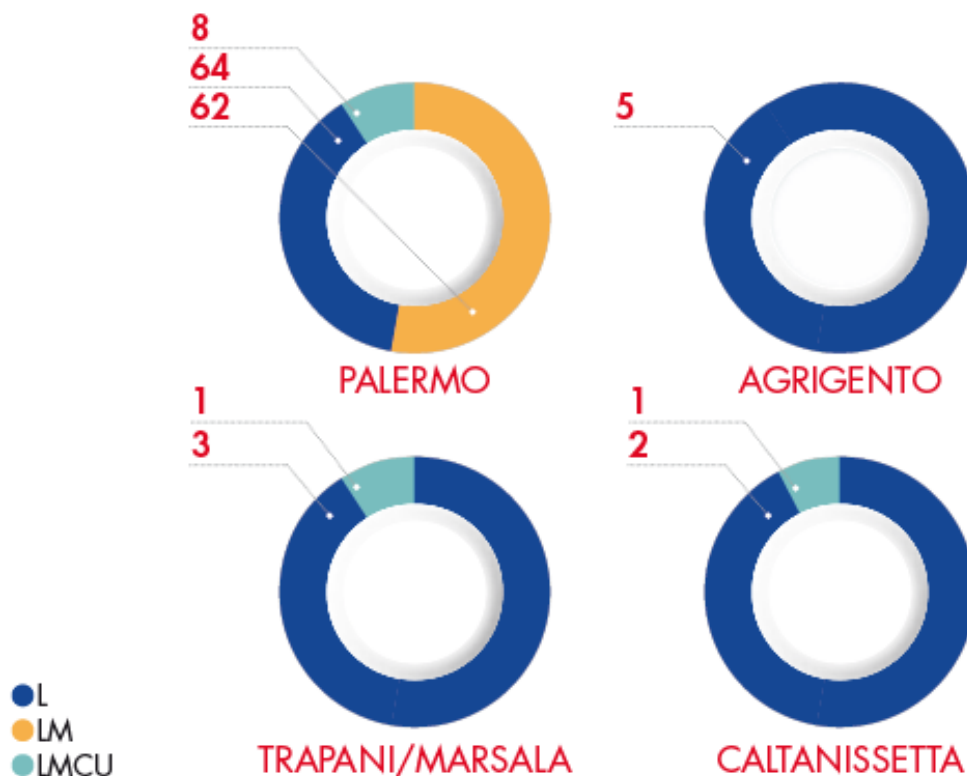


Grafico 1

Si riportano di seguito alcuni dati relativi all'Offerta Formativa dell'Ateneo per l'anno accademico 2020/2021 (Estratti dal Rendiconto Sociale 2020).

a.a. 2020/2021	Palermo	Poli Territoriali	Totale
<b>Corsi di Laurea</b>	<b>64</b>	<b>10</b>	<b>74</b>
Accesso Libero	36	7	43
Programmazione Locale	14	3	17
Programmazione Nazionale	14	0	14
<b>Corsi di Laurea Magistrale</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
Accesso Libero	54	0	54
Programmazione Locale	6	0	6
Programmazione Nazionale	2	0	2
<b>Corsi di Laurea Magistrale C.U.</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
Accesso Libero	1	1	2
Programmazione Locale	3	0	3
Programmazione Nazionale	4	1	5

Tabella 1





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Indicatori della Didattica dati al 31.12.2020

Misura	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	FONTE
Numero di immatricolati puri*	<b>6.327</b>	<b>6.868</b>	<b>6.797</b>	<b>7.171</b>	<b>8.168</b>	Cruscotto CINECA
Numero di iscritti al I anno LT e LMCU	<b>7.651</b>	<b>8.324</b>	<b>8.432</b>	<b>8.753</b>	<b>10.233</b>	Cruscotto CINECA
Numero di iscritti al I anno LM	<b>2.052</b>	<b>2.095</b>	<b>2.296</b>	<b>2.558</b>	<b>2.620</b>	Cruscotto CINECA
Numero di studenti di studenti regolari	<b>28.802</b>	<b>29.437</b>	<b>29.824</b>	<b>30.831</b>	<b>32.345</b>	Cruscotto CINECA
Numero di studenti stranieri	<b>287</b>	<b>289</b>	<b>334</b>	<b>417</b>	<b>466</b>	Cruscotto CINECA

\*studenti immatricolati per la prima volta al sistema universitario nazionale che hanno scelto UniPa.

Si segnala che per l'a.a. 2020/2021, ad iscrizioni ancora aperte, i dati relativi agli studenti, disponibili nelle banche dati di Ateneo, registrano al 31.12.2020 un ulteriore incremento rispetto all'a.a. 2019/2020.

Misura	2020/2021	FONTE
Numero di immatricolati puri	<b>8.505</b>	Cruscotto CINECA
Numero di iscritti al I anno (LT e LMCU)	<b>10.815</b>	Cruscotto Ateneo
Numero di iscritti al I anno LM	<b>2.958</b>	Cruscotto Ateneo
Numero di iscritti regolari	<b>34.616</b>	Cruscotto Ateneo
Numero di studenti stranieri	<b>501</b>	Cruscotto Ateneo

Tabella 2



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

### Sistema Bibliotecario in cifre

Biblioteche	<b>21</b>
Poli bibliotecari	<b>5</b>
Iscritti al catalogo 2020	<b>26.661</b>
Posti lettura nelle biblioteche	<b>2.887</b>
Prestiti librari	<b>77.243</b>
Document delivery	<b>9.524</b>
Box per la restituzione libri oltre l'orario di apertura	<b>5</b>
Postazioni pc nelle biblioteche destinate al pubblico	<b>200</b>
Postazioni informatiche dedicate agli studenti con disabilità	<b>12</b>
Testi antichi a stampa	<b>12.776</b>
Risorse bibliografiche nel Discovery Service	<b>254 mln</b>
Materiali bibliografici in biblioteca	<b>1.587.996</b>
Banche dati e pacchetti editoriali on-line	<b>132</b>
E-book	<b>363.274</b>
Periodici elettronici	<b>184.068</b>
Audiolibri	<b>64.936</b>
Abbonamenti a periodici cartacei correnti nelle biblioteche	<b>309</b>
Poster interattivi QRCode	<b>700</b>
Guide informative per gli utenti	<b>31</b>

Tabella 3

Nel 2020 sono stati avviati 116 corsi di lingua straniera, circa il 14% in più rispetto allo scorso anno.

Corsi	Numero e tipologia	Totale
Corsi di Arabo	5	<b>5</b>
Corsi di Francese	n. 15 + n. 1 corso Open Badge	<b>16</b>
Corsi di Inglese	n. 49 + n. 8 corsi Open Badge + n. 3 corsi IELTS	<b>60</b>
Corsi di Russo	6	<b>6</b>
Corsi di Spagnolo	n. 16 + n. 1 corso Open Badge	<b>17</b>
Corsi di Tedesco	n. 11 + n. 1 corso Open Badge	<b>12</b>

Tabella 4

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca meglio dettagliata nel paragrafo 1.1 denominato "I progetti di ricerca".



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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.

### Distribuzione dei prodotti scientifici per policy di accesso all'allegato anno di pubblicazione 2020



FONTE: IRIS UniPA, 20/11/2020

Grafico 2

### Prodotti con rilevanza internazionale

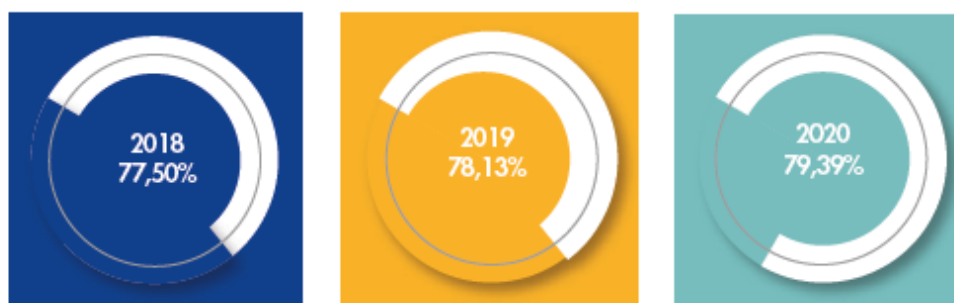


Grafico 3



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione dei prodotti in IRIS UniPA anno di pubblicazione 2020

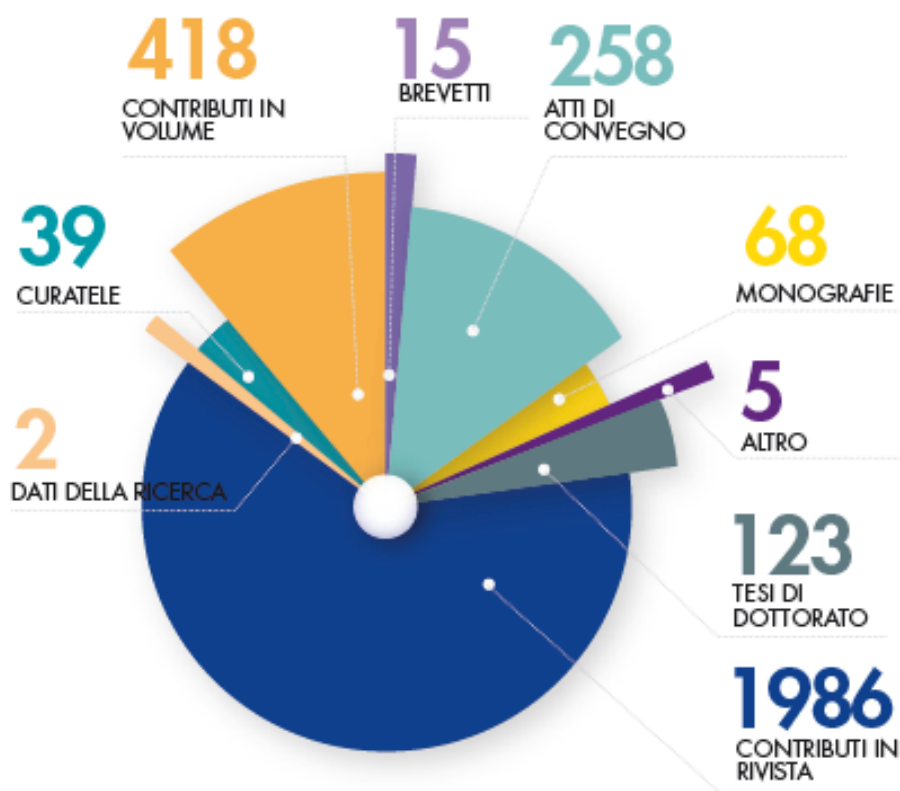


Grafico 4

**Totale complessivo**

**2.902**

FONTE: IRIS UniPA, 20/11/2020

**Totale prodotti nell'archivio istituzionale IRIS UniPA**

**109.869**

FONTE: IRIS Home page al 12/11/2020



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## FINANZIAMENTI PER I PROGETTI ATTIVI NEL 2020

<b>12.983.938</b>	HORIZON 2020
<b>873.447</b>	LIFE 2014-2020
<b>192.038</b>	ALTRI PROGRAMMI UE A GESTIONE DIRETTA
<b>7.889.111</b>	PRIN 2017
<b>6.566.121</b>	PON RI MIUR 2014-2020 AVVISO 1735/2017
<b>4.069.419</b>	PON Imprese e Competitività 2014-2020 FESR
<b>13.233.458</b>	PO FESR 2014-2020 REGIONE SICILIANA AZIONE 1.1.5
<b>4.715.157</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>	MIUR PNR 2015-2020 AVVISO 467 "PROOF OF CONCEPT"
<b>307.285</b>	ERA-NET-JPI-PRIMA
<b>537.036</b>	PO FEAMP SICILIA 2014-2020
<b>781.852</b>	PROGRAMMA ENI CBC MED 2014-2020
<b>600.000</b>	PSNR 2014-2020
<b>647.074</b>	PSR SICILIA 2014-2020
<b>1.604.067</b>	ALTRI PROGETTI
<b>56.897.614</b>	<b>TOTALE</b>

Tabella 5



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

L'Ateneo nel 2020 ha rafforzato l'attività progettuale, partecipando a numerosi bandi competitivi finanziati da programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali con più di 200 progetti attivi fino ad oggi da parte di docenti e ricercatori.

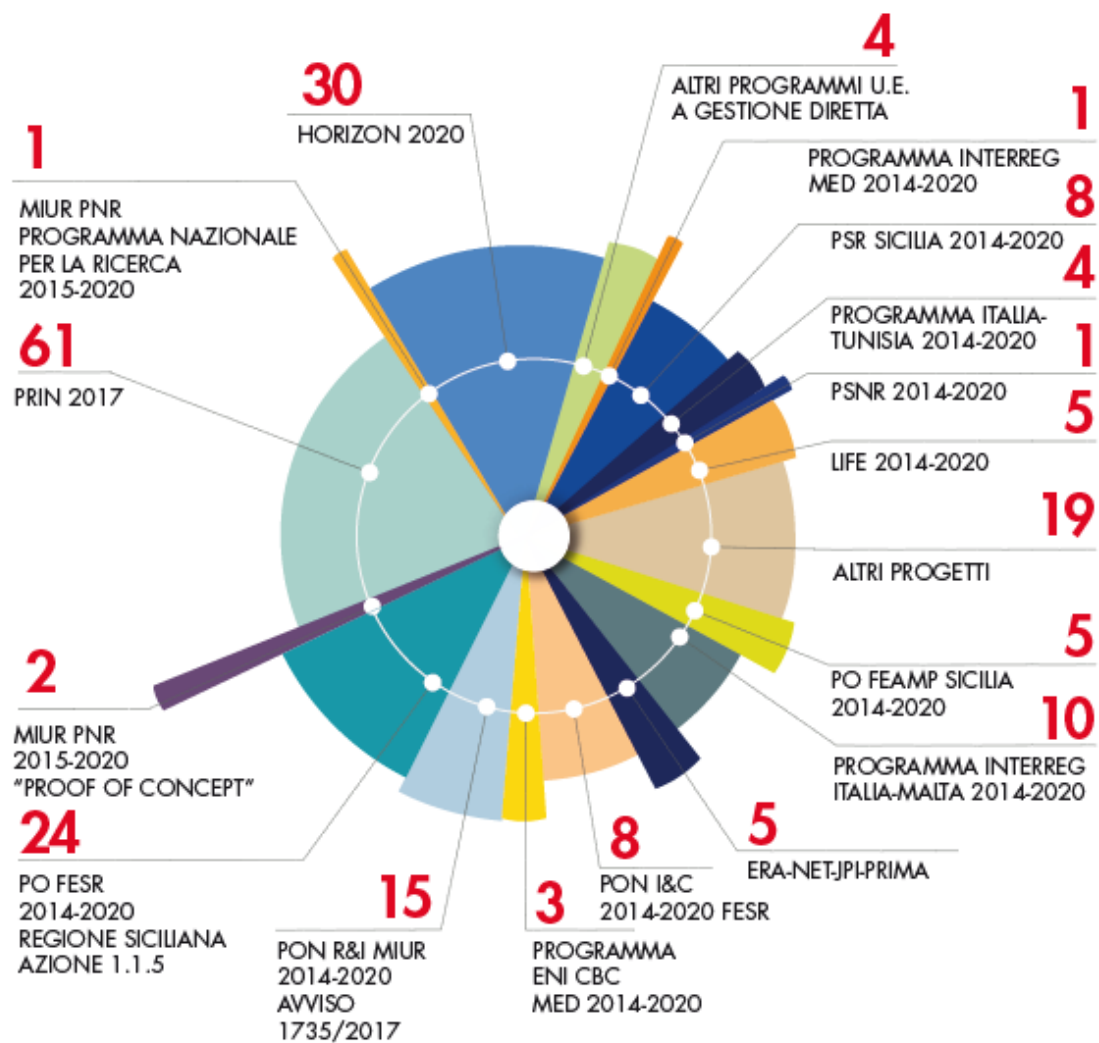


Grafico 5



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## HORIZON 2020

La partecipazione dell'Ateneo alle "calls" del 2020 del programma HORIZON 2020 è stata in sensibile aumento rispetto allo scorso anno, infatti, sono stati presentati **n. 86** progetti, 23 in più rispetto al 2019, distribuiti tra i seguenti "pillar":

Progetti H2020 presentati 2020

PILLAR/ATTIVITA' ORIZZONTALI	N. PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	NEGOZIAZIONE	RESERVE LIST	RIGETTATI	VALUTAZIONE
SocietalChallenges	29	5		2	22	
Excellence Science	34	1	4	4	25	
Industrial Leadership	6				6	
Science with and for Society	2	1			1	
Cross-cuttingactivities	10					10
BBI-JTI	2				2	
ECSEL-JTI	1		1			
IMI-JTI	2				2	
<b>TOTALE</b>	<b>86</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>10</b>

Tabella 6

Alla data della presente relazione, dei **n. 86** progetti presentati nel 2020 ne risultano finanziati **n. 12** (compresi quelli in negoziazione) con un significativo incremento rispetto al dato medio dei progetti finanziati nel periodo 2014-2020 che è **6,71 progetti/Anno**.

Si ricorda che il programma HORIZON 2020 si è concluso il 31/12/2020, nell'intero periodo di programmazione 2014-2020 i progetti presentati dall'Ateneo sono stati complessivamente **n. 463** (fonte dati ECAS e fonte dati Servizio Speciale Ricerca di Ateneo), per un numero di **66,14 progetti/Anno**. Il numero dei progetti presentati nel 2020, quindi, ha superato la tendenza media annua e, inoltre, rappresenta il numero più alto di progetti presentati nei sette anni del programma, un dato molto significativo, se si considera il periodo emergenziale che si è dovuto affrontare nel corso del 2020 per l'epidemia del COVID 19.

Nel 2020 sono stati finanziati, con *grant agreement* già sottoscritti, **n. 8** nuovi progetti di cui **n. 7** presentati nel 2020 e **n. 1** presentati nel 2019, pertanto, alla data della presente relazione risultano complessivamente finanziati all'Ateneo **n. 42** progetti, per un importo complessivo di finanziamenti pari ad € **16.305.858,48**. Se si considerano anche gli altri **n. 5** progetti in negoziazione, il numero dei progetti finanziati per l'intera durata del programma HORIZON è di **n. 47**. Occorre rilevare che, il dato dei progetti finanziati non è ancora definitivo perché sono in corso di valutazione altri **10** progetti i cui esiti si sapranno nel corso del 2021.

