



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 10 luglio 2014

OMISSIS

5. Relazione sulla *performance* 2013

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. 8 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 che disciplina gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa;

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 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 secondo il quale: "In caso di mancata adozione del Piano della *performance* e' 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;

Visto l'art.10, comma I 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 sulla *performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto al singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 06 agosto 2013 punto 32 all'ordine del giorno con la quale si approva il piano triennale della *Performance* 2013 - 2015;

Vista la delibera n. 5/2012 della CiVIT relativa alle linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 4, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009), sulla struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'Art. 10, Comma I, lettera b) del medesimo decreto.

Si propone che il Consiglio di Amministrazione

DELIBERI

Di approvare la relazione sulla *performance* 2013 che di seguito si riporta:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

Presentazione

La Relazione sulla *performance*, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a tutti gli *stakeholder*, 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 e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2013, 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 "Trasparenza, valutazione e merito".

Con la recente approvazione del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 agosto 2013, si determina il trasferimento dalla CiVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università. I nuovi compiti saranno svolti dall'ANVUR nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009. Secondo quanto previsto dalle norme, la valutazione del Ciclo della Performance sarà svolta dall'ANVUR in conformità ai poteri di indirizzo attribuiti alla CiVIT dal D.Lgs. n. 150/2009. Per questa ragione l' ANVUR ha invitato gli Atenei a continuare ad attenersi alle linee guida tracciate dalla CiVIT, che secondo quanto stabilito dalla recente approvazione della legge 30 ottobre 2013, n. 125 (conversione del decreto n. 101/2013), è stata trasformata in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.).

La stesura della Relazione rispetta quindi le indicazioni della delibera n. 5/2012 della CiVIT contenente le linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance*.

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. 150/2009 rappresentando lo strumento metodologico e operativo attraverso cui va a dispiegarsi il ciclo gestionale della performance ma anche, indirettamente, della trasparenza e della qualità dell'azione amministrativa. Appare opportuno inoltre precisare che il Sistema di misurazione e valutazione delle Università prende in considerazione la sola performance di natura tecnico-amministrativa.

Si ritiene peraltro necessario aggiungere che, in più occasioni la CiVIT ha precisato che le Università nella loro autonomia si uniformano ai principi espressi nelle sue diverse delibere. Tale concetto è stato ripreso anche nella delibera CiVIT del 12 aprile 2012, che precisa che "con



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

riferimento all'attività svolta nell'anno 2011, le Università, nella loro autonomia, diano attuazione ai principi espressi nelle delibere della Commissione nn. 4, 5 e 6 del 2012 aventi ad oggetto, rispettivamente, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità, la relazione sulla performance e la relativa validazione".

Nella prima sezione della Relazione viene esposta una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni riguardanti l'Ateneo di Palermo. In particolare si descrivono il contesto territoriale e sociale in cui opera, l'organizzazione amministrativa, le attività di didattica e di ricerca. Alla luce degli output realizzati e dei risultati raggiunti si indicano le criticità riscontrate.

Nella seconda sezione sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno precedente e si ripropone l'albero della performance, già contenuto nel Piano della performance, ma alla luce dei risultati raggiunti per ciascuno obiettivo.

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 della performance.

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 pertanto gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2013 nonché quelli assegnati ai Dirigenti, per i quali si evidenzia il loro raggiungimento nelle modalità e nei tempi prestabiliti.

Nella stessa sezione viene dato spazio anche al "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", adottato dall'Università di Palermo il 31.01.2011, del quale si descrive la struttura e il contenuto: le azioni previste dal Programma e il relativo stato di attuazione sono descritte nella sezione del portale di Ateneo "Trasparenza, valutazione e merito", che viene aggiornata con cadenza semestrale.

Infine 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 5 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 con delibera n. 8 del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2010 e successivamente modificato con delibera n. 5 del 20 dicembre 2011. Sono indicati i punti di debolezza e i punti di forza riscontrati nel ciclo di gestione della performance.

Infine nell'ultima parte della relazione sono inseriti (ai sensi dell'art. 10 comma 1, lett. B del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150) 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. Tale adempimento è anche previsto nella delibera CIVIT n. 5 del 2012.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Indice

- 1) SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI
 - 1.1 Il contesto esterno di riferimento
 - 1.2 L'amministrazione
 - 1.3 I risultati raggiunti
 - 1.4 Le criticità e le opportunità
- 2) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 2.1 Albero della *performance*
 - 2.2 Obiettivi strategici
 - 2.3 Obiettivi e piani operativi
 - 2.4 Obiettivi individuali
- 3) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
 - 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*
- 4) INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE



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. L'Ateneo è egualmente orientato alla didattica ed alla ricerca, per l'importanza delle due aree e per le inevitabili interazioni fra le stesse. 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; essa è articolata, secondo quanto previsto dallo Statuto, in cinque strutture di raccordo che in atto sono le seguenti:

- Scuola delle Scienze giuridiche ed Economico-sociali;
- Scuola Politecnica;
- Scuola di Medicina e Chirurgia;
- Scuola delle Scienze Umane e del Patrimonio Culturale;
- Scuola delle Scienze di Base e Applicate.

L'Ateneo è inoltre costituito da 20 Dipartimenti, Uninetlab e da un sistema di laboratori di Ateneo. Tutto questo comporta un portato di tradizione e di esperienza che l'Università coniuga con una costante apertura all'innovazione, alla ricerca, al dialogo con il mondo produttivo, ponendosi 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'Ente Regionale per il Diritto allo Studio (ERSU) che risulta complementare alle attività dell'Ateneo di Palermo, si muove sulla base dell'art. 34 della Costituzione (che sancisce il diritto allo studio quale diritto a conseguire, per tutti i cittadini, i titoli più alti degli studi, con specifica attenzione per i cittadini svantaggiati economicamente ma che dimostrano impegno negli studi) e di una serie di norme nazionali e regionali che regolano il settore universitario.

Il Policlinico universitario (AOUP) è un'azienda sanitaria che opera in stretta sinergia con la Facoltà di Medicina e Chirurgia, oggi Scuola di Medicina e Chirurgia.

L'azienda agricola Pietranera, con una superficie totale di 900 ettari, 350 dei quali coltivati, costituisce un importante punto di riferimento per gli agricoltori dell'area circostante e un fondamentale luogo di sperimentazione scientifica e applicativa.

