



**Università
degli Studi
di Palermo**

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELL'ATENEO DI PALERMO

RELAZIONE ANNUALE ANVUR

Anno 2020



NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO 2020-2023

Prof. Alberto Felice De Toni (Coordinatore), Università degli Studi di Udine

Prof.ssa Annamaria Bartolotta, Università degli Studi di Palermo

Prof.ssa Carmela Camardi, Università Cà Foscari di Venezia

Prof. Luigino Filice, Università della Calabria

Prof. Michelangelo Gruttadauria, Università degli Studi di Palermo

Prof. Francesco Paolo La Mantia, già Università degli Studi di Palermo

Prof. Walter Mazzucco, Università degli Studi di Palermo

Sig.ra Alessia Rocca (componente studentesca), Università degli Studi di Palermo

Dott.ssa Loredana Segreto, Direttore Generale dell'Università di Torino

SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Salvatore Marcantonio

Ing. Virna Lomonaco

Sig. Girolamo Monastero

Il Nucleo di Valutazione ringrazia il Rettore, il Direttore Generale, i Prorettori, il Presidente del Presidio di Qualità, i Delegati del Rettore, i Dirigenti dell'Ateneo, il Direttore dell'ATeN Center, il Presidente del Consorzio Arca, tutti gli uffici dell'Amministrazione che hanno fornito dati e informazioni e, inoltre, tutti coloro che hanno collaborato per la raccolta dei dati e per la realizzazione di questa Relazione.

SOMMARIO

VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ.....	4
1 Sistema di AQ a livello di ateneo	4
1.1 Requisito R1. Visione, strategie e politiche di Ateneo sulla qualità della didattica e ricerca	4
1.2 Requisito R2. L'Ateneo dispone di un sistema efficace di AQ, in grado di monitorare il funzionamento dei CdS (R2.A) e di accertare che processi e risultati siano periodicamente autovalutati e valutati (R2.B)	16
1.3 R4.A – L'Ateneo ha elaborato, pubblicizzato e messo in pratica adeguate politiche volte a garantire la qualità di ricerca e terza missione.....	20
2 Sistema di AQ a livello dei CdS.....	24
2.1 Nota metodologica	24
2.2 Analisi dei CdS con criticità	26
2.3 Gli indicatori e il dato nazionale.....	28
3 Sistema di AQ per la Ricerca e la terza missione.....	29
3.1 Analisi dei Dipartimenti	33
4 Strutturazione delle audizioni	36
5 Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)	37
5.1 Obiettivi della rilevazione/delle rilevazioni	37
5.2 Modalità di rilevazione	37
5.3 Risultati della rilevazione/delle rilevazioni	39
5.4 Utilizzazione dei risultati	53
5.5 Punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, risultati della rilevazione/delle rilevazioni e utilizzazione dei risultati	54
5.6 Ulteriori osservazioni.....	55
5.7 Efficacia nella gestione del processo di rilevazione da parte del PQ	55
5.8 Livello di soddisfazione degli studenti.....	56
5.9 Presa in carico dei risultati della rilevazione	58
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	60
Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance	60
RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI	66
1 Sistema di AQ a livello di Ateneo	66
2 Sistema di AQ a livello dei CdS.....	67
3 Valutazione della Qualità della Ricerca e della Terza Missione.....	68
4 Valutazione della Performance.....	69
ALLEGATI	71
Tabella 1 - Valutazione (o verifica) periodica dei CdS	71
Tabella 2 - Sistemi di monitoraggio sugli esiti occupazionali degli studenti laureati.....	71
Considerazioni del Nucleo sui documenti di bilancio predisposti dall'Ateneo su tematiche specifiche (bilancio sociale, di genere, di sostenibilità, ecc.).....	71