Il tasso di successo dell'Ateneo (rapporto tra progetti presentati e finanziati), ad oggi, sul programma HORIZON 2020, considerando anche i cinque progetti in negoziazione, è del **10,15%**.





# 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	7	11,11%
2020	86	12(*)	13,95%
<b>TOTALE</b>	<b>463</b>	<b>47</b>	<b>10,15%</b>

(\*) Comprende anche i n. 5 progetti in negoziazione

Tabella 7

## ALTRI PROGRAMMI UE GESTIONE DIRETTA

Anche per quanto riguarda gli altri programmi europei a gestione diretta finanziati dalla Commissione Europea e/o da eventuali Agenzie delegate, nel 2020 c'è stato un incremento 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, AMIF (Asylum, Migration and Integration Fund) e Health Programme – 3HP in cui è prevalente la partecipazione dei Dipartimenti delle aree delle scienze sociali ed umanistiche.

Infatti, nell'ambito di questi programmi sono stati presentati complessivamente **n. 14** progetti a fronte dei 6 presentati nel 2019, con il finanziamento di **n. 1** progetto, per un importo di € **57.704,00** a valere del programma Health Programme – 3HP.

Nell'intero periodo di programmazione 2014-2020 sono stati presentati sui suddetti programmi di finanziamento **n. 47** con **n. 7** progetti finanziati con un tasso di successo del **14,89%**.

Infine, nell'ambito del programma LIFE, altro programma UE a gestione diretta, sono stati presentati altri **n. 5** progetti sulle call 2019 e 2020 di cui **n. 3** progetti rigettati e **n. 2** ammessi al secondo step.

Nella tabella che segue sono riportati i dati dei progetti presentati nel 2020 sui suddetti programmi UE

PROGRAMMA	N. PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	RESERVE LIST	RIGETTATI	VALUTAZIONE
3HP	1	1			
AMIF	9			3	6
ISFP	1				1
JUST	1		1		
REC	2			2	
LIFE+ 2014-2020	5			3	2
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Tabella 8

Nella tabella 9 sono riportati i dati dei progetti finanziati all'Ateneo nel periodo 2014-2020 relativi agli altri programmi UE a gestione diretta.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Progetti finanziati 2014-2020 altri UE gestione diretta

PROGRAMMA UE	N. PROGETTI	COSTO	FINANZIAMENTO
3HP	1	96.174,81	57.704,00
ISFP - Internal Security Fund Police	2	127.983,77	115.185,39
JUSTICE PROGRAMME	1	102.399,00	81.919,20
LIFE 2014/2020	5	1.476.692,00	873.447,00
REC	3	339.402,03	271.513,97
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>2.142.651,61</b>	<b>1.399.769,56</b>

Tabella 9

### BANDI TRANSNAZIONALI E ALTRI FINANZIAMENTI EUROPEI E INTERNAZIONALI

Per quanto riguarda i bandi transnazionali e la programmazione congiunta con risorse europee e nazionali, nel corso del 2020 l'Ateneo ha presentato sulle azioni ERANET-CONFUND complessivamente **n. 5** progetti, ancora in corso di valutazione. Inoltre, l'Ateneo ha partecipato anche alla "call" 2020 del programma PRIMA - Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area, presentando **n. 4** progetti (n. 2 Section 1 e n. 2 Section 2) di cui n. 3 rigettati e **n. 1** ammesso a negoziazione nella *section 2* con risorse MUR.

Nella tabella seguente si riportano i dati riguardanti i progetti finanziati nell'ambito dei bandi transnazionali nel periodo 2015-2020.

BANDI TRANSNAZIONALI	ENTE FINANZIATORE	N. PROGETTI	COSTO	FINANZIAMENTO
ERA NET - ICT - AGR1 2	MIPAAF	1	98.578,26	98.578,26
ERA-HDHL	MIPAAF	1	46.998,00	20.582,10
ERA-NET Cofund H2020 - FLAG - ERA III	MIUR	1	48.750,00	34.125,00
Jpco-fuND 2017 - Multinational research projects for Pathway Analysis across Neurodegenerative Diseases	MIUR	1	100.000,00	70.000,00
PRIMA (Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area)	MIUR	1	120.000,00	84.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>414.326,26</b>	<b>307.285,36</b>

Tabella 10

Per quanto riguarda, invece, gli altri bandi europei ed internazionali, da segnalare che sono stati presentati nel 2020 **n. 16** progetti di cui **n. 2** finanziati, **n. 3** rigettati e **n. 11** in fase della valutazione.

Nella tabella 11 è riportato il dettaglio dello stato dei suddetti progetti per programma di finanziamento/Ente finanziatore.

Progetti presentati 2020 altri bandi europei ed internazionali

PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO/ ENTE FINANZIATORE	PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	RIGETTATI	VALUTAZIONE
Australian Research Council	1			1
AXA Research Fund	2		2	
CEDR Conference of European Directorate of Roads 2017	1	1		
Civic Europe	1			1
COST	1			1
EASI	1			1
EFSA	1		1	



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

EURATOM Fusion for Energy	1			1
Fondazione spagnola INCYDE	1			1
Investigator Studies Program (MISP)	1			1
National Geographic	1			1
NATO Science for Peace and Security Programme (SPS)	1			1
RIS- INNOVATION-CALL 2020	1	1		
WAITT FOUNDATION	1			1
Worldwide Cancer Research	1			1
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

Tabella 11

### FONDI STRUTTURALI NAZIONALI E REGIONALI

In riferimento alla progettualità con fondi strutturali e di investimento europei 2014-2020, occorre fare una distinzione tra i fondi a titolarità nazionale e quelli a titolarità regionale.

#### Programmazione nazionale

Nell'ambito dei fondi **PON RI** nel corso del 2020 sono stati finanziati dal MUR altri **n. 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.

L'Ateneo, nell'ambito del suddetto avviso, ha presentato **n. 22** progetti in qualità di beneficiario diretto, a questi si aggiungono altri **n. 16** progetti presentati in qualità di associato di Distretti e/o Consorzi di cui è socio consorziato, per un totale complessivo di **n. 38 progetti**.

Ad oggi, l'Ateneo ha avuto ammessi a finanziamento **n. 17 progetti** già contrattualizzati dei quali **7** in qualità di associato di propri Distretti e/o Consorzi. Ci sono, inoltre, in corso di contrattualizzazione, altri **n. 4** progetti, quindi, il numero complessivo dei progetti finanziati sul suddetto avviso sono complessivamente **n. 21**.

Ad oggi l'importo dei finanziamenti assegnati all'Ateneo sull'avviso in questione, tenuto conto solo dei progetti contrattualizzati, ammonta ad **€ 7.226.121,11**.

Inoltre, si segnala che nell'ambito dell'attuazione degli "**Accordi per l'innovazione**", è stato ammesso a finanziamento il progetto "**Innovazione in Radioterapia e Chirurgia Mini-invasiva (InRadioChir)**" promosso dalla società Istituto G. Giglio di Cefalù (capofila) che vede coinvolta l'Università di Palermo, attraverso il Dipartimento Bi.N.D. Il costo complessivo del progetto ammonta ad euro **27.586.875,00** con un finanziamento pari ad euro **13.330.398,13**, per l'Università di Palermo il finanziamento ammonta ad **€ 4.515.625,00** a fronte di un costo complessivo di **€ 10.000.000,00**.

Nell'ambito del **PON MISE I&C 2014-2020** nel periodo 2014-2020, ad oggi, sono stati finanziati, sulla base dei decreti già sottoscritti, complessivamente **n. 8** progetti, per un finanziamento di **€4.089.659,37**.

Per quanto riguarda gli altri finanziamenti provenienti dal **MISE**, si segnala, che, nel corso del 2020 è stato presentato un progetto di investimento, ricerca, sviluppo e innovazione dal titolo "**Produzione di mucoadesivi come agenti preventivi antivirali e anti-SARS-CoV-2 da estratti di carrube – PANACEA**" in partenariato con l'impresa Bono & Ditta S.p.A., capofila, su proposta dei Dipartimenti STEBICEF, Bi.N.D e SAAF, nell'ambito del decreto ministeriale del 9 dicembre 2014



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

che ha aggiornato le modalità per l'accesso, la concessione e l'erogazione delle agevolazioni attraverso lo strumento dei **contratti di sviluppo** in conformità alle nuove norme in materia di aiuti di Stato previste dal regolamento (UE) n. 651/2014,

Da segnalare, inoltre, che l'Ateneo ha presentato, in partenariato con altri soggetti pubblici e privati la candidatura per il finanziamento di **due Poli di Innovazione digitale**, nell'ambito del bando emanato dal **Ministero dello Sviluppo Economico**, D.D. prot. n. 3071 del 17/08/2020, avente come obiettivo la preselezione dei Poli di innovazione digitale operanti sul territorio nazionale ritenuti idonei a partecipare alla call ristretta europea nell'ambito del Programma Europa Digitale, finalizzata alla selezione dei Poli che faranno parte della rete degli European Digital Innovation Hubs – EDIH. In particolare, si tratta del:

1. Polo “*Innovation Visual Analytics - InnoVA*”, coordinatore del Polo **Università di Palermo**, copertura geografica Italia;
2. Polo “*SIKELIA Regional Innovation Hub*”, coordinatore del Polo Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia, copertura geografica Sicilia.

A seguito delle risultanze dell'attività istruttoria della Cabina di Regia, istituita dal Protocollo di intesa del 6 agosto 2020 firmato dai Ministri dello sviluppo economico, dell'università e della ricerca e dell'innovazione tecnologica e digitalizzazione, entrambi i Poli sono stati ritenuti idonei a partecipare alla call ristretta europea per la selezione dei Poli che faranno parte della rete *EDIH*.

Ai Poli di innovazione digitale (*European Digital Innovation Hubs - EDIHs*) sarà affidato, nell'ambito del “Programma Europa Digitale”, a sostegno della trasformazione digitale delle società e delle economie europee, il compito di assicurare la transizione digitale dell'industria, con particolare riferimento alle PMI, e della pubblica amministrazione attraverso l'adozione delle tecnologie avanzate, come l'Intelligenza Artificiale, il Calcolo ad Alte Prestazioni e la Sicurezza Informatica.

### Programmazione regionale

Per quanto riguarda, invece, la **programmazione regionale dei fondi strutturali** si ricorda che, nel 2019 si è concluso l'iter valutativo 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. 32** progetti di cui attivati **n. 29**, per un totale complessivo di risorse destinate all'Ateneo pari ad € **17.705.762,12**, per un progetto è stata comunicata la rinuncia, mentre per gli altri **n. 2** progetti si è in attesa della comunicazione dell'avvio attività, per questi due progetti si attende un finanziamento complessivo di **710.590,00 euro**.

Nella tabella che segue è riportato il dettaglio dei **n. 29** progetti finanziati già attivati distinti per ambito S3 – Strategia Regionale dell'Innovazione per la Specializzazione Intelligente 2014-2020 della Regione Siciliana.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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

AMBITO S3	N. PROGETTI	FINANZIAMENTO
AGROALIMENTARE	5	3.798.686,67
ECONOMIA DEL MARE	4	1.948.660,20
ENERGIA	4	2.789.648,15
SCIENZE DELLA VITA	7	4.365.104,30
SMART CITIES AND COMMUNITIES	6	3.011.417,80
TURISMO - BENI CULTURALI- CULTURA	3	1.792.245,00
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>17.705.762,12</b>

Tabella 12

Per quanto riguarda invece la programmazione della Regione Siciliana nell'ambito del **PSR 2014-2020**, nel corso del 2020 sono stati ammessi definitivamente a finanziamento **n. 10 progetti** presentati a valere su bandi del PSR Sicilia 2014-2020 emanati dall'Assessorato Regionale dell'Agricoltura della Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea nel 2018 e 2019, in particolare, si tratta di:

- **n. 6 progetti** finanziati, nell'ambito del bando D.D.G 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, per un importo complessivo di € **508.303,90**.
- **n. 2 progetti**, nell'ambito del bando D.D.G. 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, per un importo complessivo di € **125.721,65**.
- **n. 2 progetti** a valere dell'Avviso n. 35466 del 10/7/19 **sottomisura 10.2** e dell'Avviso n. 46479 del 27/9/19 **sottomisura 4.4**, per un importo complessivo di € **310.696,02**.

## FONDI COOPERAZIONE TERRITORIALE EUROPEA

Per quanto riguarda i progetti finanziati a valere sui programmi di Cooperazione Territoriale Europea (CTE), nel corso del 2020 è stato presentato **n. 1** progetto a valere del programma INTERREG-MED - 4<sup>a</sup> call progetti modulari non ammesso a finanziamento.

Inoltre, si è concluso l'iter valutativo delle tre call emanate nel 2019 relative ai seguenti programmi: **ENI CBC-MED, Interreg Italia-Malta e Interreg Italia-Tunisia**, sulle tre call sono state complessivamente finanziati **n. 10 progetti**. Nella tabella 13 è riportato il dettaglio dei progetti presentati e finanziati per ciascuna delle suddette *call*.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Progetti finanziati nel 2020 su call 2019 programmi di Cooperazione Territoriale Europea

PROGRAMMA	PROGETTI PRESENTATI	PROGETTI FINANZIATI	IMPORTO FINANZIAMENTI
CTE ITALIA-TUNISIA 2014/2020 – avviso 2/2019	19	4	DA DEFINIRE
INTERREG VA Italia Malta - avviso 2/2019 “targeted call”	4	3	1.024.472,50
ENI CBC MEDITERRANEAN SEA BASIN – 3 <sup>a</sup> Call progetti strategici	6	3	781.851,61
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>1.806.324,11</b>

Tabella 13

Alla data della presente relazione si evidenzia che, il numero dei progetti finanziati all’Ateneo sui programmi di Cooperazione Territoriale Europea sono complessivamente **n. 22**, per un importo complessivo di oltre i **6,9 ML di euro**, senza considerare i finanziamenti da assegnare per i **n. 4** progetti relativi all’avviso 2/2019 Italia-Tunisia 2014-2020 non ancora quantificati.

### FINANZIAMENTI NAZIONALI

In riferimento alla “Progettualità a finanziamento nazionale” (MIUR ed altri), si ricorda che il MUR ha emanato, con Decreto Direttoriale del 16 ottobre 2020 n. 1628, il bando per la presentazione di progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale - **PRIN 2020**. La scadenza, per la trasmissione delle proposte progettuali, era fissata al 26 gennaio 2021.

Il bando prevede un budget complessivo di circa € **179.000.000**, con 18 milioni riservati a progetti presentati da ricercatori under 40. Il programma PRIN finanzia progetti triennali che richiedono la collaborazione di unità di ricerca appartenenti ad università ed enti di ricerca.

I progetti possono affrontare tematiche relative a qualsiasi campo di ricerca nell’ambito dei tre macro-settori determinati dall’ERC: **Scienze della vita (LS)**, **Scienze fisiche, chimiche e ingegneristiche (PE)** **Scienze sociali e umanistiche (SH)**.

Il bando ha previsto una importante novità riguardante l’attivazione di un’unica procedura di finanziamento con apertura di finestre annuali per la presentazione di progetti di ricerca anche per gli anni 2021 e 2022, per i quali sono state destinate risorse, rispettivamente di **250 milioni e di 300 milioni di euro**.

La partecipazione al **PRIN 2020** da parte dei docenti e ricercatori dell’Ateneo è stata notevole, complessivamente sono state presentate **n. 310** proposte progettuali di cui **n. 71** in qualità di *Principal Investigator* e **n. 239** in qualità di Responsabile di Unità locale.

Nella tabella 14 che segue è riportato il numero di progetti PRIN 2020 presentati dai docenti dell’Ateneo, in qualità di *Principal Investigator* e di Responsabile di Unità locale, suddivisi per macro-settore ERC:

Progetti PRIN 2020 presentati per ruolo e macro-settore ERC

RUOLO	PROGETTI PRESENTATI			
	LS	PE	SH	TOTALE
PRINCIPAL INVESTIGATOR	18	35	18	71
RESPONSABILE UNITA' LOCALE	70	77	92	239
<b>TOTALE</b>	<b>88</b>	<b>112</b>	<b>110</b>	<b>310</b>

Tabella 14

Nel corso del 2020, da segnalare che, si è concluso l’iter valutazione da parte del MUR delle proposte presentate nell’ambito bando a valore del *Fondo Integrativo Speciale per la Ricerca (FISR)*



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

– 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**.

La partecipazione dei docenti e ricercatori dell'Ateneo è stata particolarmente significativa con la presentazione di **n. 41** progetti.

Si segnala, infine, che per quanto riguarda i finanziamenti provenienti dal MIUR, l'Ateneo ha presentato **n. 2** progetti, nell'ambito del bando, emanato con D.D. n. 1662 del 22/10/2020, finalizzato alla concessione dei contributi previsti **dalla legge 6/2000**, per promuovere e favorire la diffusione della cultura tecnico-scientifica, intesa come cultura delle scienze matematiche, fisiche e naturali e delle tecniche derivate.

Il Bando prevedeva due linee di finanziamento, titolo 2 - "Contributi annuali" e titolo 3 - "Accordi di Programma e Intese" e la presentazione, da parte di uno stesso soggetto ammissibile, di una sola domanda di ammissione a contributo per ciascuna linea di finanziamento.

L'Ateneo ha presentato:

- Per il Titolo 2 il progetto dal titolo "*Promozione e diffusione delle risorse bibliografiche e documentali del Circolo Matematico di Palermo*" con referente la Prof.ssa Cinzia Cerroni del Dipartimento di Matematica e Informatica;
- Per il Titolo 3 il progetto dal titolo "*MUD*" con referente il Prof. Paolo Inglese del Centro Sistema Museale di Ateneo. Si attendono ancora gli esiti della selezione.

Per quanto riguarda, invece, gli 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 nel 2020 altri **n. 7** progetti di cui **n. 1 progetto** finanziato dal **MISE**, nell'ambito del bando per la realizzazione di programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC) delle Università italiane, degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS).

Il progetto dal titolo "*JUMP - Joint Universities' program for PoC*", presentato in partenariato con la Scuola Superiore Sant'Anna (Capofila) e la Scuola Normale di Pisa, prevede per l'Ateneo un finanziamento di **€ 93.332,40** per la valorizzazione di **n. 4 brevetti** a titolarità dell'Università di Palermo.