L'offerta formativa dell'a.a. 2012/2013 è costituita da 116 corsi di laurea con sede a Palermo, di cui 57 corsi di laurea e corsi di laurea magistrale a ciclo unico e 59 lauree magistrali (fonte: <http://offf.miur.it>). L'offerta formativa 2012/2013 del post laurea consta di 43 corsi di specializzazione con 1201 iscritti, 15 master (I e II livello) con 274 iscritti e 109 corsi di dottorato con 921 iscritti.

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca: nel 2013 sono stati presentati 25 Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN bando 2012) in qualità di responsabili nazionali, 97 Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN bando 2012) in qualità di responsabili di unità operative. Sono 7 i brevetti depositati nell'anno 2013 e 3 gli Spin-off accademici.

Per quanto riguarda la ricerca scientifica, essa contraddistingue l'istruzione universitaria, costituendo una priorità che non può essere messa in discussione. Tuttavia, il mantenimento di un buon livello di ricerca in tutte le discipline, in un mondo sempre più competitivo e selettivo, è diventata una sfida per un Ateneo generalista come quello palermitano. Infatti vi è una crescente domanda di formazione, soprattutto in termini di qualità e specificità, cui occorre dare risposte



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

formative adeguate, supportate sia dalla ricerca scientifica che da un frequente riscontro con il mondo del lavoro.

Le politiche strategiche nascono da una precisa volontà di non considerare prevalente nessuno dei servizi "core business" offerti (ricerca, didattica e servizi agli studenti).

1.1 Il contesto esterno di riferimento

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, quella di Messina e la "Kore" di Enna.

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; in particolare il contrasto alla criminalità organizzata sta registrando numerosi successi.

L'area nord-occidentale dell'Isola ha visto affermarsi aziende eccellenti e in grado di competere sui mercati internazionali nel campo enologico.

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 e al fotovoltaico.

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

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

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito fortemente negli ultimi anni della crisi economica. In particolare nell'ultimo quadriennio 2010-2013 si è rilevato un tasso di disoccupazione sempre più elevato. Il tasso di disoccupazione in Sicilia nel 2010 era pari al 14,69%, nel 2011 al 14,38%, nel 2012 al 18,63% e nel 2013 è salito ulteriormente superando il venti per cento (fonte: ISTAT). Il tasso di disoccupazione nella provincia di Palermo per i medesimi anni è pari rispettivamente al 18,69%, 16%, 19,43% e 20,07% (fonte: ISTAT). Dalle indagini Vulcano Stella risulta che la percentuale del numero di laureati del 2010 che hanno trovato lavoro entro un anno dalla laurea è pari al 27%, tale percentuale nel 2011 si è mantenuta più o meno costante pari al 27,44%.

Principali stakeholder 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.

L'Ateneo coinvolge gli studenti nella propria *governance* facendoli partecipare, con una rappresentanza di essi, eletta dagli stessi studenti, agli organi di governo dell'Università, nonché ai Consigli di Facoltà (ancora presenti per tutto il corso del 2013), ai Consigli di Corso di Studio.

Inoltre è istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, i cui componenti durano in carica due anni. E' organo consultivo del Rettore, del SA e del CdA, sulle materie relative alla didattica e ai servizi agli studenti. Esprime pareri su: regolamento didattico di Ateneo, determinazione delle tasse e dei contributi, bilancio di previsione dell'Università. Elabora, alla fine di ogni anno accademico, una relazione sui servizi agli studenti da trasmettere al SA, al CdA e al Nucleo di Valutazione. E' composto da: i rappresentanti degli studenti nel SA, nel CdA, nel Centro



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Universitario Sportivo (CUS), nel CdA dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario (ERSU), da due rappresentanti degli studenti per ciascuna Facoltà.

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 degli studenti trovano sostegno economico ed entrano in una rete progettuale che consente la massima valorizzazione di idee ed entusiasmi (<http://www.orientamento.unipa.it/associazioni.html>). Gli *stakeholder* esterni non partecipano attivamente alla *governance* di Ateneo. Potrebbe essere interessante coinvolgerli attivando dei Comitati di Indirizzo che, per le diverse aree tematiche, li riuniscano ai rappresentanti dell'Ateneo.

1.2 L'amministrazione

Il personale dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2013 consta di 1688 docenti (Tabella 1) e 1779 unità di personale TAB, di cui 6 dirigenti (Tabella 2):

RUOLO	Numerosità
Assistenti universitari	2
Professori Associati	431
Professori Ordinari	412
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	68
Ricercatori Universitari	775
Totale complessivo	1688

Tabella 1: Personale docente al 31/12/2013 (Fonte: SIA)

CATEGORIA - AREA	NUMEROSITA'
Categoria B - Area amministrativa	65
Categoria B - Area serv.gen. e tecnici - servizi generali	1
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	164
Categoria B - Area socio-sanitaria	9
Categoria C - Area amministrativa	300
Categoria C - Area biblioteche	83
Categoria C - Area socio-sanitaria	157
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	195
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	319
Categoria D - Area biblioteche	72
Categoria D - Area socio-sanitaria	156
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	143
Categoria EP - Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	4
Categoria EP - Area biblioteche	5
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	34
Categoria EP- Area amministrativa-gestionale	32
(vuoto)	34

Nell'a.a. 2012/2013 gli immatricolati e gli iscritti dell'Ateneo sono:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

A.A. 2012/2013	LT e LCU	LM (LS)	TOTALE
Immatricolati puri	6526	-	6526
Iscritti al 1° anno	8395	2359	10754
Iscritti	37678	5297	48684

Tabella 3: Studenti iscritti A.A. 2012/2013 (Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti - MIUR)

1.3 I risultati raggiunti

L'Ateneo, per il triennio 2011-2013, si è riproposto di ridurre la propria offerta formativa razionalizzandola, di dare maggiore attenzione ai propri studenti (che sono i principali *stakeholder* interni), realizzando un'analisi di *customer satisfaction* sui servizi resi agli studenti e sui servizi bibliotecari, nonché riducendo il tempo di caricamento degli esami sostenuti. Inoltre, onde migliorare i servizi a qualsivoglia utente esterno o interno ha effettuato la mappatura dei processi (in particolare i processi "core"), reingegnerizzando gli stessi ove necessario, ed ha incrementato le risorse economiche attribuite al personale con criteri di valutazione, in applicazione peraltro del D.Lgs. 150/2009.