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
1.	Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)?	Si	
2.	Il Piano presenta variazioni nella programmazione e strategica rispetto all'anno precedente?	Si	<p>Il piano integrato non è raggiungibile in modo diretto dalla home ma tramite ricerca all'indirizzo: https://www.unipa.it/amministrazione/areaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/PI20202022/piano-integrato-2020-2022.pdf</p> <p>Il piano integrato insiste sul piano strategico triennale 2019/21, approvato dal CdA il 12 dicembre 2018. Al piano sono stati aggiunti alcuni obiettivi specifici di cui e' fatta menzione nel testo. Tenuto conto dell'elevato numero degli obiettivi strategici individuati nel Piano Strategico Triennale 2019-2021, ai quali si aggiungono i tre obiettivi relativi alla linea strategica Trasparenza e prevenzione della corruzione prevista nel presente Piano Integrato 2020-2022, tenuto conto del numero dei Dirigenti in servizio; considerate la presenza di altre priorità operative dell'ateneo, quali quelle legate ad esigenze di miglioramento, semplificazione e controllo degli aspetti economico finanziari e contabili, nonché' di miglioramento dei servizi acquisiti in outsourcing; l'ateneo non ha assegnato a tutti i Dirigenti tutti i suddetti obiettivi strategici. I tre obiettivi sono: G.1 Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza G.2 Semplificare le fonti regolamentari G.3 Informatizzazione dei processi e dematerializzazione</p>
3.	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	Si	<p>Il piano strategico 2016/2018 faceva esplicito riferimento ai piani strategici dipartimentali, in una logica top-down e bottom-up. Il piano 2019/2021 non riprende in modo esplicito la pianificazione dipartimentale, anche alla luce della riorganizzazione in corso delle strutture. Tuttavia, si fa notare che i piani strategici di dipartimento presentano una sfasatura di un anno (2017/2019) rispetto al piano strategico di ateneo per cui la loro efficacia si riverbera anche all'interno della pianificazione 2019/2021.</p>
4.	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	Si	<p>Nel Piano Integrato 2019-2021, l'Ateneo indica 7 linee strategiche: - Didattica - Ricerca - Terza missione - Servizi agli studenti - Internazionalizzazione - Personale - Trasparenza e prevenzione della corruzione. Ognuna di esse è articolata in un numero variabile di obiettivi (da due a quattro). Complessivamente, gli obiettivi strategici individuati sono 20, articolati in obiettivi annuali. Gli obiettivi indicati, ad eccezione di quelli individuati in corrispondenza del punto G (Trasparenza e prevenzione della corruzione), sono presenti anche nel Piano Strategico 2019-2021. Come già' segnalato nella relazione 2019, la rappresentazione utilizzata nel</p>