Inoltre, si segnala il finanziamento da parte della **Fondazione AIRC** di una borsa destinata a giovani ricercatori dell'importo di **€ 25.000,00** per un anno, nell'ambito della Call 2020 *Fellowship for Italy*, assegnata alla dott.ssa Valeria Cancila, tutor prof. Claudio Tripodo, Dipartimento PROMISE.

Vale la pena di specificare che per tali bandi, i numeri sopra riportati non costituiscono la totalità di quelli presentati.

Infine, si segnala che, nel corso del 2020 sono stati finanziati **n. 4 progetti presentati nel 2019** a valere su bandi finalizzati alla ricerca emanati dal **MIPAAF** proposti da docenti del Dipartimento SAAF, per un importo complessivo di **€ 251.467,70**.



# 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. Il tasso di disoccupazione in Sicilia è stato 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 al 21,50%, nel 2019 al 20% e nel 2020 si è attestato al 17,9% (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, nel 2019 al 19,10% e nel 2020 al 15,3% (fonte: ISTAT).

Dal Rapporto Almalaurea 2020 (XXII edizione) sulla condizione occupazionale dei laureati risulta che il 33,4% dei laureati del nostro Ateneo intervistati ad un anno dalla laurea dichiara di essere





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

occupato, tale percentuale aumenta al 63,2% a tre anni dalla laurea, mentre a cinque anni si attesta al 70,2%.

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.

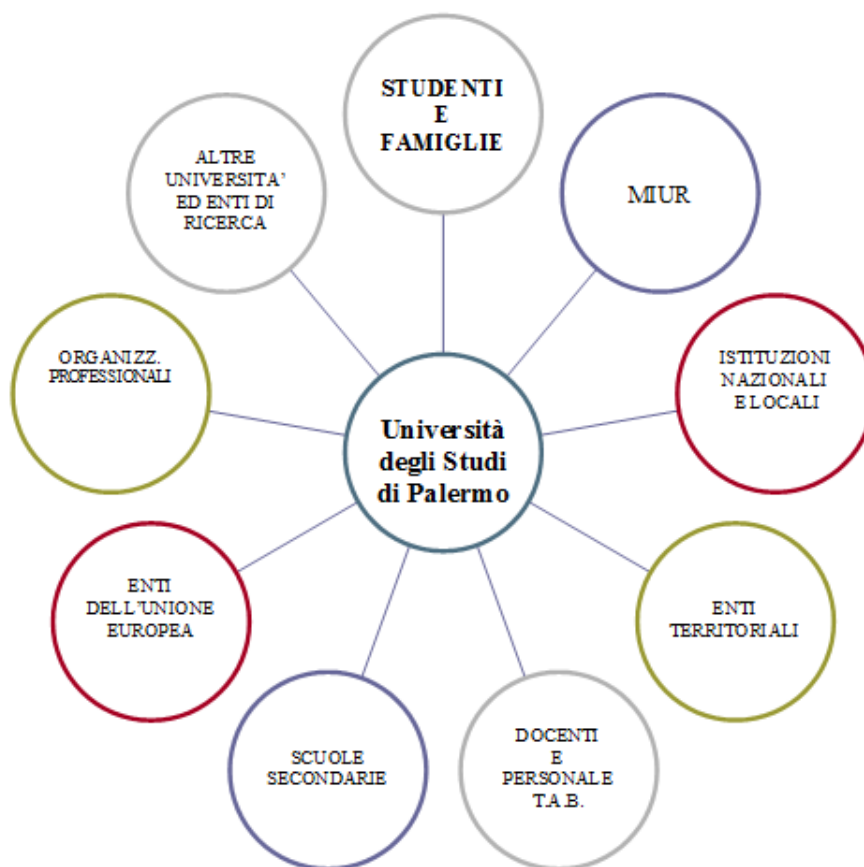


Grafico 6

Oltre alle rappresentanze studentesche negli organi di governo dell'Ateneo è istituito il 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 2020 consta di 1.468 docenti, di cui 588 Professori Associati, 352 Professori Ordinari, 197 Ricercatori Legge 240/10 e 331 Ricercatori Universitari (Fonte CSA - Grafico 7).

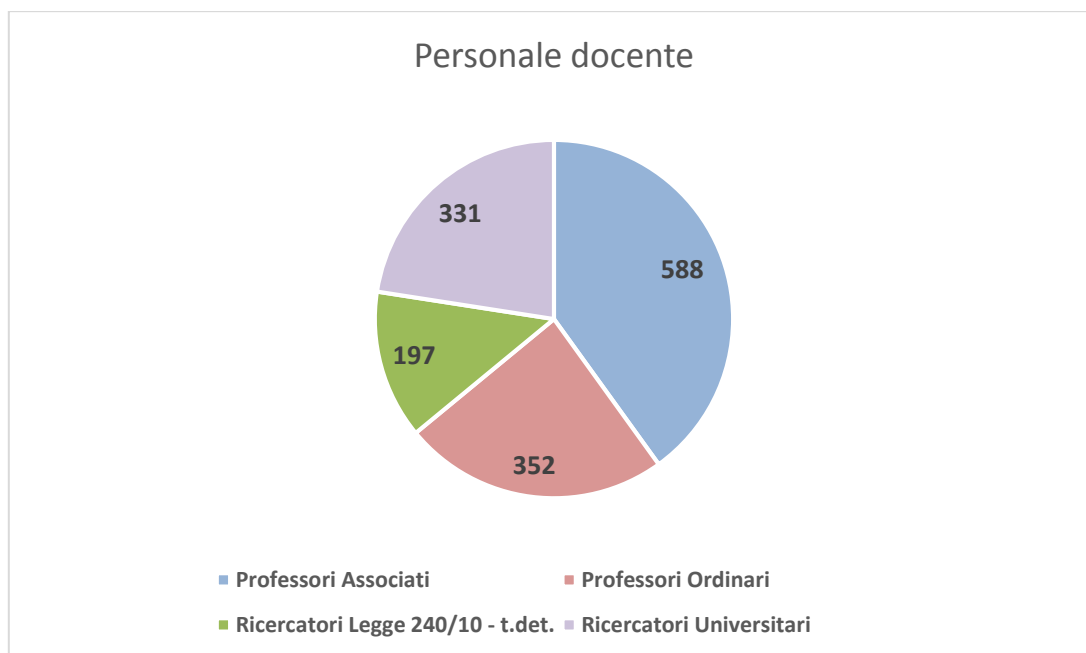


Grafico 7

Il personale TAB dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2020 consta di 1.426 unità di personale TAB, di cui 5 dirigenti e 1 dirigente a contratto (Fonte CSA - Grafico 8).

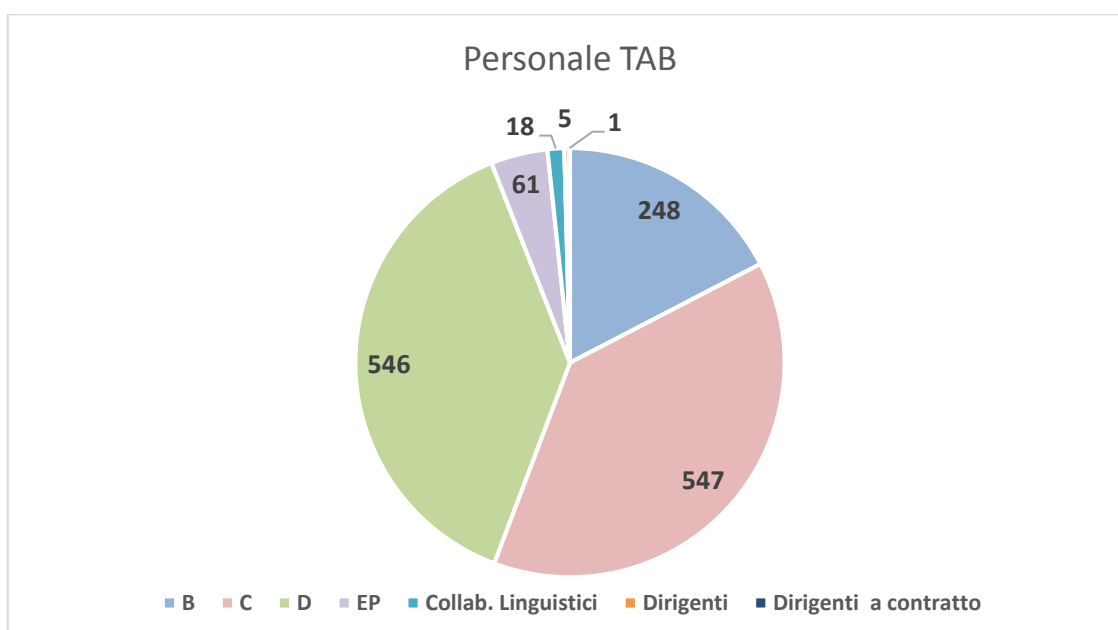


Grafico 8



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Nell'A.A. 2019-2020 gli iscritti in Ateneo sono stati 41.762 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 11/04/2021 – Grafico 9). Si precisa che trattasi di un dato consolidato.

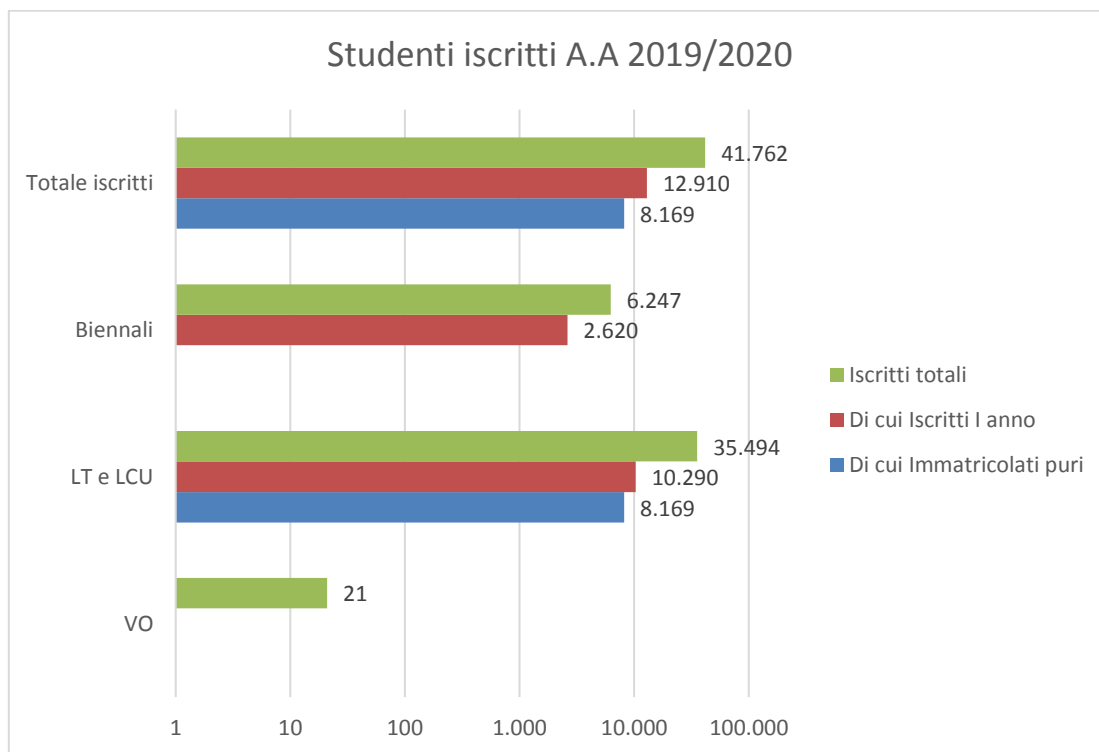


Grafico 9

Nell'A.A. 2020-2021 gli iscritti in Ateneo sono 41.742 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 11/04/2021 – Grafico 10). Si precisa che il suddetto dato è suscettibile di un incremento considerato che le iscrizioni alle Lauree Magistrali sono ancora in corso.

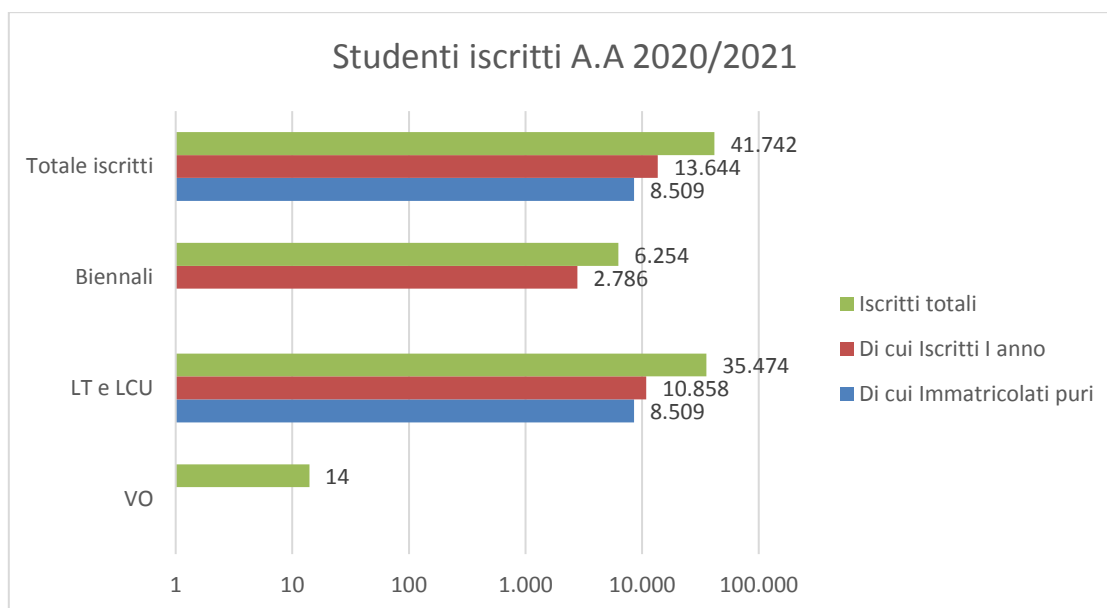


Grafico 10



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.4 Il Progetto *Good Practice*

---

Nel 2020, per il quarto anno consecutivo, l'Ateneo ha aderito al Progetto *GoodPractice* del Politecnico di Milano, con il quale tutte le principali Università italiane (43 in questa edizione) 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 delle università che, su base volontaria, partecipa e fornendo i dati necessari per il confronto. Le aree di analisi considerate sono state “*Costi ed efficienza*” e “*CustomerSatisfaction*”. 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 “*CustomerSatisfaction*”. Il progetto ha rappresentato, infatti, e continua a rappresentare (considerato che l'Ateneo ha aderito anche per il 2021) 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 “*GoodPractice2020*”, 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 *customersatisfaction* dei singoli servizi erogati da UNIPA rispetto alla media dei valori registrati dagli altri Atenei aderenti al progetto “*GoodPractice2020*” 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 2020, 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 2020, riporta livelli di soddisfazione crescenti rispetto agli anni precedenti (2017, 2018 e 2019). Il valore più basso (3,32) è stato registrato relativamente ai servizi di Segreteria Studenti; il valore più alto (4,68) dai servizi bibliotecari.

In riferimento alla “*CS Studenti anni successivi*” anno 2020, si rappresentano livelli di soddisfazione ancora una volta tendenzialmente crescenti rispetto agli anni precedenti (2017, 2018 e 2019). Il valore più basso (3,04) è stato registrato relativamente ai servizi erogati dalle Segreterie; il valore più alto (4,41) ancora una volta dai servizi Bibliotecari.

Anche in riferimento alla “*CS DDA*”, si rappresentano, per l'anno 2020, livelli di soddisfazione tendenzialmente crescenti rispetto agli anni precedenti (2017, 2018 e 2019). Il valore più basso (3,61) è stato registrato relativamente ai servizi Logistici; il valore più alto (4,71) ancora una volta dai servizi Bibliotecari.

Infine, in riferimento alla “*CS PTA*”, si rappresentano, per l'anno 2020, livelli di soddisfazione crescenti rispetto agli anni precedenti (2017, 2018 e 2019). Il valore più basso (4,19) è stato



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

registrato relativamente ai servizi Logistici; il valore più alto (4,66) dai servizi relativi ai Sistemi Informativi.

La rilevazione tramite il Progetto *Good Practice* rappresenta un'importante base dati sulla efficienza ed efficacia dei servizi, strettamente connessa all'organizzazione e gestione dei servizi erogati dall'Ateneo. Le informazioni sono utili per comprendere gli effetti derivanti dal modello organizzativo in grado di supportare e valutare scelte e decisioni organizzative.

Particolarmente utili le informazioni raccolte su costi stipendiali del personale dedicato ai vari servizi tecnico amministrativi, pubblicati sul sito nella sezione trasparenza-servizi erogati-costi contabilizzati.

I dati del Progetto *Good Practice* sono stati utilizzati per definire alcuni obiettivi e indicatori della Scheda di Valutazione della Performance del personale e precisamente: l' Indicatore di Performance Organizzativa (di Area) fa riferimento alla Customer Satisfaction *Good Practice*; L'Obiettivo Organizzativo (di Struttura) fa riferimento al supporto relativo alle rilevazioni del Progetto *Good Practice*.