Si ricorda che sia gli obiettivi prefissati che i risultati raggiunti risentono del fatto che sino ad oggi l'applicazione del D.Lgs. 150/2009 si limita alla componente tecnico amministrativa dell'Ateneo, che eroga servizi di supporto, e le cui attività non sono direttamente collegate al core business dell'Università che sono la didattica e la ricerca. Quanto sopra premesso non permette una stringente connessione, che si possa evidenziare dal piano della performance, fra tutte le attività poste in essere dall'Ateneo ed il miglioramento dei servizi per gli *stakeholder*, visto che gli obiettivi strategici all'interno del piano della performance, si traducono in obiettivi operativi solo per la componente tecnico-amministrativa.

1.4 Le criticità e le opportunità

Da un punto di vista organizzativo e gestionale, la principale criticità è data dal fatto che la valutazione delle attività del core business dell'Università non è legata, allo stato attuale, al ciclo della *performance*. Tutta l'attività diretta relativa alla didattica e alla ricerca, di competenza del personale docente, sfugge alla valutazione della performance. Bisogna comunque sottolineare che la ricerca scientifica e la didattica sono soggette a differenti e specifiche attività di valutazione.

Un altro punto di notevole criticità è relativo al periodo di crisi economica che investe l'intera nazione e che comporta una costante riduzione delle risorse finanziarie dedicate al sistema universitario nel suo complesso ed alla ricerca scientifica in particolare.

L'opportunità di coinvolgere maggiormente gli *stakeholder* dell'Ateneo può consentire di porre maggiore attenzione per quanto chiesto dall'utenza.

Sempre nell'ambito del miglioramento relativo alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, considerato che al centro dei criteri di valutazione deve essere posto l'indice di soddisfazione dei destinatari dei servizi, si potrebbero adottare strumenti idonei alla rilevazione della qualità percepita in relazione ai servizi erogati direttamente agli studenti, inserendoli come elemento di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

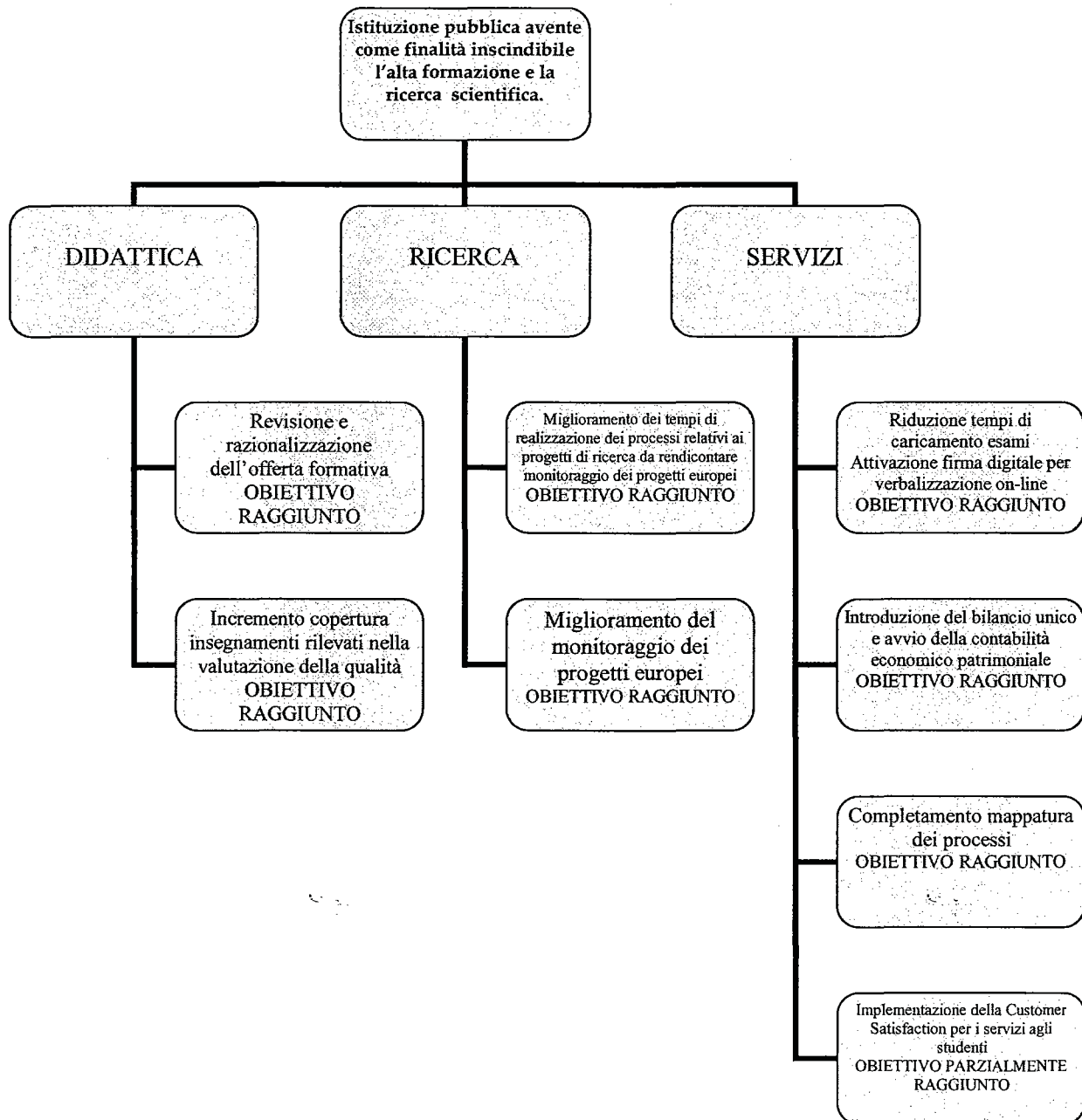
In questa sezione sono presentati i risultati di *performance* conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2013 secondo una logica a cascata.

2.1 Albero della *performance*

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta, graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



2.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici definiti per il triennio sono:

- sulla didattica attraverso la revisione e la razionalizzazione dell'offerta formativa (lauree, lauree a ciclo unico e magistrali) e l'incremento della copertura degli insegnamenti rilevati nella valutazione della qualità della didattica;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- sulla ricerca attraverso il miglioramento dei tempi di realizzazione dei processi relativi ai progetti di ricerca da rendicontare ed il miglioramento del monitoraggio dei progetti europei;
- sui servizi agli studenti attraverso la riduzione tempi di caricamento esami, l'implementazione della firma digitale per la verbalizzazione *on-line*, il miglioramento dell'attività della *customer satisfaction* per i servizi studenti;
- sui servizi attraverso la gestione del bilancio unico per l'esercizio 2013 e l'avvio della sperimentazione per l'introduzione della contabilità economico patrimoniale nel corso dell'esercizio 2014;
- sulle risorse umane e gestione dei processi, sulla conclusione della mappatura dei processi.