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
			<p>Piano Integrato non consente di coglierne immediatamente la corrispondenza con il Piano Strategico 2019-2021. Ogni singolo obiettivo strategico viene assegnato alla responsabilità del Direttore Generale, di un Dirigente o di un Responsabile di struttura di secondo livello. Inoltre, gli obiettivi vengono declinati prevedendo esplicitamente i corrispondenti obiettivi annuali, gli indicatori di performance organizzativa, il valore 2019, i target 2020, 2021 e 2022. In proposito, si segnala che gli obiettivi annuali non vengono esplicitamente identificati quali obiettivi organizzativi e gli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, rilevanti per la valutazione individuale del Direttore Generale e di tutti i Dirigenti, sono i seguenti:</p> <p>Numero degli immatricolati;</p> <p>Percentuale di soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'ateneo di Palermo (Fonte Alma Laurea Indagine Profilo dei Laureati anno 2019).</p> <p>Per la valutazione di tutto il personale tecnico amministrativo sono stati individuati i seguenti indicatori di performance organizzativa di Area: Percentuale di compilazione sul benessere organizzativo. Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di customer <i>Satisfaction Good Practice</i> relativa all'area di competenza. La scelta degli indicatori relativi alla soddisfazione dell'utenza è stata effettuata in ottemperanza a quanto previsto dagli aggiornamenti normativi al D. Lgs. 150/2009, che invitano le pubbliche amministrazioni ad un maggiore utilizzo della <i>customer satisfaction</i> degli utenti nel processo di valutazione della performance. Gli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti sono quattro. Ognuno di essi è articolato in diverse attività, ad ognuna delle quali è stato attribuito un peso in termini di raggiungimento del risultato finale. Peraltro, l'indicatore predefinito per la valutazione del raggiungimento del risultato prevede un indicatore di raggiungimento sull'obiettivo complessivo, definito in termini di numero di attività realizzate o di target realizzati a prescindere dal peso preventivamente attribuito alle singole attività sollecitate. Si segnala, inoltre, che la realizzazione delle attività è prevalentemente misurata con un indicatore binario (SI/NO), che non riesce a esprimere l'effetto delle azioni realizzate in quanto non ne misura, in alcun modo, i relativi impatti. Considerare le attività quali misura del raggiungimento del risultato rende, tra l'altro, eccessivamente discrezionale la valutazione sul livello di raggiungimento e prescinde totalmente dalla qualità di quanto realizzato. Quindi, si conferma l'indicazione, già segnalata nel rapporto di feed-back dell'ANVUR e richiamata nella precedente relazione, che la pianificazione operativa degli obiettivi debba essere orientata al miglioramento e non alla sola pianificazione delle attività.</p>
5.	E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione /gestione?	Si	<p>Nel Piano Integrato la linea strategica esplicitamente dedicata all'amministrazione è quella relativa alla Trasparenza e prevenzione della corruzione. Inoltre, nel Piano integrato sono identificate altre priorità operative dell'Ateneo, ognuna delle quali viene assegnata alla responsabilità di un Dirigente per lo svolgimento delle conseguenti azioni operative (esse si ritrovano, infatti, nelle schede di assegnazione obiettivi dei dirigenti quali obiettivi individuali). Implementazione attività Telelavoro del personale TA Dematerializzazione dei processi e delle pratiche legate alle carriere degli studenti Implementazione Applicazione UNIPA in tasca (Miglioramento servizi agli studenti) Eventuale attivazione di moduli UGOV disponibili (miglioramento della comunicazione interna e della condivisione delle</p>

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
			<p>informazioni tra gli uffici) Miglioramento dell'attività' di digitalizzazione verso l'Istituto Cassiere Unicredit (miglioramento della performance operativa dell'Ateneo in ambito contabile) Semplificazione procedure di approvazione variazioni di bilancio (miglioramento della performance operativa dell'Ateneo in ambito contabile) Miglioramento della performance di Ateneo in materia fiscale ed in particolare delle attività relative all'imposta di bollo Miglioramento delle informazioni relative al patrimonio immobiliare di Ateneo Razionalizzazione del processo di raccolta dei rifiuti solidi urbani all'interno del Campus universitario a Parco d'Orléans Razionalizzazione del procedimento per l'espletamento della nuova gara telematica Per consentire di apprezzare pienamente le ragioni della individuazione delle priorità segnalate, si ritiene utile per il futuro esplicitare il quadro di riferimento che ha determinato la scelta degli obiettivi al fine di coglierne la dimensione sistematica nel ciclo di miglioramento continuo.</p>
6.	<p>Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?</p>	No	<p>Non c'è alcun riferimento esplicito agli obiettivi conseguiti e/o mancati nei cicli precedenti.</p>
7.	<p>Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?</p>	Si	<p>Nella pianificazione della performance non sono assegnati espressamente obiettivi alle strutture decentrate. Nel corso del 2019 è stato completato il processo di riorganizzazione delle strutture decentrate: Dipartimenti e Scuole. Il modello organizzativo adottato si propone di migliorare l'integrazione tra indirizzo gestionale e obiettivi al fine di garantire la coerenza tra risultati da conseguiti e risorse impiegate, utilizzando in modo strutturato meccanismi di delega e di responsabilità e prevedendo percorsi professionali fortemente motivanti. L'obiettivo è quello di realizzare una Amministrazione unitaria che superi la tradizionale dicotomia tra amministrazione centrale e strutture decentrate. Il nuovo modello ha consentito di definire assetti organizzativi omogenei tra strutture didattiche, di ricerca e servizi centrali. I dipartimenti hanno ricevuto, contestualmente all'assegnazione del budget di struttura, l'assegnazione di nuovo personale, elementi questi, di particolare interesse per l'implementazione di una contabilità analitica che consenta di esaminare il rapporto tra costi diretti ed indiretti e attività realizzate. Si rileva, infine, che ai Responsabili amministrativi delle strutture decentrate sono stati assegnati obiettivi individuali. Tutto il personale delle strutture decentrate viene, altresì, valutato secondo obiettivi organizzativi di struttura. Si segnala, infine, che 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. Si</p>