Si riportano di seguito i tassi di risposta alle indagini di Customer Satisfaction del Progetto *Good Practice*, rivolte ai vari stakeholders attraverso una comunicazione calibrata utilizzando i diversi canali (intranet, mailing-list, social media, ecc.):

Questionario	GP 2019	GP 2020
<b>DDA</b> (Docenti, Dottorandi Assegnisti e Ricercatori)	24%	13%
<b>PTA</b> (Personale Tecnico Amministrativo)	24%	59%
<b>STU I</b> (Studenti iscritti al 1° anno)	7%	8%
<b>STU II</b> (Studenti iscritti anni successivi)	10%	9%

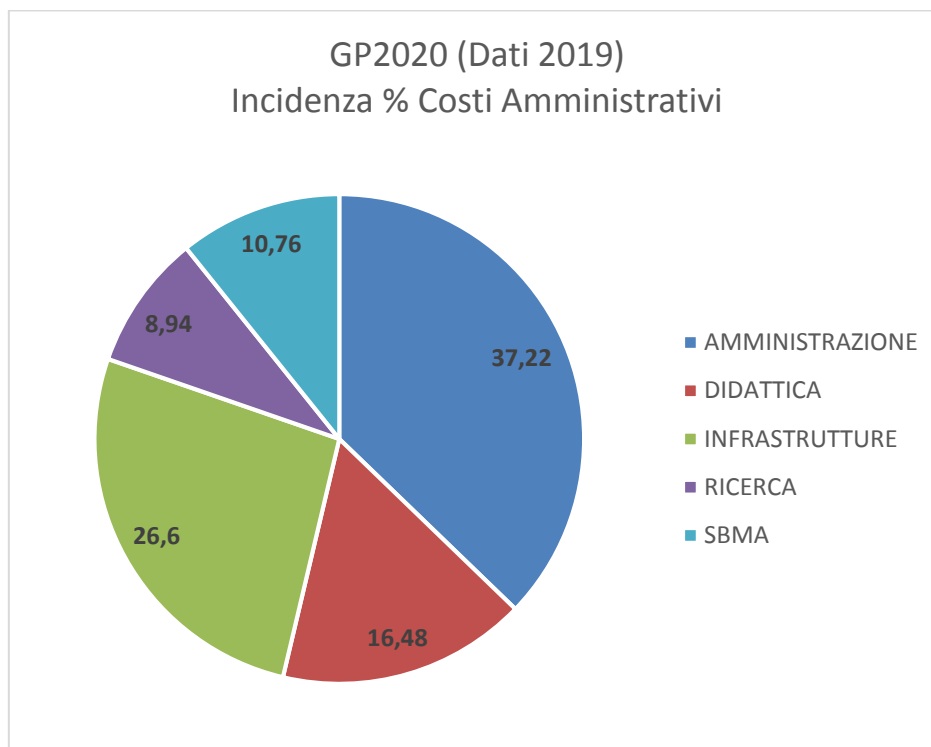
Si riportano, nella seguente tabella, i dati degli atenei classificati "mega" (n° studenti > 40.000) partecipanti a GP2020 (dati 2019) in termini di Studenti Iscritti, personale FTE e Costi Stipendiali (oneri compresi):

Atenei	Dimensione	N° iscritti I° e II° liv e Ciclo Unico e VO	Personale Dipendente FTE Totale	Costo Personale Dipendente
Sapienza	mega	105.061	3.922,31	157.054.385,72
Bologna	mega	83.164	2.849,81	108.808.492,21
Federico II	mega	78.231	2.472,72	96.287.734,49
Torino	mega	77.413	1.826,55	74.069.343,56
Padova	mega	58.625	2.350,21	91.950.231,75
Firenze	mega	49.543	1.500,93	59.179.420,21
Polimi	mega	44.215	1.223,67	46.041.804,16
Catania	mega	41.763	1.184,97	43.763.039,41
<b>Palermo</b>	<b>mega</b>	<b>40.413</b>	<b>1.160,48</b>	<b>51.505.585,06</b>



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Si riporta di seguito il grafico relativo alla rilevazione dei costi amministrativi (del nostro Ateneo) suddivisi per i Servizi, in termini di incidenza percentuale (%):



L'utilizzo dei dati elaborati nell'ambito del progetto Good Practice 2020 (GP) si è rivelato determinante per le analisi necessarie alla programmazione del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2021.

Sono state effettuate valutazioni in ordine alla distribuzione del personale sulla base di misurazioni e comparazioni di performance (costo e qualità) dei principali servizi tecnico-amministrativi dell'Ateneo di Palermo in rapporto ad altri atenei confrontabili ad esso per dimensioni.

L'incidenza percentuale delle unità di personale dedicato ai vari macro-Servizi (%FTE) - risorse umane disponibili a tempo pieno per un anno lavorativo - e i dati della CustomerSatisfaction hanno evidenziato un sottodimensionamento nei servizi dedicati alla didattica e alla ricerca rispetto al cluster di riferimento, orientando quindi le scelte degli organi di governo in modo da potenziare le risorse da destinare ai suddetti servizi.

Per i dettagli dei risultati dell'indagine svolta nel corso del 2020 si rimanda all'allegato 5.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.5 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 15

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.

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





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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. Attraverso la valorizzazione delle eccellenze, infatti, verrà riconosciuto (ai dipendenti valutati come eccellenti), nell'ambito delle progressioni economiche orizzontali (PEO), un punteggio maggiorato che darà la possibilità di un migliore piazzamento nelle graduatorie di merito. Sono 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).

Si rappresenta che (come previsto dalla normativa di riferimento), dopo il parere favorevole espresso, nella seduta del 17/12/2020, dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, in funzione di Organismo indipendente di Valutazione (OIV), con delibera del Consiglio di Amministrazione, del 17 dicembre 2020, punto odg n. 08/06, il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance) è stato modificato (<https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>).

Si riporta di seguito un breve riepilogo delle principali modifiche:

- Art. 10 “Assegnazione monitoraggio e revisione obiettivi”, in particolare è stato introdotto il comma 9 che specifica meglio l'assegnazione degli obiettivi individuali in caso di cambio struttura.
- Art. 13 “Valutazione della performance individuale”, in riferimento alle percentuali relative ai pesi dei vari ambiti della valutazione, sono state innalzate le percentuali pari o inferiori al 5% per evitare difficoltà di calcolo del punteggio totale.
- Art. 13 “Valutazione della performance individuale” (comma 2, lettera a), punto VI, in riferimento alla percentuale relativa “alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (da parte del Direttore Generale), dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, è stata aumentato il peso del suddetto parametro modificandone il relativo valore dal 5% al 10%; sono stati ridistribuiti di conseguenza i pesi relativi agli altri parametri.
- Art. 13 “Valutazione della performance individuale” (comma 2, lettera b), punto VI, in riferimento alla percentuale relativa “alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (da parte dei Dirigenti), dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, è stata aumentato il



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

peso del suddetto parametro modificandone il relativo valore dal 5% al 10%; sono stati ridistribuiti di conseguenza i pesi relativi agli altri parametri.

- Art. 16 “Valutazione annuale della performance”: il punteggio della valutazione sarà arrotondato alla seconda cifra decimale e non più alla prima.

È stato aggiunto un nuovo articolo:

- o Art.13 bis “La valutazione dei Collaboratori Esperti Linguistici di madre lingua straniera”

Sono state apportate, infine, apportate alcune modifiche di minore importanza che migliorano la leggibilità e la comprensione del testo.

Si precisa che le suddette modifiche sono state apportate nell’ottica di perseguire il continuo miglioramento delle performance di Ateneo, superando alcune criticità registrate negli anni precedenti e sulla base dei feedback pervenuti.

Appare utile ribadire che le suddette modifiche sono state sottoposte al parere preventivo e vincolante (sulla base di quanto previsto dal d.lgs 74/2017) del NdVin funzione di OIV.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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

---

Il 2020 è stato un anno assolutamente particolare, caratterizzato dall'impatto della pandemia. In poche settimane molte attività svolte dall'Ateneo sono state stravolte, mettendo da parte metodi di lavoro consolidati da decenni e adattandoli rapidamente a nuove modalità.

L'Ateneo ha tuttavia saputo reagire con grande determinazione e spirito di squadra. Nulla si è fermato, nessuno è stato lasciato indietro. Sul fronte della formazione sono proseguite le lezioni e gli esami di profitto e di laurea, con risultati assolutamente analoghi a quelli degli anni precedenti. Non appena possibile sono stati riaperti i laboratori per riprendere le attività di ricerca sperimentale. Le attività di terza missione sono proseguite, sia pure con tutte le limitazioni dello svolgimento a distanza. Uno sforzo straordinario, infine, è stato messo in campo sul fronte assistenziale, grazie all'impegno inesauribile di tutto il personale dell'area medico-sanitaria.

Grazie al lavoro di tutti, Docenti e Personale TAB, l'Ateneo ha registrato una fase di crescita rilevante e pienamente sostenibile, fondata anche su un adeguato turnover e su un bilancio solido e stabile, caratterizzato ogni anno dalla presenza di un utile di esercizio. Queste basi consentiranno al nostro Ateneo, anche nei prossimi anni, di continuare a svolgere il suo ruolo centrale di motore culturale, sociale ed economico della Sicilia Occidentale.

Sostenibilità sociale, ambientale, finanziaria: queste le parole chiave che riassumono la gestione 2020 che, in una situazione contingente senza precedenti, si è contraddistinta per l'adozione di importanti misure e azioni a favore, principalmente, degli studenti oltre che di tutta la comunità universitaria.

È stato l'anno della scelta coraggiosa e socialmente responsabile di operare riduzioni alla tassazione in favore degli studenti e delle loro famiglie, estendendo la no tax area da 13mila a 25mila euro di ISEE, unitamente alla decisione di finanziare ulteriori interventi di sostegno allo studio e per la fruizione della didattica digitale. È stato, inoltre, l'anno della didattica a distanza e del lavoro agile. Parecchi sforzi sono stati, altresì, profusi nel perseguimento di obiettivi di carattere ambientale, che hanno visto l'Ateneo impegnato nel condurre azioni di rinnovamento del verde del campus universitario, di efficientamento dell'illuminazione grazie al relamping per la riduzione dei consumi, di adeguamento strutturale di aule e impianti sportivi, questi ultimi fruibili dall'intera cittadinanza, oltre che dalla comunità universitaria. Iniziative che si aggiungono a quanto realizzato negli anni precedenti nell'ottica dell'ecosostenibilità.

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

### 1. L'emergenza sanitaria, il lavoro Agile e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

La situazione pandemica mondiale ha imposto al Governo Nazionale misure straordinarie ed emergenziali che più o meno direttamente hanno prodotto una forte accelerazione ai processi di dematerializzazione e delocalizzazione dei processi e procedure amministrative nelle pubbliche amministrazioni. L'Ateneo di Palermo, forte delle proprie competenze e infrastrutture tecnologiche e grazie anche allo sforzo di tutta la popolazione accademica, è stato subito pronto a svolgere le proprie attività istituzionali.

Nella prima fase della situazione emergenziale l'Ateneo ha dato impulso alle piattaforme informatiche di comunicazione a distanza affinché sia la didattica che le prassi amministrative



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

vedessero il confronto “de visus” degli attori. Sono state rese immediatamente fruibili le piattaforme Microsoft di comunicazione e i collegamenti VPN (per rendere sicuri gli accessi alle piattaforme informatiche in uso); è stata, inoltre, implementata e resa fruibile una piattaforma per il riscontro presenze del personale anche attraverso una “app” dedicata agli smartphone.

Contestualmente è stata avviata una importante attività di mappatura delle procedure amministrative di Ateneo, riscontrate con la mappatura dei principali processi di Ateneo già in atto dal 2011, attraverso le quali gestire in maniera appropriata le turnazioni di personale in presenza attraverso criteri oggettivi ai quali sono stati associati criteri di fragilità opportunamente rilevati.

Si è proceduto, altresì, alla fornitura al personale TAB di un numero di PC in comodato per quanti ne avessero fatto richiesta così da garantire l’accesso ed il servizio a quanti fossero nella difficoltà di possesso di corrette apparecchiature.

Anche il monitoraggio è stato oggetto di sviluppo ed implementazione attraverso la creazione di una apposita piattaforma (RESOWEB) con la quale i responsabili di settore hanno costantemente relazionato ai propri dirigenti sulle attività svolte dai preposti in tutti gli ambiti dell’ente.

Particolare attenzione è stata posta agli aspetti della sicurezza con una duplice azione di intervento: lo studio e l’implementazione dei protocolli sanitari contro la diffusione del virus attraverso l’elaborazione e diffusione di apposite linee guida rivolte alla popolazione accademica tutta, oltre allo studio e diffusione di una apposita linea guida sui comportamenti da seguire per garantire la sicurezza di quanti operino in remoto nel corso delle proprie attività lavorative.

Nella pratica operativa il personale è stato edotto sull’uso dei dispositivi ed i comportamenti da utilizzare nel caso di lavoro in presenza ed è stato garantito l’accesso e l’uso di mascherine e disinfettanti igienici in ogni locale dell’Ateneo.

Unitamente al Policlinico universitario è stato messo a punto un’attività di screening attraverso l’effettuazione di tamponi COVID19 e sono state condotte le visite mediche periodiche previste dal piano di Prevenzione e Protezione. Inoltre, l’Ateneo ha elaborato il regolamento per l’accesso al Lavoro Agile da parte del personale TAB.

Il lavoro agile è stato implementato a seguito dell’emergenza sanitaria. Prima dell’inizio dell’emergenza legata al diffondersi della pandemia, l’Ateneo ha utilizzato esclusivamente l’istituto del telelavoro che, nel corso del 2020, ha visto coinvolte circa 25 unità di personale Tecnico Amministrativo (T.A.).

Dall’inizio della fase emergenziale e fino al 15 settembre 2020 è stata posta in lavoro agile, nelle forme semplificate previste dalla norma di riferimento, la quasi totalità dei dipendenti su un numero totale di **1130** unità, così come si evince dalla tabella sotto riportata. Sono state istituite apposite Linee guida per l’applicazione del predetto lavoro agile, prorogate al 30 aprile 2021, così come previsto dal D.L. 31/12/2020 n.183.

Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre 1-15
1.029	1.062	1.017	985	976	914	957
Pari al 91% circa del totale del personale	Pari al 93% circa del totale del personale	Pari al 90% circa del totale del personale	Pari al 87% circa del totale del personale	Pari al 86% circa del totale del personale	Pari al 80% circa del totale del personale	Pari al 84% circa del totale del personale

Dal 15 settembre, in applicazione dell’art. 263 del D.L. n.34/2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e, in particolare, del comma 1, il quale ha previsto che “al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali”, è stato posto in lavoro agile, sempre con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del D.L. 17 marzo 2020 n.18, il **50% del personale** impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Successivamente, a seguito del D. M. 19 ottobre 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per il Lavoro agile nella Pubblica Amministrazione nel periodo emergenziale”, in base a quanto previsto dall'art. 3, questa Amministrazione ha favorito la rotazione del personale per lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità.

Il livello attuale di sviluppo del lavoro agile ha visto impegnate, in tale modalità lavorativa, le sottoindicate percentuali di personale:

- al 30 novembre 2020 il 58,75% del personale T.A.
- al 31 dicembre 2020 il 64,39% del personale T.A.

Appare utile, in questa sede, rappresentare che l'Università degli Studi di Palermo ha adottato all'interno del Piano Integrato 2021-2023, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

L'Ateneo, con l'adozione del POLA, si prefigge di coinvolgere nell'applicazione del Lavoro Agile a regime almeno il 60% del personale che svolge le attività considerate come delocalizzabili.

Ad oggi solo il 30% delle P.A. e il 50% circa degli Atenei italiani ha approvato il POLA: senza la sua adozione la percentuale di dipendenti che potranno usufruire del Lavoro Agile è prevista in almeno il 30% del personale. L'Ateneo di Palermo è, dunque, uno dei primi ad aver elaborato e approvato il POLA.

L'operatività del POLA è subordinata alla fine dello stato emergenziale previsto per il 30 aprile 2021 salvo proroghe.

A tal proposito, si precisa che il Lavoro Agile così come previsto dal POLA sarà diverso da quello svolto durante la fase emergenziale.

Dopo l'approvazione del POLA (del 28 gennaio 2021) e l'elaborazione del Regolamento sul Lavoro Agile, l'apposito Gruppo di Lavoro (creato dal Direttore Generale, con nota prot. n. 101616 del 20.11.2020, proprio per supportare l'elaborazione del documento e l'avvio del Lavoro Agile) continuerà il suo lavoro definendo gli ulteriori strumenti che si renderanno via via utili per l'applicazione del POLA.

Per quanto attiene ai percorsi formativi rivolti al personale, l'Ateneo di Palermo riconosce da sempre un ruolo strategico alla Formazione del Personale nel processo di innovazione organizzativa dell'amministrazione, tanto più in un momento di rapido cambiamento come quello attuale in cui la formazione, oltre che strumento di aggiornamento delle competenze dei lavoratori, diventa strumento per la promozione di una nuova cultura del lavoro. Tutto ciò si traduce in un progetto di change management capace di migliorare la gestione dei processi e delle relazioni all'interno dell'amministrazione, che coinvolga a tutti i livelli gli attori dell'Ateneo.

La formazione assumerà, pertanto, un ruolo di accompagnamento e di supporto alla diffusione di una nuova cultura lavorativa, in modo da essere in linea con i rapidi cambiamenti che il periodo storico impone.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## **2. Programmazione degli accessi dell'offerta formativa 2020/2021**

Nella seduta del CdA del 27/01/2020 è stata confermata la politica di apertura dell'Ateneo. L'orientamento è stato quello di consentire l'accesso libero a tutti i corsi di studio che ne permettessero l'opportunità e di ampliare il numero dei posti messi a concorso laddove fosse necessario procedere ad una programmazione degli accessi. Fra le principali novità si segnala la rimozione del numero programmato per l'accesso al corso di laurea in Economia e finanza, ma anche l'ampliamento del numero dei posti a concorso per l'ammissione a Scienze psicologiche ed a Scienze motorie.

## **3. Convenzione con AMAT per il car sharing ed il bike sharing**

Nella seduta del CdA del 27/01/2020 è stata autorizzata la sottoscrizione di un accordo con AMAT che consenta a tutta la comunità Unipa di utilizzare i servizi di car sharing e bike sharing a tariffe vantaggiose. L'accordo ha consentito agli studenti di potersi registrare gratuitamente al servizio, con un risparmio immediato di 25 euro, e di godere di tariffe vantaggiose per il noleggio delle auto; totalmente gratuito il noleggio delle vetture nella fascia oraria che va dalle 22 alle 7 del mattino. Vantaggi anche per docenti, ricercatori e personale TAB, per i quali è stato previsto uno sconto del 50% sulla tariffa per la registrazione al servizio e prezzi di vantaggio nel noleggio e nella tariffazione al chilometro per le automobili. Per quanto concerne il bike sharing, per tutti è stato previsto l'utilizzo gratuito delle biciclette per 30 minuti.