Si riportano, nella tabella seguente, gli indicatori in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano della *Performance* per il triennio 2013-2015.

Piano triennale della Performance 2013-2015													
Indicatore	Fonte dati	% variazione 2013		rispetto alla media del triennio 2010-2012		% variazione 2014		rispetto alla media del triennio 2010-2012		% variazion e 2015		rispetto alla media del triennio 2010-2012	
		del				del				del			
1 Revisione e razionalizzazione e dell'offerta formativa: Lauree, Lauree a ciclo unico e Lauree magistrali	OFF.F (offerta formativa pubblica) MIUR (Media anni accademici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013. Valore pari a 130)	del	-10%	117	L+CU+L M	del	-15%	111	L+CU+L M	del	-18%	107	L+CU+L M
2 Incremento copertura insegnamenti rilevati nella valutazione della qualità della didattica	Nucleo 2010, 2011, 2012 su sito CNVSU (A17 e A18.1)	del	30%	85 %		del	40%	90 %		del	50%	95 %	
3 Riduzione tempi di caricamento esami	Dati Gedas/SIA per il dato totale degli esami sostenuti mensilmente (da Gennaio a Dicembre di ogni anno) elaborazione attraverso media ponderata del tempo (espresso in mesi) per il	del	-30%	2,3	mesi	del	-40%	1,8	mesi	del	-50%	1,3	mesi



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		caricamento di un esame.							
4	Miglioramento dei tempi di realizzazione dei processi relativi ai progetti di ricerca da rendicontare	Protocollo TITULUS	Riscontro alle richieste entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione	Riscontro alle richieste entro 8 giorni lavorativi dalla ricezione	Riscontro alle richieste entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione				
5	Miglioramento del monitoraggio dei progetti europei	Report trimestrali	Indicazione dello stato di attuazione e dell'andamento dei progetti europei	Indicazione dello stato di attuazione e dell'andamento dei progetti europei	Indicazione dello stato di attuazione e dell'andamento dei progetti europei				
6	Avvio gestione Bilancio unico ed introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale	Contabilità annuale	Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo; Individuazione del patrimonio dell'Ateneo al fine della introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale	Introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale	Implementazione della Contabilità Economico Patrimoniale				
7	Attivazione mappatura dei processi	Controllo di gestione	Completamento mappatura nel 100% delle strutture universitarie	Avvio analisi dei risultati della mappatura delle strutture universitarie	Completamento dell'analisi della mappatura delle strutture universitarie				
8	Rilevazione qualità percepita (customer satisfaction) per le biblioteche	Controllo di gestione	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 50% degli immatricolati dell'Ateneo)	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 60% degli immatricolati dell'Ateneo)	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 70% degli immatricolati dell'Ateneo)				
9	Rilevazione qualità percepita (customer satisfaction) per gli studenti	Controllo di gestione	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 50% degli immatricolati dell'Ateneo)	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 60% degli immatricolati dell'Ateneo)	Incremento dell'indagine di customer satisfaction (Target: numero dei questionari compilati pari almeno al 70% degli immatricolati dell'Ateneo)				



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

In relazione agli obiettivi strategici, precedentemente elencati, si descrive brevemente il risultato raggiunto nel corso del 2013:

1. L'offerta formativa dell'a.a. 2012/2013 è costituita da 116 corsi di laurea (con sede a Palermo), di cui 57 corsi di laurea e corsi di laurea magistrale a ciclo unico e 59 lauree magistrali (fonte: <http://offf.miur.it>);
2. La copertura insegnamenti rilevati nella valutazione della qualità della didattica relativi al 2012/2013 è pari al 91,94% (fonte: relazione nucleo di valutazione);
3. Nel corso del 2013 vi è stata una riduzione dei tempi medi di caricamento degli esami rispetto al 2012, si passati in fatti da una media di 2,3 mesi ad una media di circa 1,7 mesi (fonte relazione obiettivi 2013 del Direttore Generale);
4. Per quanto riguarda il miglioramento dei tempi di realizzazione dei processi relativi ai progetti di ricerca da rendicontare tutti i responsabili amministrativi dei progetti e l'Area Ricerca sono stati attivati per rispettare i tempi di riscontro delle richieste entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione;
5. Per quanto riguarda il miglioramento del monitoraggio dei progetti europei, tutti i responsabili amministrativi dei dipartimenti, hanno avuto assegnato nel 2013 un obiettivo relativo al rispetto dei tempi previsti per la rendicontazione dei progetti PON e POR e monitoraggio dei progetti finanziati dall'UE. Tale obiettivo ha previsto il monitoraggio periodico dei progetti e l'invio di una relazione semestrale sull'andamento e la gestione dei progetti finanziati dall'UE e dei PON e POR; la necessità di svolgere tutte le attività per garantire la spesa a valere sui progetti di ricerca PON e POR;
6. Il primo bilancio unico d'Ateneo ha inglobato tutti i dati finanziari che fino all'esercizio finanziario 2012 confluivano nei bilanci predisposti dai vari Dipartimenti, Centri interdipartimentali e poli decentrati. Il bilancio unico d'Ateneo di previsione dell'E.F. 2013 è stato approvato nella seduta del CdA del 22 gennaio 2013 (n. 10 dell'OdG) contestualmente all'approvazione del bilancio unico d'Ateneo di Ateneo di previsione pluriennale 2013/2015 (n. 11 dell'OdG). Per quanto concerne l'individuazione del patrimonio d'Ateneo, la ricognizione inventariale dei beni mobili (cat. 1/1, 1/2, 1/3, 2/4, 2/5) di pertinenza dell'Amministrazione Centrale è stata prodotta dall'Area Patrimoniale Negoziale entro la tempistica assegnata. Per quanto riguarda la ricognizione del patrimonio delle strutture decentrate, sono state poste in essere, di concerto con l'Area Patrimoniale Negoziale, una serie di iniziative volte ad assicurare il raggiungimento dell'obiettivo;
7. I processi "core", già individuati nel 2012, sono stati tutti mappati tra il 2012 e il 2013. Si precisa, come risulta dalla relazione sulla *performance* 2012, che già nel corso del 2012 tutte le strutture universitarie sono state coinvolte nella mappatura dei processi. (fonte relazione obiettivi 2013 del Direttore Generale);
8. L'attività di gestione e ampliamento della customer satisfaction per le biblioteche viene gestita attraverso l'invio di messaggi di posta elettronica, debitamente concordati con il gruppo di comunicazione di Ateneo, alla *mailing list* di Ateneo degli studenti, del personale tecnico-amministrativo e di tutti i fruitori dei servizi bibliotecari. Sono state pubblicate, altresì, nell'area *intranet* di Ateneo le *news* relative che danno informazioni a tutti gli interessati per la compilazione dei questionari. Gli accessi al questionario nell'anno solare 2013 sono stati 4356, di questi 2600 sono stati i questionari compilati. (fonte relazione obiettivi 2013 del Direttore Generale). Bisogna tuttavia ricordare che gli immatricolati