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
			auspica che il processo avviato possa proseguire in maniera più efficace fino ad individuare espliciti obiettivi relativi alle strutture.
8.	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	Si	<p>Il processo di implementazione di un sistema di controllo di gestione prosegue nelle sue fasi realizzative con l'ampliamento delle misure organizzative e con l'utilizzo di strumenti informatici dedicati. Al riguardo si raccomanda di proseguire negli sforzi fino ad ora compiuti al fine giungere ad un sistema informativo integrato esteso a tutti gli ambiti della performance organizzativa. Attualmente sono utilizzati i seguenti sistemi gestionali informatici: a. il Cruscotto direzionale: rileva e monitora variabili fondamentali, relative ai sistemi di finanziamento e di valutazione delle performance (relative a es. alle piattaforme ministeriali PRO3 e ANVUR). Tale sistema è stato progettato per le attività a supporto della Direzione Generale e Organi di Governo (OO.GG.) che comprende statistiche di base relative agli studenti (ivi compreso il confronto con gli altri Atenei); indicatori delle schede di monitoraggio dei corsi di studio; statistiche relative alle risorse umane e al costo del personale; misure economico-finanziarie; misure base per il calcolo dell'ISEF; misure di indebitamento e spese per il personale; b. l'applicativo Fenice, utilizzato per l'inserimento, il monitoraggio periodico e la consegna dei risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi di tutto il personale dell'ateneo nonché' degli obiettivi individuali assegnati. Peraltro, fino al ciclo della performance 2018, il NdV non era coinvolto nei monitoraggi infra-annuali effettuati dall'amministrazione dell'ateneo. Si segnala che a decorrere dal ciclo della performance 2019, è stata predisposta una procedura che coinvolge il NdV nell'esame del monitoraggio semestrale rafforzando in tal modo il ruolo di supporto e di stimolo nell'analisi dell'andamento complessivo della performance. L'organizzazione della rilevazione dei dati semestrali è stata completata individuando per ciascuno degli indicatori i soggetti responsabili della rilevazione e certificazione dei dati. Per completare il quadro delle iniziative adottate dall'ateneo si prende atto che annualmente viene redatto un report sugli indicatori di efficienza e di efficacia utilizzando, prevalentemente, i risultati delle indagini relative al Progetto <i>Good Practice</i>. Inoltre, al fine di migliorare la performance di Ateneo è in corso di completamento la mappatura dei seguenti processi: 1) trasferimento fondi di ricerca dall'amministrazione centrale ai dipartimenti; 2) acquisto dei beni di ricerca; 3) ribaltamento dei dati di bilancio di ateneo e riapertura della contabilità dei centri di spesa.</p>
9.	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	Si	<p>Tanto nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), quanto nel Piano Integrato, sono presenti dei chiari riferimenti all'ascolto dell'utenza (personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti). La valutazione di tale dimensione è documentata attraverso i risultati delle specifiche audizioni condotte per i corsi di studio, nonché' dalle relazioni prodotte dal NdV. Di particolare rilievo appaiono gli esiti della rilevazione delle performance registrate nell'ambito del Progetto <i>Good Practice</i> 2019, che per il terzo anno ha misurato la <i>customer satisfaction</i> dei servizi erogati da UNIPA, laddove in riferimento agli studenti si documentano livelli di soddisfazione quasi sempre costanti o addirittura crescenti rispetto agli anni precedenti. I livelli di soddisfazione hanno parimenti raggiunto e, sovente, superato i target prefissati anche tra i docenti e il personale tecnico-amministrativo. In sintesi, la percentuale di soddisfazione espressa dai laureandi sulla loro esperienza universitaria è risultata pari al 73%</p>