## **4. "Welcome Week" con 20mila giovani provenienti da 100 scuole**

Da lunedì 10 febbraio 2020 e fino a venerdì 14 febbraio 2020, ha avuto luogo la "Welcome Week", la settimana di orientamento in cui Unipa apre le sue porte agli studenti delle Scuole Secondarie di II grado, alle loro famiglie e agli insegnanti, per presentare l'offerta formativa e i numerosi servizi messi a disposizione dall'Ateneo per favorire la scelta del percorso universitario. Alle diverse attività che si sono svolte nel corso della settimana hanno partecipato in totale circa 20mila studenti da oltre 100 scuole di tutto il territorio siciliano. Questa importante manifestazione è cresciuta nel tempo per numeri e per l'ampia partecipazione di ragazze e ragazzi che vedono fin da subito come per l'Ateneo sia fondamentale la centralità degli studenti, a cui vengono offerti gli strumenti più utili per fare una scelta consapevole del proprio percorso di studio e poter guardare ad un futuro che premi il loro merito e le loro aspettative.

## **5. Programmazione risorse per il personale T.A.B.**

Nella seduta del CdA del 27/02/2020, il CdA ha deliberato di assegnare il 15% di punti organico disponibili per il 2020 al reclutamento di personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

## **6. Accordo di collaborazione con l'AOUP per la progettazione di 7 posti per la terapia intensiva**

Nella seduta del CdA del 26/03/2020 è stato definito l'accordo che consente la collaborazione fra l'Università di Palermo e l'AOUP per l'espletamento delle attività di progettazione e di direzione dei lavori necessaria alla realizzazione, in tempi brevi, di 7 nuovi posti per la terapia intensiva.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## **7. Scuola di specializzazione in Medicina d’Emergenza-Urgenza**

Nella seduta del CdA del 26/03/2020 è stata accolta con favore la proposta del Consiglio del Dipartimento PROMISE per istituire la scuola di specializzazione in Medicina d’emergenza-urgenza.

## **8. Concluso il contenzioso per l’acquisto dei terreni del Campus Universitario**

Si è concluso il contenzioso relativo all’acquisto dei terreni sui quali è stato edificato il campus Unipa. Un giudizio, questo, che è durato quasi vent’anni ma che ha riconosciuto la bontà dell’azione dell’Ateneo. I proprietari del fondo chiedevano il pagamento di 7,5 milioni di euro. Una somma che in Unipa ritenevamo non conforme al valore del bene. Nel fondo rischi del bilancio avevamo previsto un pagamento per 3 milioni di euro. Il Tribunale di Palermo, con sentenza, ha deciso che l’Università degli Studi di Palermo dovrà pagare 2.950.000 euro (inclusi gli interessi). Un risultato ottimo e coincidente con le stime del fondo rischi. Si è trattato di un contenzioso particolarmente lungo e, per il contenuto, anche decisamente delicato. La sua conclusione ha permesso di chiudere con serenità questo capitolo.

## **9. Celebrazioni in presenza per i laureati durante l’emergenza Covid-19**

Sono riprese in presenza nel mese di luglio 2020 le celebrazioni per i laureati della sessione di marzo. Per loro l’emergenza sanitaria aveva imposto di svolgere l’esame di laurea a distanza. Le celebrazioni si sono svolte in luoghi simbolo dell’Ateneo e hanno garantito il rispetto degli standard di sicurezza.

## **10. Riconosciuto il Buono pasto al personale TAB in smartworking**

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’accordo sindacale con il quale è stato riconosciuto il Buono pasto ai lavoratori in smartworking. Si è proseguita, pertanto, con la politica volta a perseguire il benessere del personale dopo le misure già adottate (polizza sanitaria, asilo nido aziendale, tariffe agevolate per il car sharing ed il bike sharing): la governance d’Ateneo ha fatto una scelta politica volta al sostegno ed al benessere dei lavoratori. L’Amministrazione ha saputo affrontare le criticità imposte dalla pandemia reinterpretando in chiave smart la propria missione di didattica, di ricerca ma anche tutti i propri servizi amministrativi.

## **11. Nuovo Personale TAB per rafforzare i servizi agli studenti e alle strutture didattiche e di ricerca**

Nel mese di ottobre 2020 sono state assunte 15 unità di personale TAB sia attraverso scorrimenti di graduatoria sia attraverso procedure di mobilità e concorsuali finalizzate a rafforzare i servizi agli studenti e le strutture didattiche e di ricerca. Sono stati previsti, inoltre, nuovi bandi di concorso per l’ingresso di ulteriori unità di personale TAB.

## **12. Protocollo d’intesa per la partecipazione al progetto “Bevi meno plastica”**

È stato definito il protocollo d’intesa del progetto “Bevi meno plastica” che vedrà l’Ateneo impegnarsi con i Lions Club, l’ARPA Sicilia, l’AMAP ed il Comune di Palermo in una campagna di sensibilizzazione ed informazione sulle tematiche ambientali ed a disincentivare l’uso della plastica. L’Ateneo è da tempo impegnato in una campagna plastic-free avviata con la distribuzione



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

agli studenti di borracce riutilizzabili in metallo e con l'installazione di fontane per l'erogazione di acqua potabile.

### **13. Concluse le prime elezioni studentesche con voto elettronico**

Si sono concluse le procedure elettorali delle rappresentanze studentesche in 72 diversi organi dell'Ateneo. Per la prima volta è stato sperimentato il sistema di voto elettronico che ha permesso ai nostri studenti di poter partecipare, direttamente da casa, ad un alto momento di democrazia. È stato senza dubbio un successo. La percentuale dei votanti, che solitamente si attesta al 25% degli aventi diritto, quest'anno è salita fino a sfiorare il 40%.

### **14. Bilancio di previsione 2021: si punta su ricerca e Dipartimenti**

Nella seduta del CdA del 17/12/2020, è stato approvato il bilancio preventivo per l'esercizio 2021. La Commissione, nel presentare il documento, ha evidenziato la crescita dei finanziamenti dal Miur dovuti all'aumento del numero degli studenti in corso. È stato espresso un forte apprezzamento per l'estensione della No Tax area per redditi ISEE fino a 25mila euro. Il bilancio preventivo 2021 è stato caratterizzato da una forte azione politica sulla ricerca. Sono stati previsti maggiori investimenti per le borse di dottorato (erano 70 nel 2015, il bilancio ne prevede 160), per post-doc, vengono reintrodotti gli assegni di ricerca e raddoppia il FFR (passa da 700mila ad 1,5mln di euro). Cresce del 10% il budget dello SBA per l'acquisto di risorse bibliografiche. Cresce del 10% il budget a disposizione dei Dipartimenti. Il Collegio dei Revisori dei conti ha evidenziato la solidità del bilancio rilevando un risultato di esercizio di 2.893.470 euro, in crescita rispetto al 2020. Si sottolinea l'affidabilità del bilancio di previsione, frutto di un'accresciuta capacità dell'Ateneo di acquisire ed elaborare dati ex ante. Una capacità che consente di tenere sotto controllo tutti gli indicatori strategici necessari a monitorare e gestire i dati fondamentali per la programmazione delle linee strategiche. Anche sotto il profilo dei tempi di redazione dei documenti di pianificazione finanziaria si sono fatti notevoli progressi, come evidenziato dal Consiglio di Amministrazione.

### **15. Oltre 4 milioni di euro per l'edilizia**

Via libera al piano triennale dei lavori che prevede, per il 2021, lo stanziamento di 4,4 mln di euro per la manutenzione degli edifici. Fra le opere è prevista la realizzazione di 2 aule al complesso Sant'Antonino e di un grande spazio studio all'interno del Campus universitario.

### **16. Il Sistema bibliotecario e Archivio storico di Ateneo (SBA)**

Il Sistema bibliotecario e Archivio storico di Ateneo (SBA) è una struttura trasversale a supporto della didattica, della Ricerca e della Terza Missione, mirata ad assicurare lo sviluppo coordinato delle collezioni bibliografiche, sia in formato cartaceo che digitale, e a promuoverne attivamente la valorizzazione e l'uso efficace da parte dell'intera comunità accademica.

Nel corso del 2020 sono stati realizzati nuovi servizi e promosse numerose attività, tra cui:

- la ristrutturazione del portale biblioteche (<https://www.unipa.it/biblioteche>) in funzione delle esigenze personalizzate degli utenti;
- la divulgazione di saggi di presentazione delle attività e delle risorse del Sistema bibliotecario;
- l'attivazione del servizio di prestito librario a domicilio a beneficio delle persone diversamente abili;





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- l'implementazione di "Biblioteche in tasca", tramite l'app di myUniPA, che permette agli utenti, di verificare, anche da dispositivi mobili, gli orari di apertura delle biblioteche e prenotare online le postazioni di lettura/multimediali;
- l'ampliamento della collezione digitale di audiolibri;
- la realizzazione di laboratori didattici sull'information literacy, disponibili su piattaforme e-learning e integrati nell'offerta formativa di base per gli studenti;
- l'integrazione del repository delle pubblicazioni dell'Ateneo nell'interfaccia di ricercabibliografica del discovery service EDS.

È stata siglata con il CdS in Conservazione e Restauro dei Beni culturali un'intesa per la tutela e la valorizzazione del patrimonio librario antico e di pregio.

Nell'ottica di promuovere le attività di Terza Missione e Public Engagement, lo SBA ha organizzato e ha aderito ad iniziative culturali ed attività formative e informative, tra cui progetti PCTO (ex alternanza scuola-lavoro) e manifestazioni come "Le voci dei libri", "Esperienza insegna", "Welcome week", "La settimana delle biblioteche", "La via dei librai", "La notte dei ricercatori", che costituiscono importanti occasioni di confronto e dibattito nel contesto territoriale di riferimento. La capacità di erogare servizi bibliotecari in modalità telematica si è rivelata particolarmente preziosa durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, in cui si è provveduto al potenziamento delle raccolte in formato elettronico e all'allargamento del prestito degli e-book, al miglioramento degli ulteriori servizi digitali del sistema bibliotecario.

Inoltre, sono state garantite le necessarie condizioni di sicurezza per far sì che, gradualmente, alcune biblioteche fossero riaperte al pubblico, laddove consentito dalle disposizioni nazionali legate all'emergenza sanitaria.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 1.7 Il benessere organizzativo: l'indagine sul personale dipendente 2020

---

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 GoodPractice, ha condotto, anche per l'anno 2020, 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.

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 2020 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 2020 il **95%** dei dipendenti (1049) ha compilato il questionario sul benessere organizzativo. Nell'anno solare 2019 si era registrata la stessa percentuale pari al 95%, mentre, nell'anno 2018, la percentuale di risposta era stata pari al 31%.

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

## 1.8 Il Rendiconto sociale

---

In occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2020-2021, al fine di fornire un quadro complessivo delle attività intraprese nel corso del 2020 evidenziandone i risultati, gli effetti e le ricadute è stato presentato il Rendiconto 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 Rendiconto sociale 2020 è il 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, la prosecuzione 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 2020 è pubblicato al seguente link <https://www.unipa.it/redazioneweb/.content/documenti/UNIPA-RENDICONTO-SOCIALE-2020-web.pdf>.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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

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 consentirà 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 Rendiconto sociale 2020.