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

nell'anno accademico 2012/2013 sono stati 6526, quindi i 2600 questionari compilati rappresentano il 39,84% degli immatricolati (obiettivo raggiunto all'80%);

9. Nel corso dell'anno 2013 sono stati predisposti e resi disponibili per la compilazione via web sul sito dell'Ateneo, sia un questionario per valutare i servizi agli studenti erogati dalle segreterie sia uno per valutare i servizi bibliotecari offerti. Questo secondo questionario era rivolto oltre che agli studenti dell'Ateneo anche ai docenti, agli assegnisti ed ai dottorandi. Gli accessi al questionario nell'anno solare 2013 sono stati **3981**, di cui **2822** sono i questionari regolarmente compilati. (fonte relazione obiettivi 2013 del Direttore Generale). Bisogna tuttavia ricordare che gli immatricolati nell'anno accademico 2012/2013 sono stati 6526, quindi i 2822 questionari compilati rappresentano il 43,24 % degli immatricolati (obiettivo raggiunto all'86%).

2.3 Obiettivi e piani operativi

All'interno della logica di albero della *performance*, ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente 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 di seguito gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 febbraio 2013, (n. 9 dell'OdG).

Seguono gli obiettivi successivamente assegnati dal Direttore Generale ai Dirigenti dell'Ateneo.

Si ricorda che come previsto dall'art. 4 del regolamento per la valutazione della *performance* del personale tecnico amministrativo e dirigente, sono oggetto di valutazione la professionalità ed il grado di partecipazione del singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi gestionali delle singole strutture, nonché i risultati espressi e le prestazioni effettuate. In coerenza con la programmazione definita dagli Organi di governo dell'Ateneo con l'adozione del "Piano operativo della *performance*", ad inizio anno il CdA, il Direttore Generale ed i Dirigenti: definiscono gli obiettivi in stretto accordo con il processo generale di programmazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo, assicurando così il necessario collegamento fra la *performance* organizzativa e la *performance* individuale; procedono contestualmente all'identificazione di risultati specifici, eventualmente espressi attraverso idonei indicatori di risultato, che consentano di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto (modalità di misura del risultato); assegnano, con il sistema "a cascata", gli obiettivi individuali al personale responsabile di posizione organizzativa, di norma compresi fra un minimo di 3 ed un massimo di 5; formalizzano l'assegnazione degli obiettivi in una "Scheda di assegnazione degli obiettivi" allegata al regolamento che ne fa parte integrante.

ANNO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: 1° gennaio – 31 Dicembre 2013

Obiettivi del Dott. Antonio Valenti Direttore Generale dell'Università degli Studi di Palermo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

OBIETTIVO:	
1 Organizzazione, processi e risorse umane: Revisione ed implementazione del sistema di programmazione per obiettivi.	
TIPO OBIETTIVO:	PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:
<input type="checkbox"/> Qualitativo <input type="checkbox"/> Quantitativo	15%
DESCRIZIONE DEL PROGETTO:	TEMPISTICA:
Completamento della mappatura dei processi nel 100% delle strutture universitarie. <u>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%</u>	<i>Entro il 31 dicembre 2013.</i>
RISULTATO ATTESO:	
Miglioramento della valutazione della <i>performance</i> individuale e revisione dei processi (BPR).	

OBIETTIVO:	
2 Organizzazione, processi e risorse umane: Implementazione dei servizi di supporto agli studenti.	
TIPO OBIETTIVO:	PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:
<input type="checkbox"/> Qualitativo <input type="checkbox"/> Quantitativo	20%
DESCRIZIONE DEL PROGETTO:	TEMPISTICA:
a) Realizzazione e completamento del nuovo portale d'Ateneo (10%); b) Gestione delle procedure di accreditamento attuative del Decreto 47/2013 (10%). <u>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%</u>	a) <i>Entro il 30 Giugno 2013;</i> b) <i>Entro le scadenze fissate dalla normativa.</i>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

RISULTATO ATTESO:

Miglioramento dei servizi agli studenti ed agli stakeholders e applicazione della normativa vigente.

OBIETTIVO:

3 Organizzazione, processi e risorse umane: *Implementazione dei servizi di supporto agli studenti.*

- a) *Miglioramento dei tempi di caricamento degli statini;*
- b) *Caricamento diretto CFU e attivazione firma on-line;*
- c) *Customer satisfaction.*

TIPO OBIETTIVO:

- Qualitativo
- Quantitativo

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:

25%

DESCRIZIONE DEL PROGETTO:

1. Riduzione tempo medio espresso in mesi per l'aggiornamento della carriera di uno studente, attraverso il caricamento di un esame (inferiore a 2,3 mesi) [5%];
2. Attivazione firma digitale per tutti i docenti dell'Ateneo e verbalizzazione on-line e caricamento diretto dei CFU degli esami per l'intero Ateneo [15%];
3. Analisi di customer satisfaction degli studenti attraverso un questionario compilabile via web (tasso di risposta pari ad almeno il 50% degli utenti) [5%].

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

TEMPISTICA:

Entro il 31 dicembre 2013

RISULTATO ATTESO:

Miglioramento dei servizi agli studenti e delle *performance* dell'Ateneo in relazione ad alcuni indicatori relativi al modello FFO

OBIETTIVO:

4 Sistemi gestionali: *Introduzione ed implementazione dei sistemi di supporto alle decisioni onde realizzare il monitoraggio della gestione.*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

a) Digitalizzazione.	
TIPO OBIETTIVO:	PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:
<input type="checkbox"/> Qualitativo <input type="checkbox"/> Quantitativo	10%
DESCRIZIONE DEL PROGETTO:	TEMPISTICA:
a) Presentazione di un progetto esecutivo per la digitalizzazione (5%); b) Avvio del piano esecutivo per la digitalizzazione dell'Ateneo, secondo quanto indicato e previsto nel Piano approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (5%). OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%	a) <i>Entro 30 gg dall'invio da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri della nota per la presentazione del progetto esecutivo;</i> b) <i>Entro il 31 dicembre 2013.</i>
RISULTATO ATTESO:	
Monitoraggio delle <i>performance</i> dell'Ateneo in relazione ai dati relativi al modello FFO.	

