



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 11 giugno 2020

OMISSIS

Numero repertorio: 521/2020 - Numero protocollo: 47171/2020
Categoria: 8. Commissione provvedimenti relativi al personale, regolamenti e terza missione
<b>08/01 Relazione annuale performance 2019</b>
Ufficio/i istruzione: Programmazione, Controllo di gestione e valutazione della performance ed elaborazioni statistiche di Ateneo

## RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

**Visto** il Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, che disciplina la misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;

**Visto** l'art. 10, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 secondo il quale le amministrazioni pubbliche, ai sensi dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente "entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della *performance* da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

**Visto** l'art.10, comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 secondo il quale: " ... le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d) redigono annualmente un documento da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione annuale 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, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;

**Visto** l'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 secondo il quale: "In caso di mancata adozione del Piano della *performance* è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

**Viste** le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della performance delle Università statali del 2015;

**Viste** le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019;

**Visto** il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 09/10/2018;

**Visto** il verbale del Nucleo di valutazione del 15 maggio 2020;

**Vista** la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2019, punto 5 all'ordine del giorno con la quale si approvano il piano integrato 2019-2021 e gli obiettivi del Direttore Generale per il 2019.

Pertanto, si propone che il Consiglio di Amministrazione



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## DELIBERI

di approvare la Relazione annuale sulla performance 2019 e i relativi allegati acclusi alla documentazione in atti.

Il Responsabile del procedimento  
F.to Dott. Massimo Fierotti Fierotti

Il Dirigente  
F.to Dott.ssa Giuseppa Lenzo

Il Prof. Ferro, Presidente della Commissione provvedimenti relativi al personale, regolamenti e terza missione relazione sull'esito dei lavori effettuato dalla Commissione ed in particolare illustra quanto segue:

*“La Relazione sulla performance, prevista dalla vigente normativa, è 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'ANVUR.*

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

*La relazione è suddivisa in tre sezioni.*

*Nella **prima sezione** vengono sintetizzate le informazioni per i “portatori di interesse” esterni all'Ateneo.*

*Nella **seconda sezione** sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2019 e si ripropone l'albero della performance, già contenuto nel Piano Integrato. Per gli obiettivi strategici, dato il loro carattere pluriennale, si indicano i risultati intermedi raggiunti nel corso del 2019.*

*Si riportano gli obiettivi assegnati al Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2019 e 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.*

*Nella **terza sezione** vengono descritte 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.*

*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.*

*Le prime 46 pagine della Relazione sono dedicate alla sezione 1 rivolta ai portatori di interesse esterni.*

*Per quanto riguarda il **punto 1.5**, relativo al Progetto Good Practices, si segnala che il significato dei valori numerici associati ai “livelli di soddisfazione” risulta poco comprensibile in quanto manca nella relazione il range di valutazione (valore minimo e massimo). La suddetta scala di valutazione si ritrova solo nelle tabelle dell'Allegato 5 ed è in genere nel range 1-6 tranne per il caso in cui l'indicatore sia in costo (euro/persona).*

*Nonostante questo progetto venga elencato tra i punti di forza del ciclo di gestione della performance (Pag.77 della Relazione), **nessun commento viene fatto nella Relazione rispetto alla prestazione dell'Ateneo nei confronti del riferimento rappresentato dalla media dei livelli di soddisfazione di tutti gli Atenei partecipanti all'indagine.***

*Si segnala, in particolare, che nel caso dei servizi forniti a tutti i portatori di interesse (Docenti, Personale TAB e studenti) con riferimento ai 19 indicatori scelti (vedi pag.10 dell'Allegato 5) in ben 15 casi, quindi nel 79% dei casi, la performance dell'Ateneo di Palermo è inferiore alla media degli Atenei.*



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

*Con esclusivo riferimento ai servizi erogati agli studenti (vedi pag.12 dell'Allegato 5) per gli 11 indicatori utilizzati in 1 solo caso la valutazione è sopra la media, pertanto la performance è inferiore in ben il 91% dei casi.*

***Pertanto, le informazioni utilizzate nella sezione 1.5 della Relazione non sono utilizzate né per individuare le cause dei disservizi lamentati né per stabilire strategie risolutive.***

*L'indicatore A3 "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" (pag.50 della Relazione) non si capisce che effettivo impatto abbia avuto dato che si esaurisce in un formale cambiamento del Manifesto degli Studi.*

***La Commissione rileva che la relazione non prevede delle considerazioni conclusive dalle quali si evincano le cause che hanno prodotto livelli di soddisfazione non positivi e anche le possibili strategie di miglioramento."***

Segue un breve dibattito a conclusione del quale

il Consiglio di Amministrazione

VISTA la proposta del Responsabile del Procedimento;  
SENTITO quanto rappresentato dal Presidente della Commissione provvedimenti relativi al personale, regolamenti e terza missione;  
all'unanimità,

### **DELIBERA**

di approvare la Relazione annuale sulla performance 2019 e i relativi allegati acclusi alla documentazione in atti.

Letto e approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE  
Segretario  
Dott. Antonio ROMEO

IL RETTORE  
Presidente  
Prof. Fabrizio MICARI