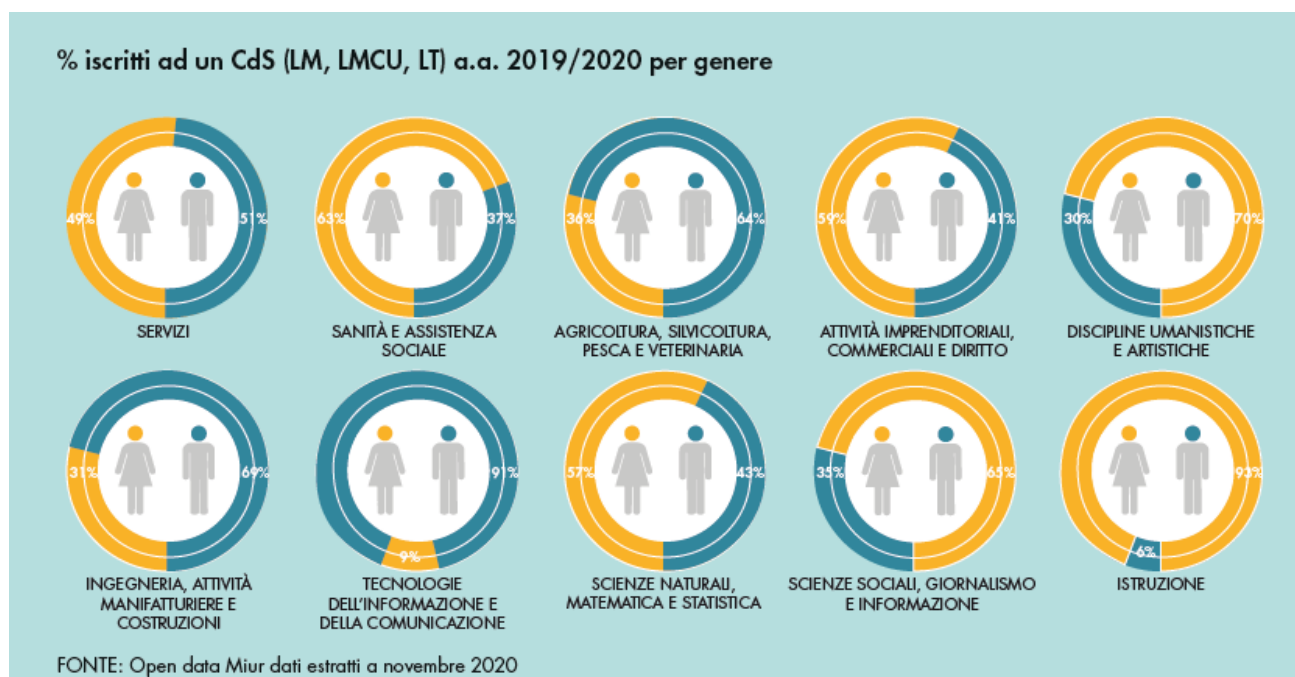


Grafico 11



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

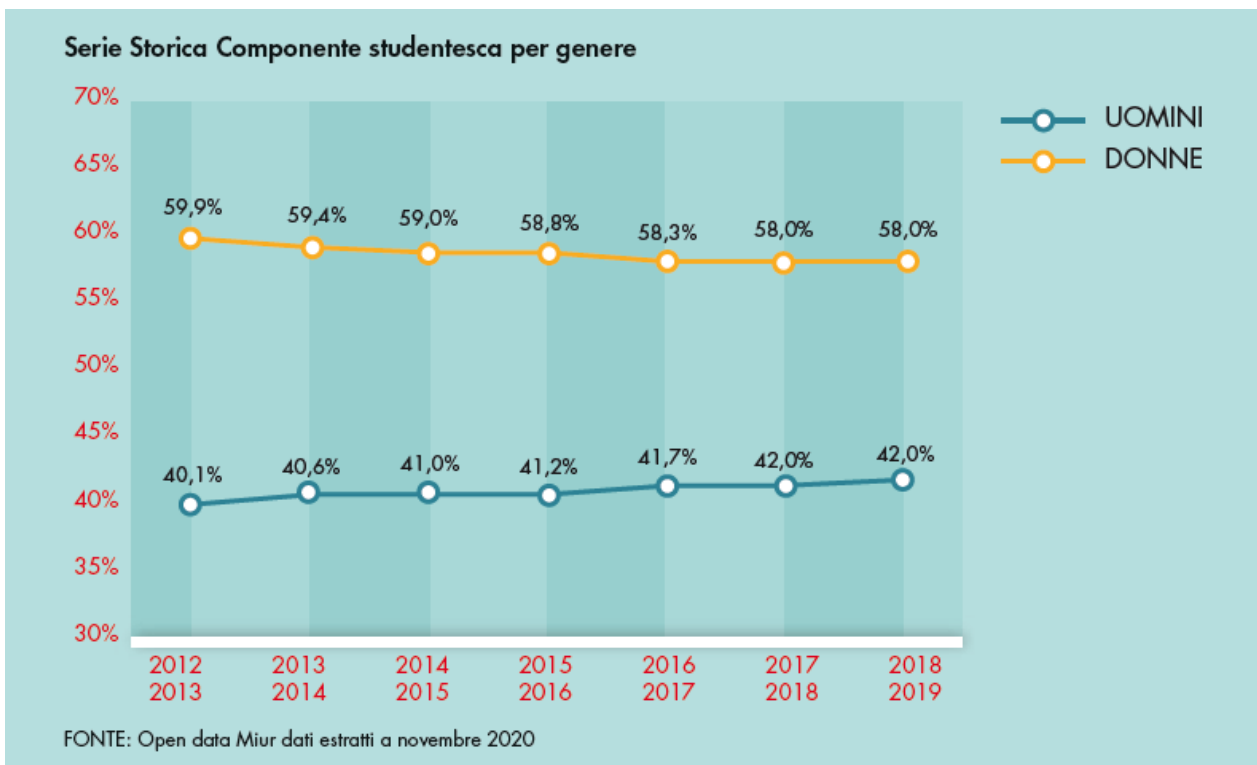


Grafico 12

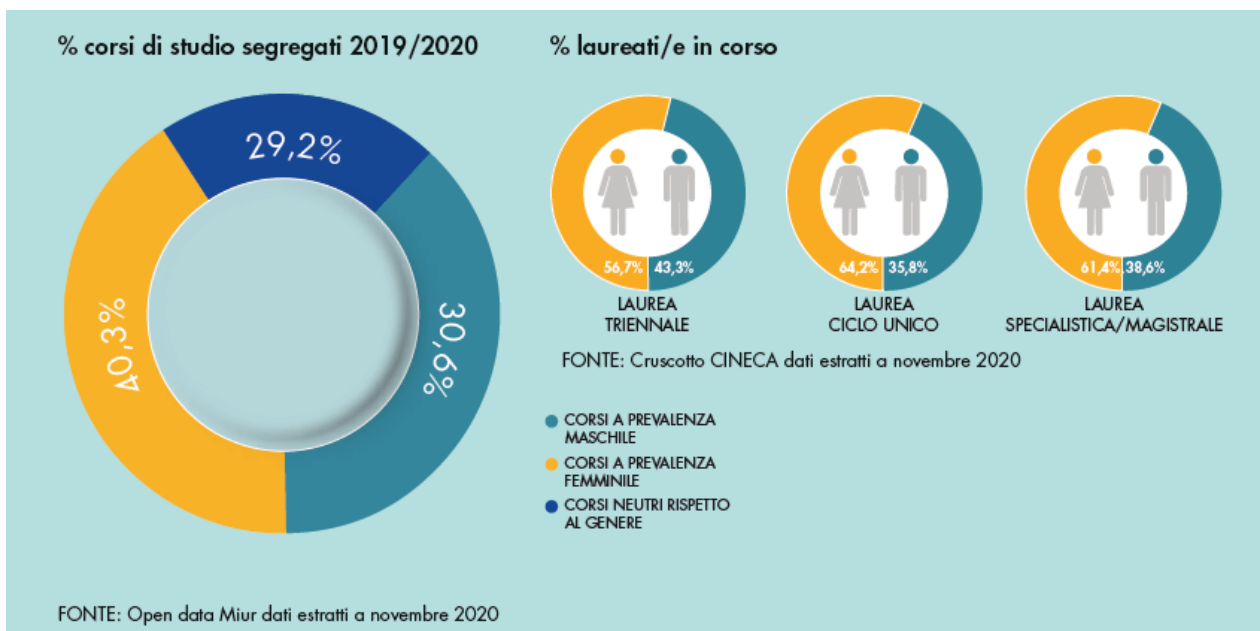


Grafico 13



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

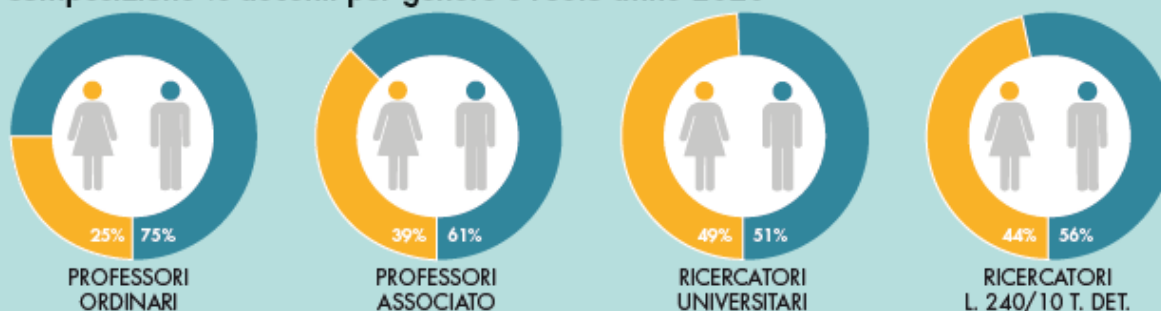
## % iscritti/e ai corsi di dottorato



FONTE: Open data Miur dati estratti a novembre 2020

Grafico 14

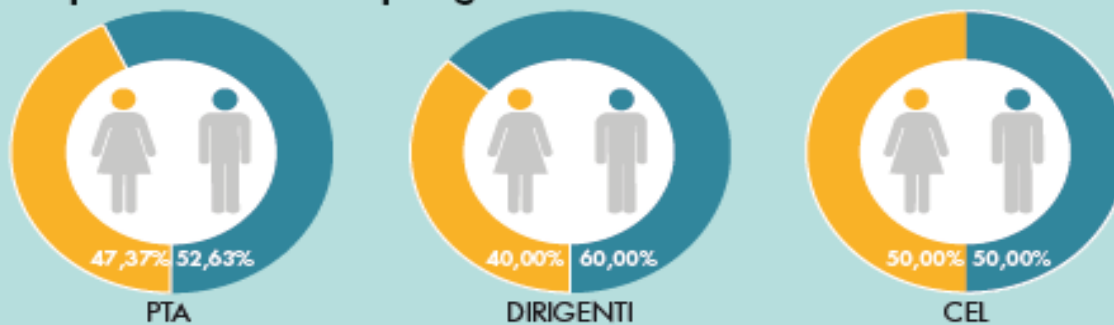
## Composizione % docenti per genere e ruolo anno 2020



FONTE: Cruscotto di Ateneo dati estratti a dicembre 2020

Grafico 15

## Composizione % PTA per genere e area funzionale anno 2020



FONTE: Cruscotto di Ateneo dati estratti a dicembre 2020

Grafico 16



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

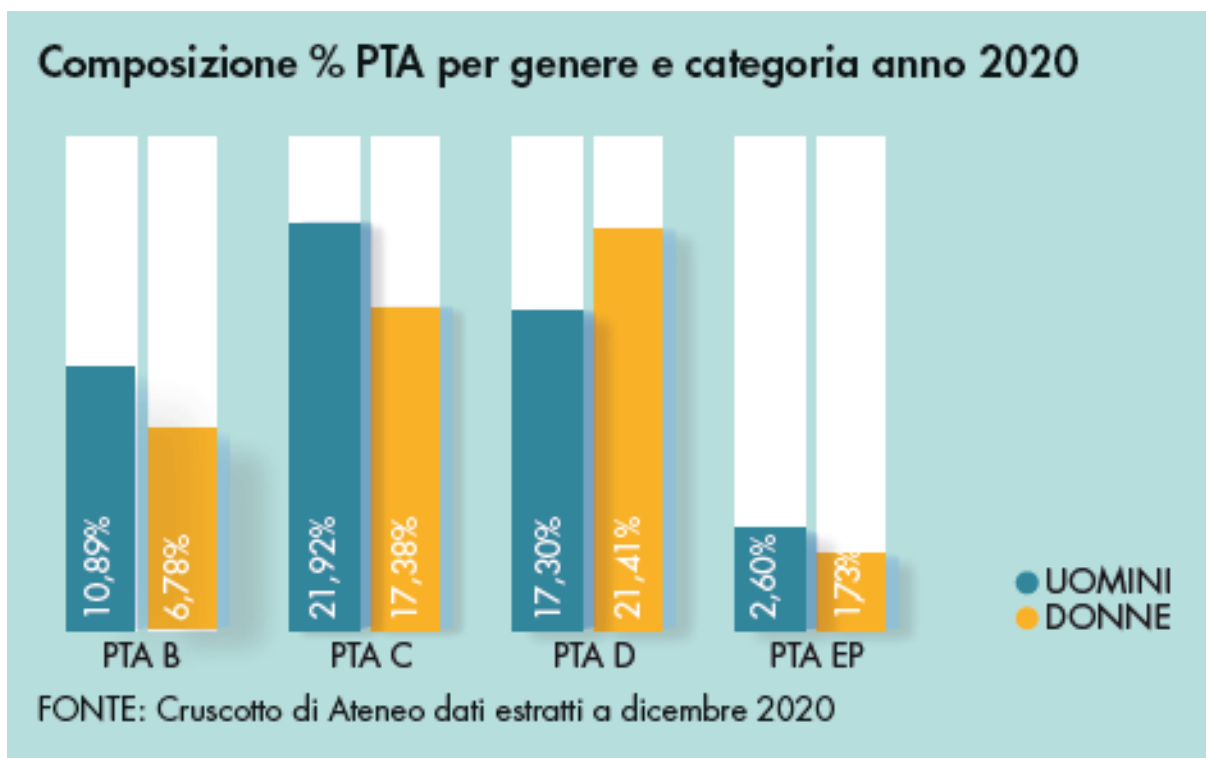


Grafico 17



Grafico 18



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

---

I risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2020 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 2020.

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.

### 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 2020-2022 (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 28 gennaio 2020, 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;
- 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.







## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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.</p>	<p><b>B.1</b> Migliorare le performance VQR.</p>	<p><b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico.</p>	<p><b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi.</p>	<p><b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli.</p>	<p><b>F.1</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso.</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.</p>	<p><b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base.</p>	<p><b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico.</p>		<p><b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca.</p>		<p><b>G.2</b> Semplificare le fonti regolamentari.</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><b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale.</p>	<p><b>C.3</b> Promuovere le produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale.</p>	<p><b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio.</p>	<p><b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco.</p>	<p><b>F.2</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo.</p>	<p><b>G.3</b> Informatizzazione dei processi e dematerializzazione</p>





<b>Obiettivi strategici</b> <b>Linea di indirizzo strategico</b> <b>A. DIDATTICA</b>	<b>Obiettivi Annuali</b>	<b>Indicatori performance organizzativa</b>	<b>Dati 2019</b>	<b>Target 2020</b>
<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><b>1.Riprogettazione dei CdS e sostenibilità dei CdS</b></p>	<p><b>N. Iscritti per la prima volta a LM (iA00c)</b></p>	<p>A.A.2018/2019 <b>N. 2402</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019)</p>	<p><b>N. 2426</b> (paria +1% sul 2018) </p>
		<p><b>N. Iscritti regolari ai fini del CSTD (iA00e)</b></p>	<p>A.A.2018/2019 <b>N. 30402</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019)</p>	<p><b>N. 30706</b> (paria +1% sul 2018) </p>
		<p><b>Percentuale di Laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso (iA02)</b></p>	<p>A.A.2018/2019 <b>49,3%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019)</p>	<p><b>50,3%</b> (paria +1% sul 2018) </p>
	<p><b>2. Potenziamento delle strutture in particolare delle aule informatiche</b></p>	<p><b>Risorse economiche destinate a postazioni informatiche</b></p>	<p><b>Conto di costo CA.A.A.02.04.04</b></p>	<p><b>€ 60.000,00</b> </p>

	<b>3.Potenziamento della sicurezza delle strutture in particolare delle aule informatiche e dei laboratori</b>	<b>Risorse economiche destinate a laboratori e sicurezza</b>	<b>Conto di costo CA.C.B.02.04.34</b>	<b>€ 100.000,00</b> 
<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.	<b>Facilitare l'accesso e la permanenza dei laureati nel mondo del lavoro</b>	<b>Proporzione di Laureati occupati a un anno dal Titolo LM, LMCU (iA26A/B/C)</b>	A.A.2018/2019 <b>50,6%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019 –Dato riferito all'indagine Almalaurea 2018)	<b>51,0%</b> (Dato riferito all'indagine Almalaurea 2019) 
<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 diCFU al primo anno.	<b>Riorganizzazione del manifesto degli studi per permettere l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno</b>	<b>Percentuale di studenti che proseguono al secondo anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 cfuacquisitalprimo anno (iA16)</b>	A.A.2017/2018 (ultimo dato disponibile) <b>34,6%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019)	<b>35,6%</b> (paria +1%sul 2018) 




Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico B. RICERCA	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2019	Target 2020
<b>B.1</b> Migliorare le performance VQR	<b>Confermare e potenziare il Sistema di Ateneo per la Valutazione della Ricerca</b>	<b>Completezza dei dati raccolti sulla base delle richieste ANVUR</b>	<b>100%</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca)	<b>100% (Mantenimento)</b> 
	<b>Gestione efficace del repository di Ateneo Iris</b>	<b>Numero di prodotti duplicati</b>	<b>N.0 (zero)</b> (Fonte Riesame Piano Strategico 2016-2018, delibera CdA del 12/12/2018, p.3 odg)	<b>N. 0 (zero)</b> 
<b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base	<b>Riattivazione del Fondo FFR per la ricerca di base e dei relativi bandi</b>	<b>Numero di bandi in un triennio</b>	<b>N. 1</b> (A.S. 2018 –FonteU.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca)	<b>N. 1</b> 
		<b>Risorse economiche destinate nel triennio</b>	<b>€ 1.500.000</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca)	<b>€ 750.000</b> 




<b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale	<b>Predisposizione di tariffari per attività commerciale</b>	<b>Indicatore binario (SI/NO)</b>	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b> 
	<b>Predisposizione di tariffari per uso da parte dei gruppi di ricerca dei dipartimenti</b>	<b>Indicatore binario (SI/NO)</b>	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b> 
	<b>Reclutamento di figure tecnico/scientifiche per la gestione dei laboratori dell'Ateneo destinate alle attività della ricerca</b>	<b>Numero di figure tecnico/scientifiche reclutate nel triennio</b>	<b>N. 2</b> (A.S. 2018 –Fonte settore carriere dei dirigenti e del personale TAB)	<b>N. 1</b> 
	<b>Partecipazione dei Ricercatori dell'Ateneo ai bandi emessi dall'U.E. nel programma Horizon 2020 e acquisizione dei relativi fondi</b>	<b>Proposte progettuali presentate</b>	<b>N. 61</b> (A.S. 2018 –Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)	<b>+5</b> 





		<b>Proposte progettuali vincenti</b>	<b>N. 4</b> (A.S. 2018 –Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)	<b>+5</b> 
--	--	--------------------------------------	---	--



<b>Obiettivi strategici</b> <b>Linea di indirizzo strategico</b> <b>C. TERZA MISSIONE</b>	<b>Obiettivi Annuali</b>	<b>Indicatori performance organizzativa</b>	<b>Dati 2019</b>	<b>Target 2020</b>
<b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico	<b>Diffondere la cultura legata alla gestione della proprietà intellettuale attraverso seminari ed azioni di supporto svolte attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico</b>	<b>Numero brevetti depositati ed idonei a sfruttamento commerciale</b>	<b>N. 7</b> (Fonte: Dati interni Settore Trasferimento Tecnologico)	<b>N. 5</b> 
<b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico	<b>Diffondere la cultura dell'imprenditorialità e della ricerca (Organizzazione di Business Plan Competition; supporto all'avvio di attività di impresa)</b>	<b>Numero di spin off accreditati ed in grado di produrre occupazione per giovani ricercatori e risultati economici</b>	<b>N. 5</b> (Fonte: Dati interni Settore Trasferimento Tecnologico)	<b>N. 5</b> 
<b>C.3</b> Promuovere le produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale	<b>Valorizzare il Sistema Museale di Ateneo</b>	<b>Numero Eventi organizzati</b>	<b>N. 77</b> (A.S. 2018, Fonte: dati interni, SIMUA)	<b>+5% rispetto al 2018</b> 
		<b>Numero biglietti emessi</b>	<b>N.194.199</b> (A.S. 2018, Fonte: dati interni, SIMUA)	<b>+5% rispetto al 2018</b> 










<b>Obiettivi strategici</b> <b>Linea di indirizzo strategico</b> <b>D. SERVIZI AGLI STUDENTI</b>	<b>Obiettivi Annuali</b>	<b>Indicatori performance organizzativa</b>	<b>Dati 2019</b>	<b>Target 2020</b>
<b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi	<b>Rafforzare la collaborazione Scuola-Università</b>	<b>Numero Scuole Secondarie di secondo grado coinvolte</b>	<b>N. 91</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica/Ufficio scolastico regionale Sicilia A.S. 2018/2019)	<b>N. 110</b> 
	<b>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</b>	<b>Eventi organizzati</b>	<b>N. 9</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica)	<b>N. 10</b> 
	<b>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</b>	<b>Percentuale di abbandoni al primo anno</b>	<b>26%</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Osservatorio CINECA DATI ANS)	<b>25%</b> 

	<b>Potenziare e innovare le attività di job placement, rafforzando il coordinamento di Ateneo</b>	<b>Aziende registrate in piattaforma placement, stage e tirocini</b>	<b>N. 3.944</b> (Fonte dati interni U.O. Placement)	<b>N. 4000</b> 
<b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio	<b>Rimuovere gli ostacoli alla partecipazione degli studenti diversamente abili alle attività di studio</b>	<b>Numero di barriere architettoniche rimosse</b>	<b>Nessuno</b>	<b>N. 4</b> 
	<b>Creazione di postazioni dedicate a studenti con disabilità visiva o motoria</b>	<b>Numero di postazioni per studenti disabili</b>	<b>Nessuno</b>	<b>N. 5</b> 

<b>Obiettivi strategici</b> <b>Linea di indirizzo strategico</b> <b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>Obiettivi Annuali</b>	<b>Indicatori performance organizzativa</b>	<b>Dati 2019</b>	<b>Target 2020</b>
<b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli	<b>Incremento del numero di CFU erogati in lingua inglese</b>	<b>CFU erogati in lingua inglese</b>	<b>N. 1.404</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali)	<b>+2%</b> 
	<b>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</b>	<b>Corsi a doppio titolo e a titolo congiunto</b>	<b>N. 38</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali)	<b>N. 39</b> 
<b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca	<b>Incremento di Dottorati di Ricerca Internazionali che prevedono mobilità in entrata ed in uscita di docenti e dottorandi</b>	<b>Dottorati di Ricerca Internazionali</b>	<b>N. 13</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca)	<b>N. 13</b> 
	<b>Reclutamento di dottorandi di ricerca con nazionalità non italiana</b>	<b>Studenti stranieri iscritti ai Dottorati di Ricerca</b>	<b>N. 21</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca)	<b>N. 21</b> 

<b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco	<b>Rafforzamento dell'efficacia dell'azione di reclutamento di studenti stranieri</b>	<b>Studenti stranieri iscritti ai CdS</b>	<b>N. 326</b> (A.A. 2018/2019, Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS)	<b>+3%</b> 
	<b>Promozione della mobilità studentesca</b>	<b>CFU acquisiti all'estero</b>	<b>28.665</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS)	<b>+2%</b> 

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico F. PERSONALE	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2019	Target 2020
<p><b>F.1</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso</p>	<p>Criteria per la ripartizione dei punti organico legati in particolare al turn over</p>	<p>Indicatore binario Si/No</p>	<p>Nessuno</p>	<p>SI </p>
<p><b>F.2</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo</p>	<p>Mappatura dei processi</p>	<p>Indicatore binario Si/No</p>	<p>Nessuno</p>	<p>SI </p>
	<p>Corsi di formazione per il personale TA</p>	<p>Numero corsi organizzati</p>	<p>Nessuno</p>	<p>N. 40 </p>
		<p>Numero ore di formazione media per dipendente</p>	<p>Nessuno</p>	<p>N. 10 </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 2019</b>	<b>Target 2020</b>
<b>G.1</b> Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza	<b>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 nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale di Ateneo</b>	<b>Indicatore binario Si/No</b>	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b> 
<b>G.2</b> Semplificare le fonti regolamentari	<b>Coordinare e semplificare le fonti regolamentari; adeguare e/o modificare i regolamenti di Ateneo</b>	<b>Indicatore binario Si/No</b>	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b> 
<b>G.3</b> Informatizzazione dei processi e dematerializzazione	<b>Digitalizzazione di alcuni processi caratterizzanti l'Ateneo</b>	<b>Indicatore binario Si/No</b>	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b> 



# 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 SMVPrecepisce, 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.

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



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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 16



## 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 17

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 (*fonte Sistema Valutazione della Performance 21/04/2021*).