OBIETTIVO:	
5 Sistemi gestionali: <i>Avvio gestione Bilancio Unico ed avvio della sperimentazione per la introduzione della contabilità economico patrimoniale.</i>	
TIPO OBIETTIVO:	PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:
<input type="checkbox"/> Qualitativo <input type="checkbox"/> Quantitativo	30%
DESCRIZIONE DEL PROGETTO:	TEMPISTICA:
a) gestione a regime del bilancio unico 2013 (5%); b) formazione del personale ai fini dell'applicazione della contabilità economico patrimoniale (5%); c) procedure per l'attivazione del bilancio economico patrimoniale e della relativa contabilità con particolare riferimento al regolamento per la contabilità economico	a) <i>Entro il 15 marzo 2013;</i> b) <i>Entro il 30 novembre 2013;</i> c) <i>Entro il 15 dicembre 2013.</i>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

patrimoniale (5%); implementazione di un sistema informatico per la gestione economico patrimoniale (5%); piano dei conti (5%); individuazione del patrimonio d'Ateneo (5%). <u>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%</u>	
RISULTATO ATTESO:	
Applicazione della normativa vigente.	

Come prima ricordato, è previsto dal vigente regolamento per la valutazione della *performance* del personale dirigente tecnico-amministrativo, che dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, gli obiettivi siano assegnati a cascata ai Dirigenti e a tutti i responsabili di posizione organizzativa.

Si riportano di seguito gli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti delle aree dirigenziali di cui all'organigramma dell'amministrazione centrale:

Struttura	Area affari generali e legali				anno di riferimento della valutazione: 2013
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	
	Sergio	Casella	Dirigente	1408	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n.º	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Predisposizione del piano triennale anticorruzione e adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti	1. Predisposizione del piano triennale anticorruzione 2013-2015 da inviare al CdA per l'approvazione	30	Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione	1. Entro i termini previsti dalla normativa vigente; 2. Entro il 31 dicembre 2013 3. Entro il 31 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	<p>destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione</p> <p>[peso 10%] 2. Proposta delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione [peso 5%] 3. Monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione proponendo per gli altri uffici e, per l'ufficio cui è preposto, disponendo con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva [peso 15%]</p>		<p>della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."</p>	<p>con monitoraggio al 30 giugno 2013</p>	
2	<p>Piano triennale della trasparenza</p> <p>1. Aggiornamento del piano della trasparenza per l'anno 2013 ai sensi del D. L.vo 33/2013 [peso 20%] 2. Presentazione del piano 2014-2016 [peso 10%]</p>	30	<p>Attuazione di quanto previsto dal D. L.vo 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da</p>	<p>1. Invio al Consiglio di Amministrazione entro il 31 maggio 2013 ed approvazione entro il 20 giugno 2013. 2. Invio al Consiglio di Amministrazione</p>	<p>Obiettivo raggiunto</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

			parte delle pubbliche amministrazioni."	ne entro il 31 dicembre 2013		
3	Rendicontazione e qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo rilevate sul singolo procedimento	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; 3) Relazione del dirigente relativa alla comparazione qualitativa del numero procedimenti amministrativi negli anni 2012/2013; 4) Numero delle istanze completate oltre i tempi previsti dalla mappa.	25	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo degli indicatori proposti raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4	Valutazione degli oneri derivanti dalla gestione del contenzioso dell'anno 2013 in caso di soccombenza in giudizio dell'Università	Suddivisione per tipologia omogenea del contenzioso relativo all'anno 2013, ed individuazione dei costi emergenti in caso di soccombenza in giudizio dell'Università.	10	Quantificazione in termini monetari di eventuali danni risarciti, spese legali, spese di rivalutazione monetaria ed interessi legali maturati a carico dell'Ateneo in caso di soccombenza in giudizio.	Entro il 31 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto
5	Aggiornamento banche dati e trasmissione dei dati richiesti secondo la tempistica indicata.	Costante aggiornamento delle banche dati di pertinenza, garantendo l'affidabilità, l'accertabilità e l'omogeneità dei flussi informativi dei dati di competenza e individuando e responsabilizzando i referenti dei dati riferiti al piano triennale ed al FFO, secondo il format già inviato dal Set04.	5	Monitoraggio parametri FFO	Entro i tempi indicati dal Set. 04	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Struttura	Area Risorse Umane				anno di riferimento della valutazione:
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	2013
	Giuseppa	Lenzo	Dirigente	3945	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n°	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Miglioramento delle performance dell'iter amministrativo relativamente all'emissione di un Contratto/incarico di Collaborazione Esterna e all'emissione di un Bando per Ricercatori a Contratto.	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero di contratti/collaborazioni lavorati da ogni risorsa FTE 2) Costo medio delle risorse per gestione contratto/incarico [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato] 3) Numero di bandi lavorati da ogni risorsa FTE 4) Costo medio delle risorse per gestione del Bando [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]	20	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) e 3) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) e 4) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo dei due gruppi di indicatori proposti, relativi rispettivamente e Contratto/incarico di Collaborazione Esterna ed al bando per ricercatori a contratto, raggiunge il target	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