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
			(superiore al target del 65%) e il livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale tecnico-amministrativo è risultato superiore al target di 2,8, avendo delle ricadute dirette ai fini della valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti. Di interesse i risultati delle indagini sul benessere organizzativo che documentano elevate percentuali positive di risposte per numerose tra le dimensioni rilevate, anche se criticità emergono in riferimento alla dimensione dell'equità, della carriera e del contesto lavorativo.
10.	Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	Si	Nel piano è riportato un intero paragrafo sulla INTEGRAZIONE ECONOMICA. Esso riporta: Superate le difficoltà iniziali (...) il collegamento delle risorse destinate alle strutture per la realizzazione degli obiettivi strategici, risulta, ad oggi, migliorato. L'ateneo, infatti, ritenendo il processo di budget inserito in una più ampia strategia complessiva che richiama il concetto di integrazione e circolarità, si è proposto, già a partire dalla programmazione 2020-2022, una costruzione del budget sempre più coerente con le linee strategiche indicate dalla governance. Dopo essersi dotato, nel corso dell'anno 2018, dell'applicativo U-Budget CINECA, l'Ateneo, quest'anno, vuole implementare il collegamento analitico tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti e le risorse necessarie. La Direzione Generale, nel corso del 2019 ha avviato un processo di previsione per un efficace calendario di budget coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Infine, Tenuto conto delle sollecitazioni avute anche dal Nucleo di Valutazione (in funzione di OIV), nell'intento di migliorare il processo di integrazione economica con la programmazione degli obiettivi di Ateneo, per una più completa definizione delle risorse economico-finanziarie necessarie al conseguimento degli obiettivi, è stato preso in considerazione (oltre alle suddette risorse finanziarie direttamente imputabili) il costo del personale strutturato (calcolato sulla base di una stima percentuale di ore/uomo fornita dai Dirigenti e valorizzata sulla base dello stipendio tabellare.
11.	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	Si	Vedi punto 10.
12.	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione e della performance da parte degli organi di indirizzo politico?		Il Piano Integrato 2020/22 ripropone la presenza di una sezione espressamente dedicata all'inquadramento strategico di Ateneo, all'interno della quale se ne descrivono le caratteristiche organizzative e gestionali, il mandato istituzionale, la mission e la vision. Inoltre, tale Piano riprende sostanzialmente le linee strategiche individuate nel Piano Strategico 2019/2021 e richiama il processo di stesura che ha previsto il coinvolgimento e la condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico. L'amministrazione ha condiviso con il NdV una bozza del piano integrato sulla scorta della quale il Nucleo ha ritenuto di avanzare le proprie osservazioni.
13.	Quali modalità di informazione,		Sono state messe in campo diverse strategie di informazione, formazione e comunicazione al fine di favorire la diffusione della conoscenza e comprensione in

N	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
	formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		tema di valutazione della performance. In particolare, il Piano Integrato 2020-2022 (approvato dal CdA il 27 gennaio 2020) è stato pubblicato sia sul Portale di Ateneo (https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Performance/piano-della-performance) che sul Portale della performance (https://performance.gov.it/pa/146). Inoltre, nel corso del 2019, al fine di garantire la massima diffusione e comprensione del Piano Integrato 2019-2021 e del SMVP, sono stati organizzati alcuni interventi formativi rivolti al personale dell'ateneo (tuttavia, nel 2020, a causa dell'emergenza pandemica e delle conseguenti misure adottate per il contenimento della stessa, non è stato effettuato alcun intervento formativo). Infine, l'amministrazione ha effettuato una comunicazione capillare sull'attribuzione degli indicatori/obiettivi di performance organizzativa approvati con il Piano Integrato a tutto il personale direttamente interessato, anche ricorrendo all'ausilio di schede sintetiche.
14.	Eventuali altre osservazioni		Nessuna ulteriore osservazione