Monitoraggio I Semestre 2020	
Punteggio (da 0 a 5)	Numero Dipendenti
3,1	1
3,5	2
3,6	5
3,8	7
3,9	6
4	24
4,1	21
4,2	13
4,3	31
4,4	378
4,5	101
4,6	83
4,7	73
4,8	108



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4,9	133
5	159
<b>Totale</b>	<b>1145</b>

Tabella 18

### 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 2020 (Distribuzione punteggi)	
Punteggio (da 0 a 5)	Numero Dipendenti
2,6	1
3,2	1
3,3	1
3,4	1
3,5	5
3,6	5
3,7	4
3,8	8
3,9	8
4	22
4,1	11
4,2	17
4,3	30
4,4	177
4,5	63
4,6	99
4,7	72
4,8	166
4,9	326
5	121
<b>Totale</b>	<b>1138</b>

Tabella 19

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

## Attribuzione dei punteggi - Annuale 2020

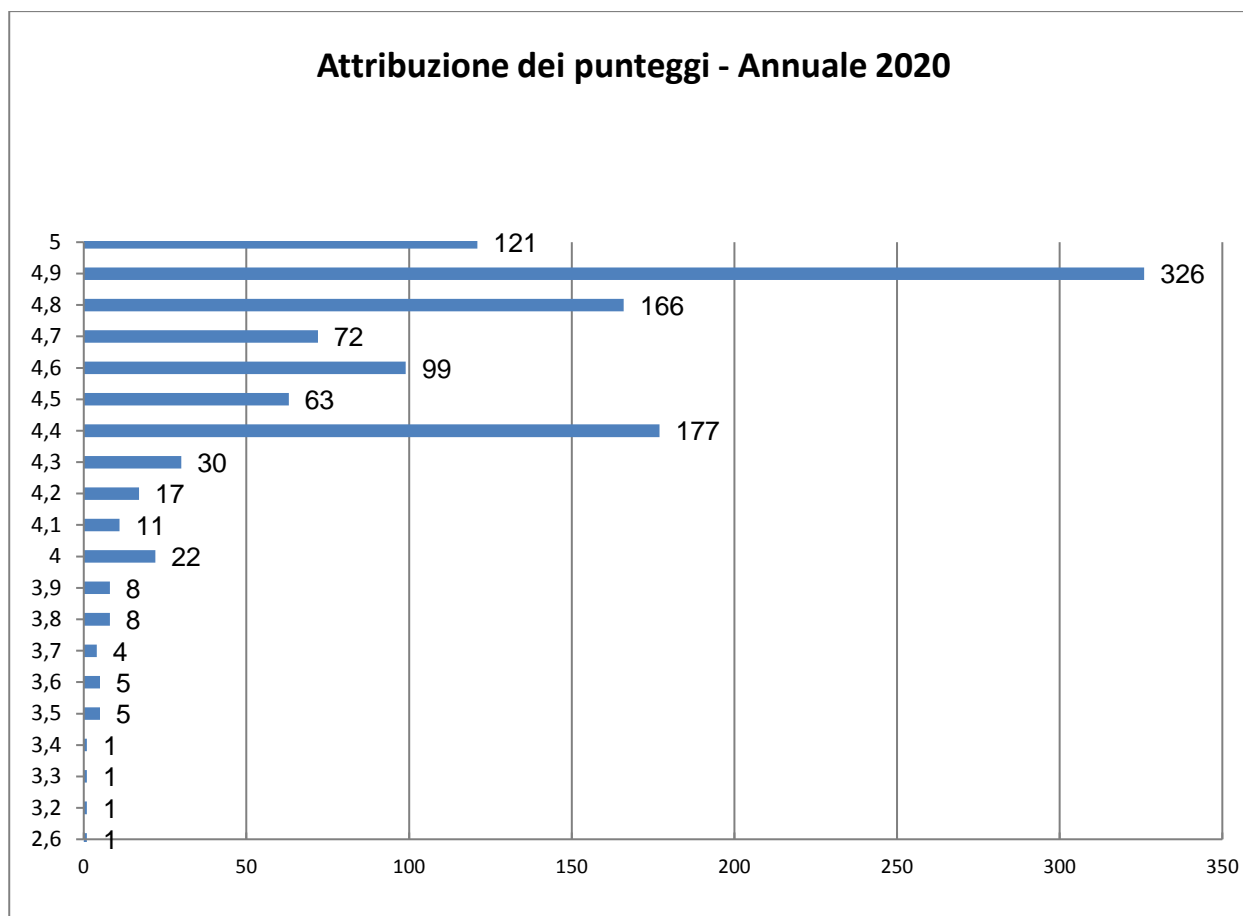


Grafico 19



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Affari Generali e Istituzionali

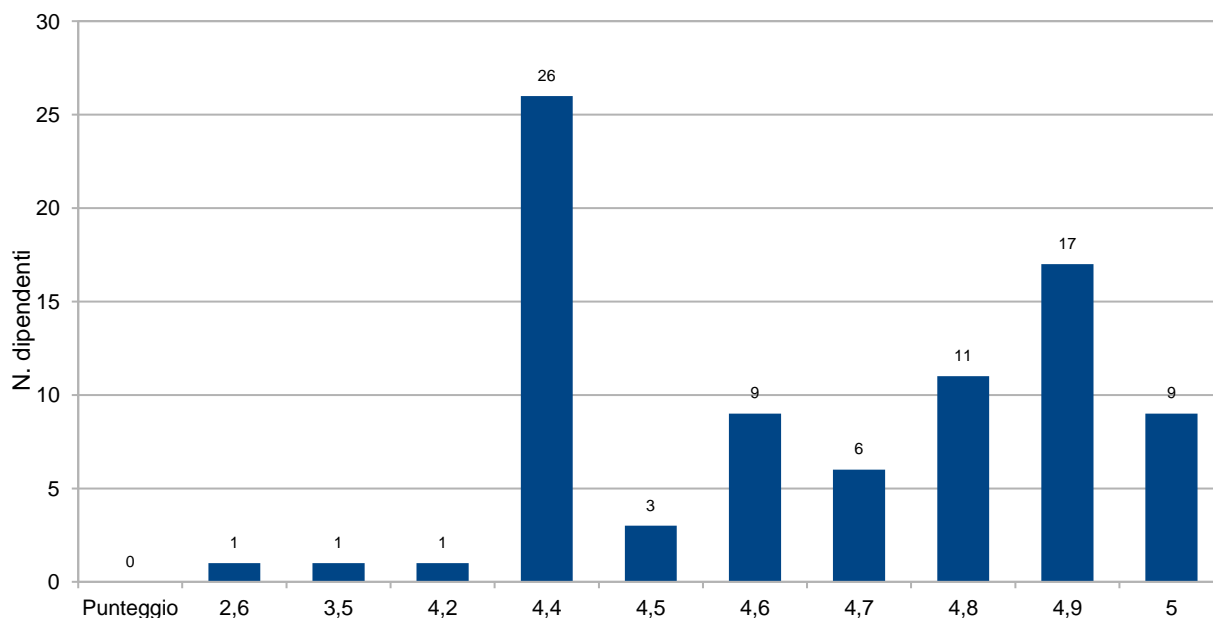


Grafico 20

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Economico Finanziaria

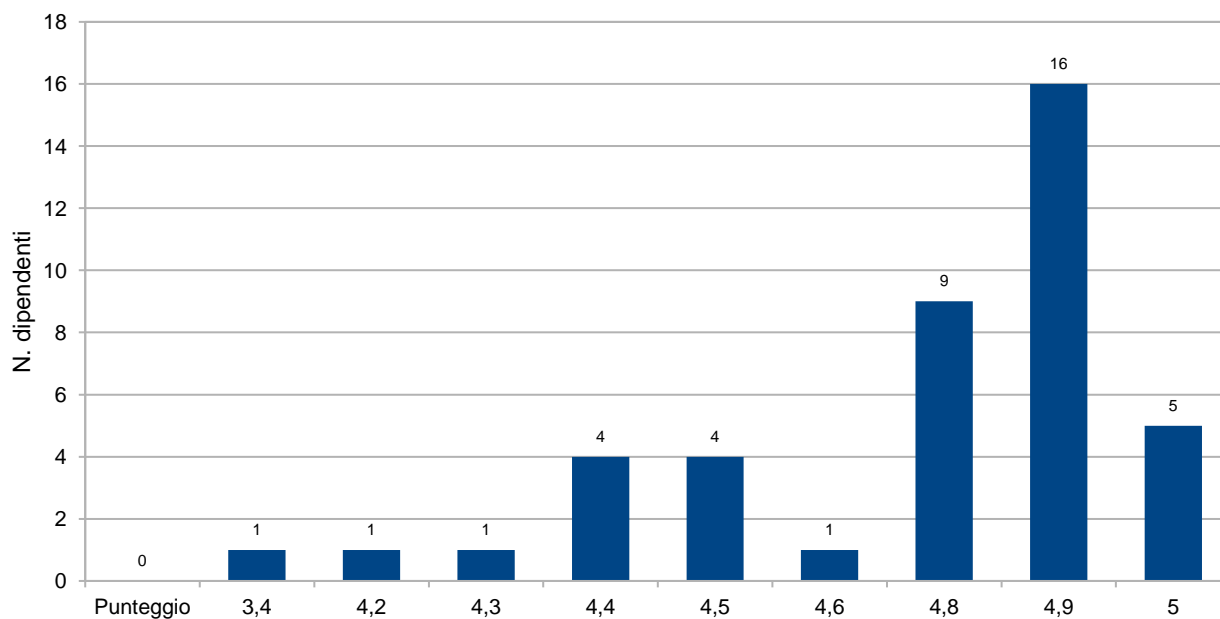


Grafico 21



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico

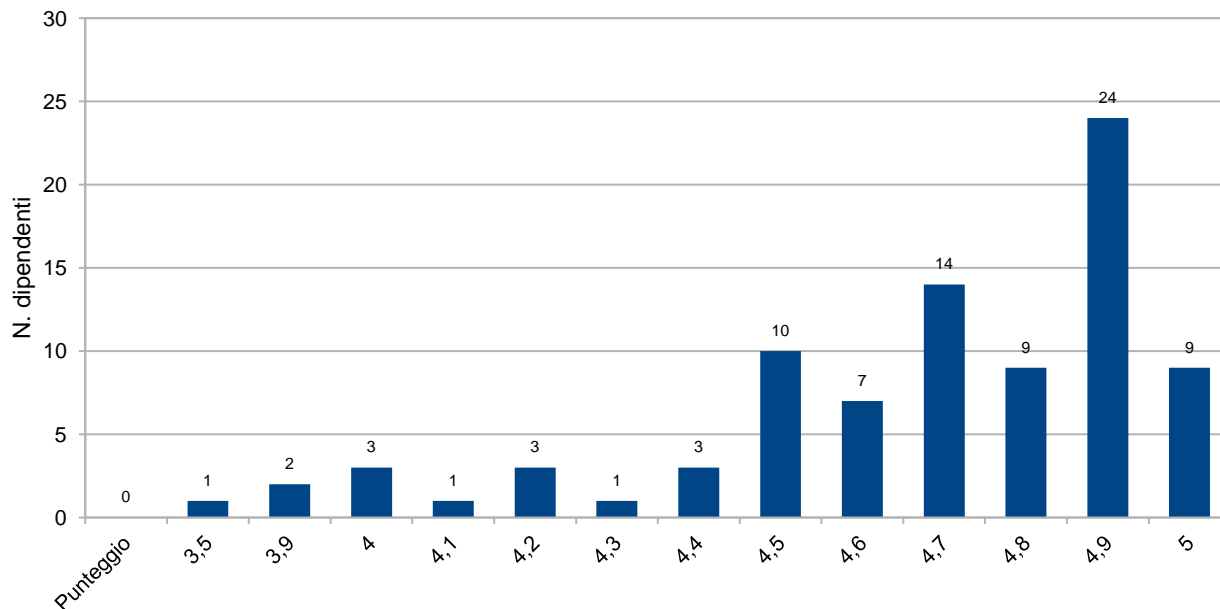


Grafico 22

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Risorse Umane

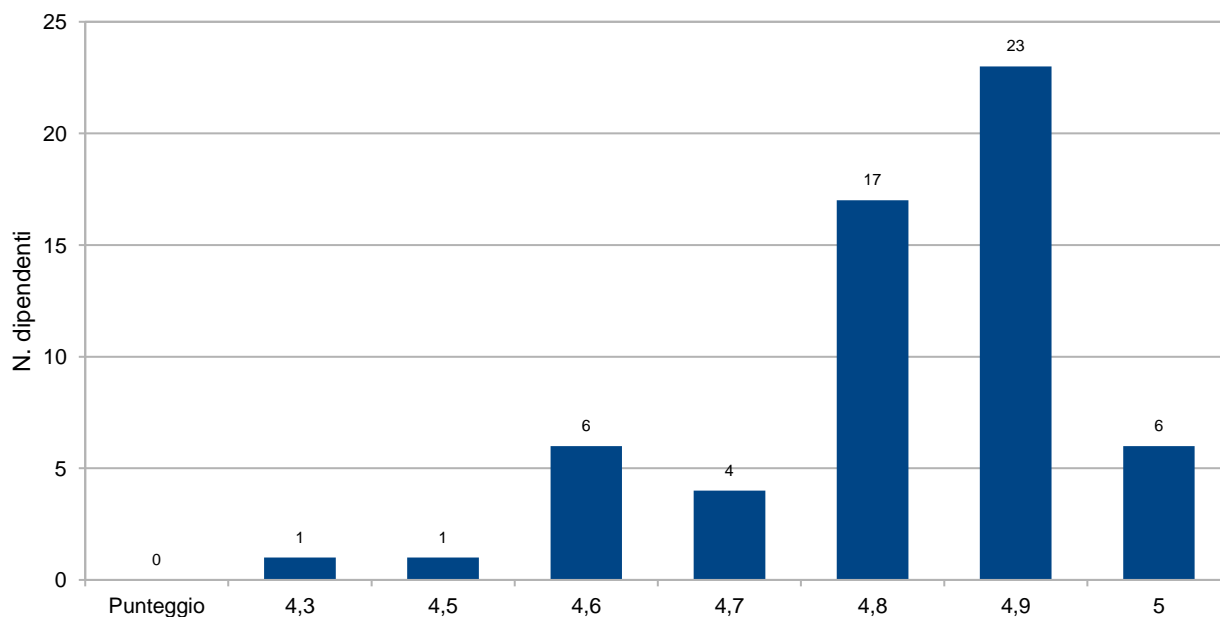


Grafico 23



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo

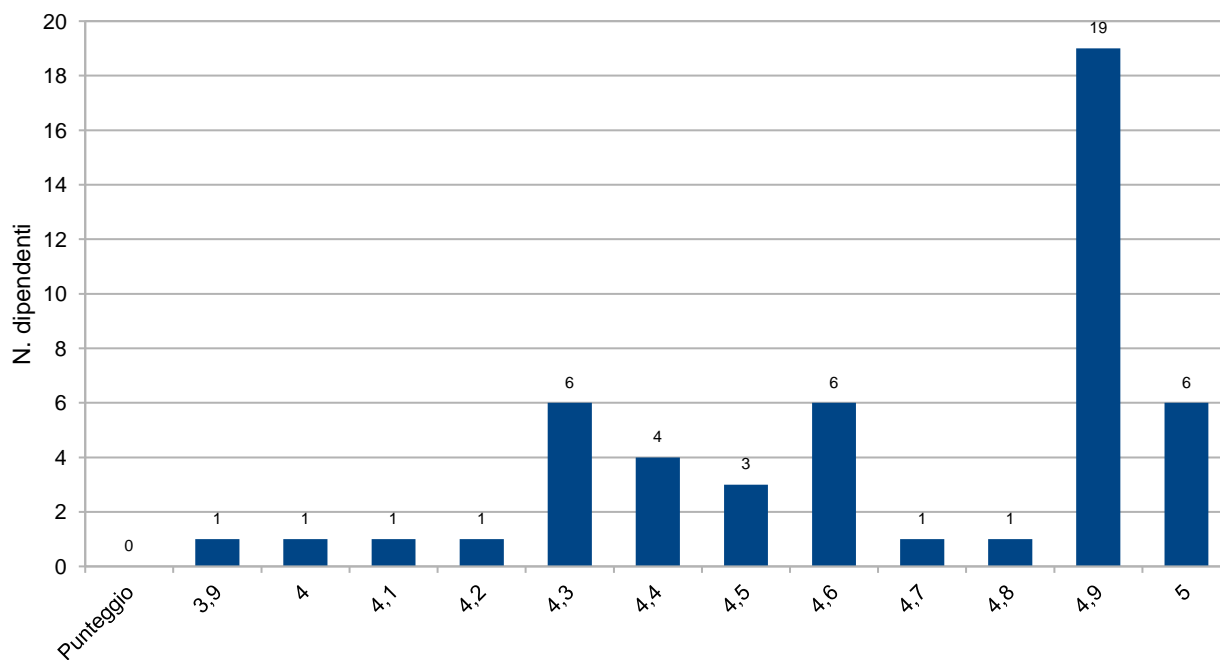


Grafico 24

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Area Tecnica e Patrimonio Immobiliare