				<p>prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.</p>		
2	<p>Rendicontazione qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo rilevate sul singolo procedimento</p>	<p>Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; 3) Relazione del dirigente relativa alla comparazione qualitativa del numero procedimenti amministrativi negli anni 2012/2013; 4) Numero delle istanze completate oltre i tempi previsti dalla</p>	20	<p>Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo degli indicatori proposti raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere</p>	<p>Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013</p>	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		mappa.		specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.	
3	Rispetto degli obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.	<p>1. Concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposta [peso 5%].</p> <p>2. Fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo [peso 10%].</p> <p>3. Provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui è preposta, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per</p>	20	Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." Sviluppo e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione attraverso il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down	<p>Obiettivo raggiunto</p> <p>1. Entro il 31 dicembre 2013; 2. Entro i termini indicati dal responsabile e della prevenzione e della corruzione; 3. Entro il 31 dicembre 2013 con monitoraggio al 30 giugno 2013.</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		condotte di natura corruptiva [peso 5%].		per la successiva fase di verifica ed applicazione.		
4	Aggiornamento, allineamento ed implementazione dei dati relativi al personale TAB e docente su CSA, aggiornamento di tutte le banche dati di pertinenza e trasmissione dei dati richiesti secondo la tempistica indicata.	Aggiornamento, allineamento ed implementazione dei dati relativi al personale TAB e docente su CSA [15%] Costante aggiornamento delle banche dati di pertinenza, garantendo l'affidabilità, l'accertabilità e l'omogeneità dei flussi informativi dei dati di competenza e individuando e responsabilizzando i referenti dei dati riferiti al piano triennale ed al FFO, secondo il format già inviato dal Set04 [5%]	20	Entro i tempi indicati dal Set. 04	Monitoraggio parametri FFO	Obiettivo raggiunto
5	Definizione dei carichi di lavoro del personale TAB	a) Predisposizione ed invio a tutti i dirigenti di un format per la rilevazione dei carichi di lavoro ove si riportino peraltro i tempi di espletamento delle pratiche ed il numero delle pratiche esitate [5%] b) Creazione di un apposito DB ed inserimento dei carichi di lavoro rilevati [15%]	20	Miglioramento dell'azione amministrativa	a) Entro il 31 maggio 2013 b) Entro il 31 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Struttura	Area ricerca e sviluppo				anno di riferimento della valutazione: 2013
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	
	Gandolfo	Gallina	Dirigente	10135	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n°	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Miglioramento delle <i>performance</i> degli iter amministrativi relativamente all'emissione di un assegno di ricerca autonomo e ministeriale e all'emissione delle borse di studio su fondi dipartimentali e di perfezionamento all'estero	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero di assegni lavorati da ogni risorsa FTE 2) Costo medio delle risorse per gestione assegno [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato] 3) Numero delle borse lavorate da ogni risorsa FTE 4) Costo medio delle risorse per gestione della borsa [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]	30	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) e 3) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) e 4) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo dei due gruppi di indicatori proposti, relativi rispettivamente agli assegni ed alle borse di studio, raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

				valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.		
2	Miglioramento dei tempi di realizzazione dei processi relativi ai progetti di ricerca da rendicontare e monitoraggio dei progetti europei	Riscontro alle richieste di attivazione di assegni di ricerca, borse di studio e dottorato, a valere su fondi di progetti di ricerca (riscontro alle richieste entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione). [10%] Indicazione dello stato di attuazione e dell'andamento dei progetti europei inseriti nel PON REC Asse I e POR 4.1.1.1 e 4.1.1.2, attraverso report trimestrali [10%]	20	Miglioramento dell'azione amministrativa e della rendicontazione dei progetti di ricerca	Entro il 31 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto
3	Rendicontazione qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo rilevate sul singolo procedimento	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del	20	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) Individuazione del numero delle istanze pervenute su base annuale, anno 2013; 2) Calcolo del costo medio per la gestione del procedimento amministrativo,	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	<p>procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato];</p>		<p>sulla scorta dei dati forniti dall'Area; L'obiettivo si intende raggiunto quando anche una sola delle attività indicate è stata compiuta. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per l'anno 2013.</p>	
<p>4</p> <p>Rispetto degli obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.</p>	<p>1. Concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposta [peso 5%]. 2. Fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla</p>	20	<p>Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." Sviluppo e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione attraverso il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili</p>	<p>1. Entro il 31 dicembre 2013; 2. Entro i termini indicati dal responsabile della prevenzione della corruzione; 3. Entro il 31 dicembre 2013 con monitoraggio al 30 giugno 2013.</p> <p>Obiettivo raggiunto</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	<p>prevenzione del rischio medesimo [peso 10%]. 3. Provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui è preposta, disponendo, ove necessario, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva [peso 5%].</p>		<p>degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione.</p>		
5	<p>Aggiornamento banche dati e trasmissione dei dati richiesti secondo la tempistica indicata.</p>	10	<p>Monitoraggio parametri FFO</p>	<p>Entro i tempi indicati dal Set. 04</p>	<p>Obiettivo parzialmente raggiunto</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Struttura	Area Patrimoniale e Negoziiale				anno di riferimento della valutazione: 2013
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	
	Calogero	Schilleci	Dirigente	1736	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n°	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Avvio della sperimentazione per la introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale a partire da gennaio 2014	Acquisizione ed implementazione di un sistema informatico per la gestione economico-patrimoniale [10%], e individuazione del patrimonio dell'Ateneo [20%]	30	Applicazione della normativa vigente.	Entro il 30 novembre 2013	Obiettivo raggiunto
2	Effettuazione interventi manutentivi e progettazione	1. Individuazione strumenti e procedure idonee a realizzare modelli operativi più efficaci – Redazione elaborati tecnici a supporto dell'accordo quadro da realizzare ai sensi dell'art. 59 del D. L.vo 163/2006 [5%] 2. Manutenzione edificio 16 – interventi in copertura ed avvio dei lavori [5%] 3. Progettazione della sistemazione	20	Miglioramento dell'azione amministrativa	1. Entro il 30 settembre 2013 2. Entro il 30 giugno 2013 3. Entro il 30 giugno 2013 4. Entro il 31 luglio 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	dell'area destinata all'ottimizzazione dei servizi ecologici e della sistemazione delle aree esterne all'edificio 16 [5%] 4. Progettazione per l'efficientamento energetico degli impianti di illuminazione dell'edificio 6 del Parco D'Orleans [5%]				
3	Miglioramento delle <i>performance</i> dell'iter amministrativo relativamente all'acquisto di beni in economia di valore inferiore a 40.000 Euro (affidamenti) e relativamente all'acquisto di beni in economia di valore superiore a 40.000 Euro (Gare)	20	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) e 3) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) e 4) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo dei due gruppi di indicatori proposti, relativi rispettivamente all'acquisto di beni in economia di valore inferiore a 40.000 Euro (affidamenti) e di valore superiore a 40.000 Euro (Gare), raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]		risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.			
4	<p>Rendicontazione qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo rilevate sul singolo procedimento</p>	15	<p>Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; 3) Relazione del dirigente relativa alla comparazione qualitativa del numero procedimenti amministrativi negli anni 2012/2013; 4) Numero delle istanze completate oltre i tempi previsti dalla</p>	<p>Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo degli indicatori proposti raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.</p>	<p>Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013</p>	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	mappa.					
5	<p>Rispetto degli obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.</p>	<p>1. Concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposta [peso 5%]. 2. Fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo [peso 5%]. 3. Provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui è preposta, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o</p>	15	<p>Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." Sviluppo e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione attraverso il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione.</p>	<p>1. Entro il 31 dicembre 2013; 2. Entro i termini indicati dal responsabile della prevenzione della corruzione; 3. Entro il 31 dicembre 2013 con monitoraggio al 30 giugno 2013.</p>	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	disciplinari per condotte di natura corruttiva [peso 5%].				
--	---	--	--	--	--