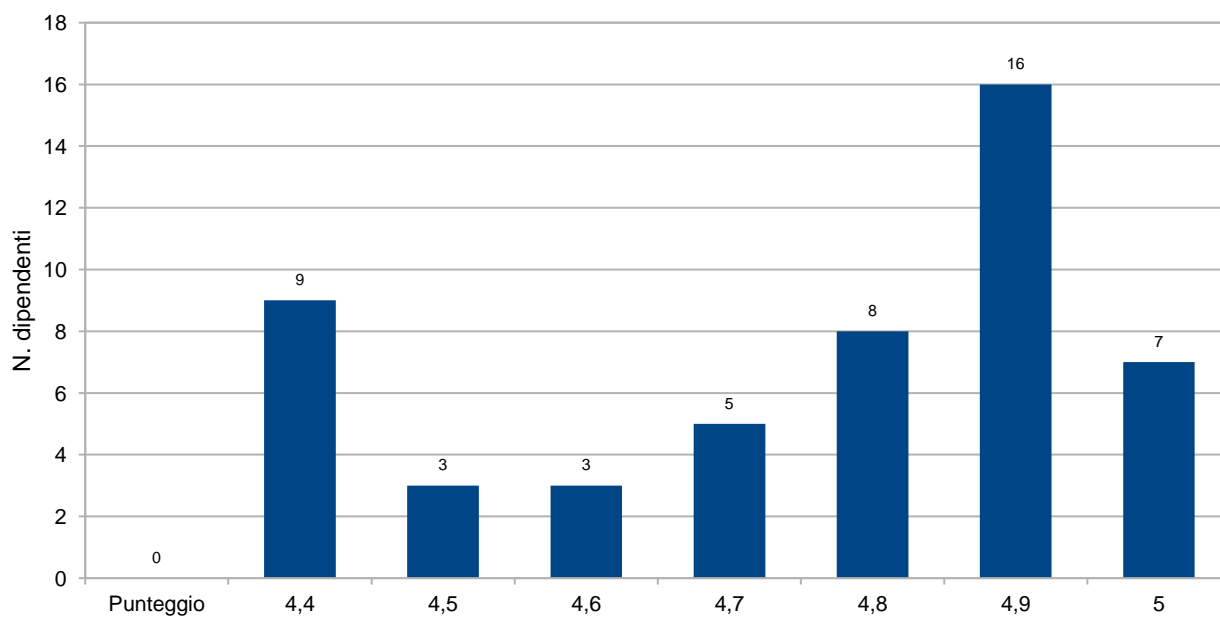


Grafico 25





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Direzione Generale (amm. centrale)

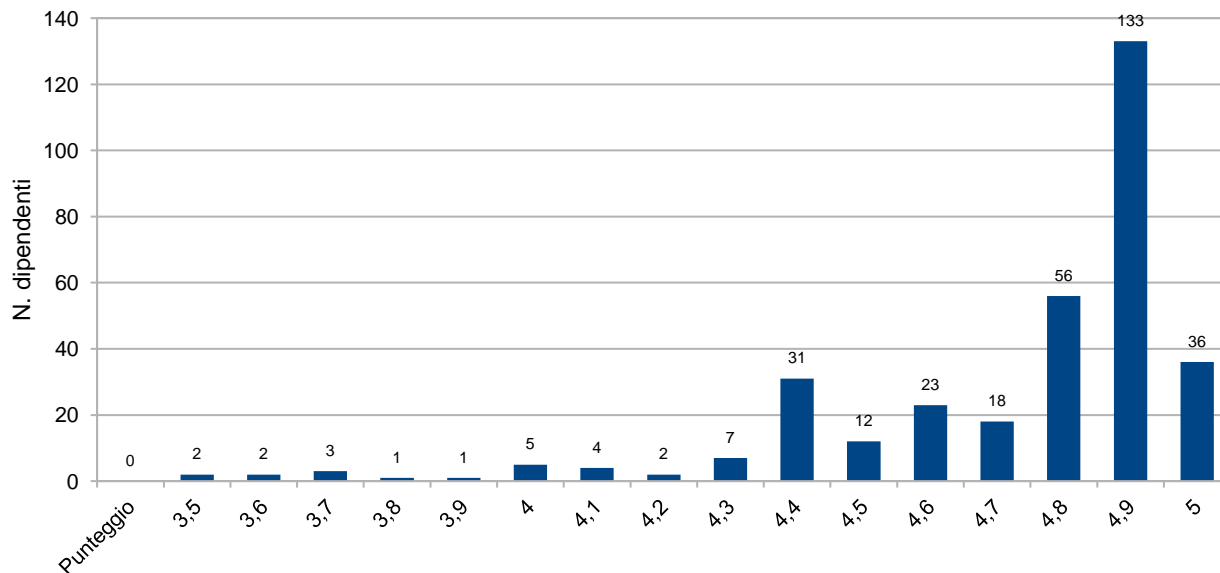


Grafico 26

## Distribuzione punteggi - Valutazione 2020 Dipartimenti e Scuola di Medicina e Chirurgia

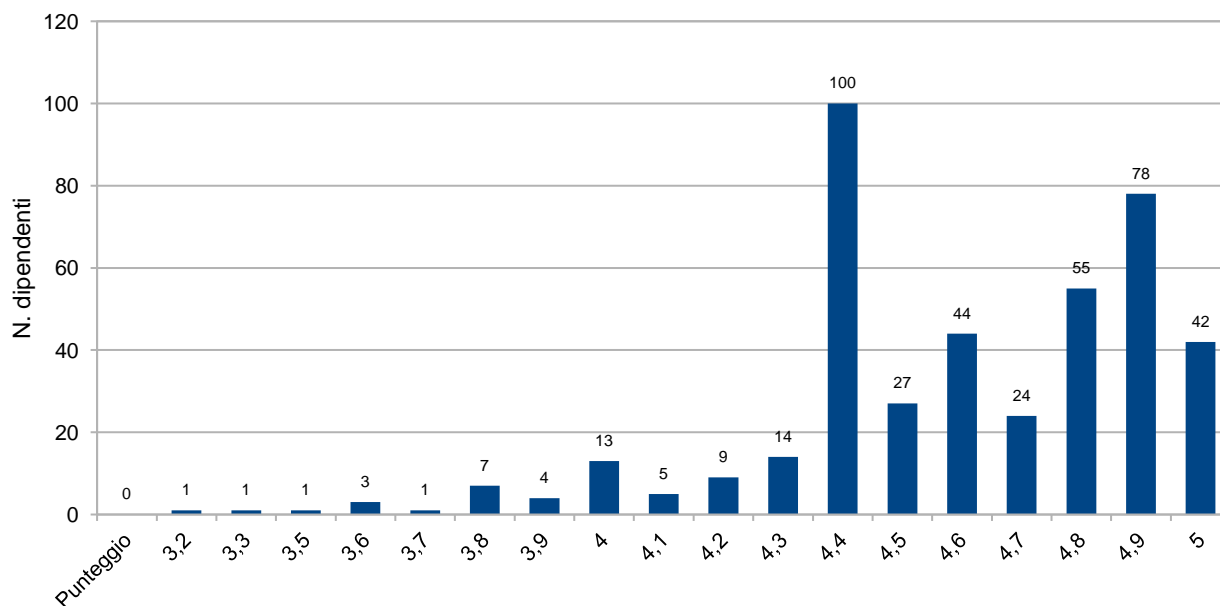


Grafico 27



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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	0.943	4
Dott. Casella Sergio	Risorse Umane	0.899	4
Dott.ssa La Tona Giuseppa	Economico Finanziaria	0.924	4
Dott.ssa Lenzo Giuseppa	Qualità, Programmazione e Supporto Strategico	0.972	5
Dott. Schilleci Calogero	Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati	0.978	5
Dott. Sorce Antonio	Tecnica	0.946	4
Dott. Uccello Riccardo	Sistemi Informativi e Portale Ateneo	0.946	4

Tabella 20

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

Dirigente	Area	Punteggio Obiettivi 2020	Punteggio Valutazione Annuale 2020 (*)
Dott. Casella S.	Area Risorse Umane	4.4	4.8
Dott.ssa La Tona G.	Area Economico Finanziaria	5	4.9
Dott.ssa Lenzo G.	Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico	4.8	4.9
Dott. Schilleci C.	Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati	5	5
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 2020 comprende anche la valutazione dei comportamenti.

Tabella 21



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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

Categoria	Percentuale Premialità	2019	2020
<b>Dirigenti (Numero)</b>	0%	-	-
	40%	-	-
	70%	-	-
	85%	-	-
	100%	6	6
<b>Non Dirigenti (Numero)</b>	0%	-	-
	40%	-	-
	70%	-	1
	85%	1	3
	100%	1137	1128

Tabella 22

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.

Ciascun valutatore, nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi, potrà attribuire il punteggio di eccellenza, pari a 5, solo alla quota fissata per il 2020 al 10% del personale afferente a ogni singola struttura organizzativa.

Bonus Eccellenza 2020	
<b>Dirigenti (Numero)</b>	1
<b>Categoria EP (Numero)</b>	9
<b>Categorie B,C,D (Numero)</b>	111

Tabella 23



# 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 2020, specifici indicatori di performance organizzativa di Ateneo, obiettivi organizzativi di Area, riportati di seguito.

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

- Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c). - (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019) – Target n. 2426. **Considerato il dato registrato pari a n. 2453, 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 76,1% 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 2020-2022 relativamente alle linee strategiche “Didattica” e “Ricerca”.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Indicatori di performance organizzativa di Area:

- 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 3. **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	4.14
Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziali	3.86
Area Economico Finanziaria	4.19
Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico	4.28
Area Risorse Umane	4.06
Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	4.25
Area Tecnica	4.20

Tabella 24

Si precisa che i suddetti dati sono stati raccolti attraverso le rilevazioni effettuate dal Politecnico di Milano all'interno del Progetto GoodPractice2020. In riferimento alle modalità di somministrazione del questionario, l'Ateneo di Palermo, per il 2020, si è avvalso dei server e degli strumenti messi a disposizione dal Politecnico di Milano (Ente organizzatore) e, in particolare, della piattaforma Lime Survey.

- Indicatore di tempestività dei pagamenti – (Fonte UGOV) – Target Indicatore < 0.

Si precisa che l'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento: un valore negativo rappresenta, quindi, un pagamento effettuato in anticipo rispetto alla scadenza.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo dei risultati conseguiti dalle diverse strutture dell'Ateneo.

STRUTTURA	Indicatore
Direzione Generale	-30.30
Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziali	-11.97
Area Economico Finanziaria	-21.79
Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico	-0.16



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Area Risorse Umane	-12.65
Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	-4.77
Area Tecnica	-20.55

Tabella 25

### Obiettivo di performance organizzativa di Area:

- Supporto relativo al Progetto GoodPractice, per quanto di competenza dell'Area di afferenza (Percentuale dati caricati sulla piattaforma abcWeb - Target 100%) e mantenimento di un'elevata percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla struttura 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 Questionario
Direzione Generale	90.2
Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziali	96.8
Area Economico Finanziaria	97.4
Area Qualità Programmazione e Supporto Strategico	95.4
Area Risorse Umane	93.0
Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo	93.8
Area Tecnica	96.1

Tabella 26

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.

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 GoodPractice 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.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Si precisa, infine, 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.

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 2020-2022 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 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, arricchiti da alcuni spunti tratti dall'analisi svolta in sede di elaborazione del nuovo Piano Strategico.

### **Punti di forza**

- 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;
- Prosecuzione della partecipazione dell'Ateneo al Progetto "GoodPractice", nell'ottica del miglioramento dei servizi; dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi e implementazione dell'utilizzo dei dati in una logica di miglioramento continuo;
- Maggiore attenzione postanei 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;
- Miglioramento del sistema di individuazione delle risorse economiche specifiche, in particolare per gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- Campus universitario, Incubatore d'impresa (Consorzio ARCA), ATEN Center e Sistema museale di Ateneo (Orto Botanico, complesso monumentale dello Steri, ecc.);
- Iniziative di terza missione a forte vocazione sociale (CIR MIGRARE, ITASTRA, ecc.);
- Programma triennale delle opere per la riqualificazione del patrimonio immobiliare ed infrastrutturale comprensivo di un parco di progetti esecutivi da realizzare al rinvenimento delle risorse economiche necessarie;
- Solidità patrimoniale, economica e finanziaria;
- Incremento del numero del personale docente e ricercatore;
- Consolidamento del trend di crescita del numero di immatricolati ed iscritti;
- Incremento delle politiche di "accountability";
- Implementazione delle azioni dirette alla sostenibilità ambientale;
- Iniziative efficaci rivolte al benessere organizzativo;
- Implementazione dell'applicativo informatico di valutazione della performance (FENICE) e suo adeguamento al POLA.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## **Punti di debolezza**

- Definizione di indicatori e target poco sfidanti per i possessori di posizione organizzativa;
- Parziale collegamento tra gli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili e il budget finanziario;
- Non adeguato livello di gradimento di alcuni servizi amministrativi rivolti agli studenti;
- Scarsa attitudine al reclutamento di docenti esterni all'Ateneo;
- Limitata capacità di attrarre fondi di ricerca europei;
- Non adeguata numerosità delle posizioni dirigenziali anche in considerazione dei prossimi pensionamenti.



# 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:**

- L'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Sars-cov-2 virus;
- Il periodo di crisi economica e sociale che investe tutta l'Italia in generale ed in particolare la nostra Regione;
- La limitata attrattività socio-economica del territorio di riferimento;
- Limitate prospettive occupazionali dei giovani laureati nel territorio regionale;
- Capacità di attrazione esercitata da altre Università localizzate in territori maggiormente promettenti dal punto di vista delle prospettive occupazionali;
- Limitata possibilità di attrarre fondi di ricerca esterni (da privati).

### **Opportunità:**

- L'incremento del numero degli iscritti al primo anno per l'Anno Accademico 2020/2021 rispetto all'Anno Accademico 2019/2020;
- 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;
- La possibilità di valorizzare la "terza missione" con il territorio;
- Nuove opportunità di didattica on line anche rivolte agli studenti stranieri;
- Politiche ministeriali di sostegno al diritto allo studio e al reclutamento di nuovi ricercatori e professori associati;
- Risorse ministeriali finalizzate alla riqualificazione infrastrutturale e tecnologica dell'Ateneo;
- Fondi destinati specificatamente alla riqualificazione strutturale e tecnologica dell'Azienda Policlinico Paolo Giaccone;
- Incremento della responsabilità operativa del personale TAB (verificato durante il periodo emergenziale causato dalla pandemia);
- Flessibilità del modello organizzativo, funzionale anche al piano operativo di lavoro agile.



# 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 28 gennaio 2021, ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito denominato PTPCT) 2021/2023 (raggiungibile e consultabile al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>).

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 2020, 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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall'ANAC con delibera n. 1067 del 13 novembre 2019, ha introdotto significative novità in materia di gestione dei rischi corruttivi, con particolare riferimento all'attività di identificazione delle funzioni istituzionali, dei macro-processi e dei processi facenti capo alle singole strutture delle pubbliche amministrazioni.

Più nel dettaglio, l'ANAC invita le pubbliche amministrazioni a procedere ad una mappatura dei processi *“consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi”*.

La finalità di detta analisi, individuazione e valutazione del rischio è quella di consentire al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) di adottare misure di prevenzione proporzionate e contestualizzate rispetto alle caratteristiche organizzative delle strutture stesse.

Tale attività è stata già svolta nei confronti delle strutture dell'Amministrazione Centrale e, nel corso del 2020, si è ritenuto utile estenderla anche a quelle decentrate al fine di ottenere un quadro completo dei potenziali rischi corruttivi che possano presentarsi nello svolgimento dei processi/attività afferenti alle strutture stesse.

Per tali ragioni, i responsabili delle strutture decentrate sono stati invitati a compilare la scheda Excel di *“analisi del rischio strutture decentrate 2020”*, riguardante i processi di relativa competenza, tenendo conto delle indicazioni metodologiche fornite dall'ANAC con il PNA 2019 e confluite nel relativo Allegato 1.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

L'obiettivo perseguito è quello di elaborare un'unica scheda che racchiuda la mappatura dei processi/attività riconducibili alle strutture decentrate.

La scheda Excel in esame si compone di n. 2 fogli. Il primo, denominato “*Sezione Generale*”, prevede l’inserimento delle informazioni riguardanti la denominazione delle strutture coinvolte nell’attività di analisi e i relativi responsabili.

Il secondo foglio, relativo alla “*mappatura dei processi*”, richiede l’inserimento delle informazioni riguardanti le attività che compongono il singolo processo; la descrizione dell’eventuale rischio corruttivo legato alle suddette attività; l’indicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo in atto esistenti.

Per quanto concerne la colonna relativa alla valutazione del rischio, così come precisato dall’ANAC, quest’ultima è calcolata come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto:  $\text{Rischio} = \text{Impatto} \times \text{Probabilità}$ .

L’impatto viene valutato - su una scala di 3 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.

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 deve essere eseguita effettuando una rappresentazione della probabilità di accadimento dell’evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima.

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.

In relazione a quanto sopra esposto, le misure in atto si possono quindi distinguere in:



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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.

Tra le misure particolarmente significative in materia di prevenzione della corruzione, a disposizione delle pubbliche amministrazioni, va annoverata quella relativa allarotazione 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.

Come ribadito dal PNA 2019, la rotazione c.d. ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce *“una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione”*, *“in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure”*.

La misura è stata programmata nel PTPCT 2020/2022, in modo da rendere trasparente il processo di rotazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

In particolare, con riferimento agli incarichi dirigenziali, la non contestualità delle scadenze non ha consentito di programmare una rotazione tra gli stessi.

Per quanto riguarda le unità organizzative di primo livello non dirigenziale e quelle di secondo livello, poste sotto la responsabilità di personale di categoria EP, è stata programmata ed attuata la rotazione del Settore Appalti Opere e Lavori, operante nell'area di rischio obbligatoria *“affidamento di lavori, servizi e forniture”*.

Analogamente, ha costituito oggetto di rotazione l'incarico di responsabilità del Servizio Speciale per la didattica e gli studenti Segreterie studenti, afferente alla Direzione Generale, in considerazione dell'ambito di rischio specifico dell'amministrazione.

Con riferimento alle unità organizzative di terzo livello, poste sotto la responsabilità di personale di categoria D, nel corso del 2020 hanno costituito oggetto di rotazione i responsabili delle Unità operative Acquisizione beni mobili e Acquisizione e concessioni di servizi - Acquisizioni non disciplinate dal codice dei contratti pubblici, afferenti al settore Provveditorato di Ateneo.

Da ultimo si segnala che, con i recenti D.D.G. n. 3555/2020 e D.D.G. n. 3556/2020 è stata disposta la rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati, rinominata Area Affari generali e Istituzionali, e dell'Area Tecnica, rinominata Area Tecnica e Patrimonio immobiliare al fine di ottimizzare la gestione del patrimonio immobiliare di Ateneo.

Ne è derivato il trasferimento a quest'ultima Area delle funzioni connesse ai procedimenti giuridico-amministrativi degli appalti di opere e lavori e ai sistemi acquisitivi e selettivi previsti dalla normativa vigente in materia di lavori pubblici, nonché alla gestione e alla valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ateneo, alla cura dei contratti di locazione e della gestione catastale.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 compete 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.



## 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 2020/2022	28.01.2020	24.02.2020	//	<a href="https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html">https://www.unipa.it/operazionitrasparenza/Piano_relazione_performance.html</a>