Struttura	Area servizi a rete				anno di riferimento della valutazione: 2013
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	
	Calogero	Schilleci	Dirigente	1736-	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n°	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Caricamento diretto CFU e attivazione firma digitale on-line;	Attivazione firma digitale per tutti i docenti dell'Ateneo e verbalizzazione on-line e caricamento diretto dei CFU degli esami per l'intero Ateneo.	30	Miglioramento dei servizi agli studenti e delle <i>performance</i> dell'Ateneo in relazione ad alcuni indicatori relativi al modello FFO	Entro il 31 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto
2	Sito web di Ateneo	Realizzazione e completamento del nuovo portale di Ateneo [10%];	20	Miglioramento dei servizi agli studenti ed agli stakeholders	Entro il 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto
3	Rendicontazione qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento	20	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende	Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

<p>rilevate sul singolo procedimento</p>	<p>amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall' Area secondo il format allegato]; 3) Relazione del dirigente relativa alla comparazione qualitativa del numero procedimenti amministrativi negli anni 2012/2013; 4) Numero delle istanze completate oltre i tempi previsti dalla mappa.</p>		<p>raggiunto quando anche uno solo degli indicatori proposti raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.</p>		
<p>4 Rispetto degli obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.</p>	<p>1. Concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposta [peso 5%]. 2. Fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività</p>	<p style="text-align: center;">20</p>	<p>Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." Sviluppo e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione attraverso il</p>	<p>1. Entro il 31 dicembre 2013; 2. Entro i termini indicati dal responsabile della prevenzione della corruzione; 3. Entro il 31 dicembre 2013 con monitoraggi o al 30 giugno 2013.</p>	<p>Obiettivo raggiunto</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	<p>nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo [peso 10%]. 3. Provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui è preposta, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva [peso 5%].</p>		<p>risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione.</p>		
5	<p>Aggiornamenti o banche dati e trasmissione dei dati richiesti secondo la tempistica indicata</p>	10	<p>Monitoraggio parametri FFO</p>	<p>Entro i tempi indicati dal Set. 04</p>	<p>Obiettivo raggiunto</p>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	format già inviato dal Set04.				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Struttura	Area economica finanziaria				anno di riferimento della valutazione:
Valutato	Nome	Cognome	Categoria	Matricola	2013
	Giuseppa	La Tona	Dirigente	10045	

OBIETTIVI DI INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO

n°	Obiettivo	Modalità di misura	Peso attribuito all'obiettivo	Risultato atteso	Tempistica	Risultato raggiunto
1	Avvio gestione Bilancio unico ed avvio della sperimentazione per la introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale a partire da gennaio 2014	a) Gestione a regime del bilancio unico 2013 [20%] b) Proposta del piano di formazione personale ai fini dell'applicazione della contabilità economica patrimoniale da proporre al Settore Formazione [5%] c) Procedure per l'attivazione del bilancio economico patrimoniale e della relativa contabilità con particolare riferimento al Regolamento per la contabilità economico-patrimoniale [5%], partecipazione alla individuazione di un sistema	40	Applicazione della normativa vigente.	a) Entro il 15 marzo 2013 b) Entro il 30 novembre 2013 c) Entro il 15 dicembre 2013	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		informatico per la gestione economico-patrimoniale [5%], piano dei conti [5%]			
2	Miglioramento delle <i>performance</i> dell'iter amministrativi relativamente all'emissione di un assegno di ricerca autonomo e ministeriale, all'emissione delle borse di studio su fondi dipartimentali e di perfezionamento all'estero, all'emissione di un Bando per Ricercatori a Contratto.	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero di assegni lavorati da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per gestione assegno [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; [peso 5%]. 3) Numero delle borse lavorate da ogni risorsa FTE; 4) Costo medio delle risorse per gestione della borsa [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; [peso 5%]. 5) Numero di bandi lavorati da ogni risorsa FTE 6) Costo medio delle	15	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1), 3) e 5) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2), 4) e 6) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo dei due gruppi di indicatori proposti, relativi rispettivamente agli assegni, alle borse di studio ed al bando per ricercatori a contratto, raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		risorse per gestione del Bando [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato] [peso 5%].			
3	Rendicontazione qualitativa dei tempi di evasione dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo alla casistica delle non conformità di processo rilevate sul singolo procedimento	Attraverso il format predisposto da questa Direzione Generale dovranno essere determinati i seguenti indicatori: 1) Numero delle istanze lavorate per singolo procedimento amministrativo da ogni risorsa FTE; 2) Costo medio delle risorse per la gestione del procedimento amministrativo [il costo medio verrà calcolato dal Set. 04 sulla base dei dati forniti dall'Area secondo il format allegato]; 3) Relazione del dirigente relativa alla comparazione qualitativa del numero procedimenti amministrativi negli anni 2012/2013; 4) Numero delle	20	Relativamente ad ogni singolo indicatore ci si attende il seguente target: 1) aumento del 5% rispetto al dato 2012 2) riduzione del 5% rispetto al dato 2012 L'obiettivo si intende raggiunto quando anche uno solo degli indicatori proposti raggiunge il target prefissato. Nella relazione finale oltre a riportare il risultato raggiunto dovranno essere specificati i valori degli indicatori rilevati per gli anni 2012 e 2013.	Obiettivo raggiunto Entro il 31 dicembre 2013 con prima rilevazione dati al 30 giugno 2013



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		istanze completate oltre i tempi previsti dalla mappa.				
4	Rispetto degli obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.	1. Concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposta [peso 5%]. 2. Fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo [peso 5%]. 3. Provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui è preposta, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di	15	Attuazione di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." Sviluppo e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione attraverso il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione.	1. Entro il 31 dicembre 2013; 2. Entro i termini indicati dal responsabile della prevenzione della corruzione; 3. Entro il 31 dicembre 2013 con monitoraggi o al 30 giugno 2013.	Obiettivo raggiunto



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

		procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva [peso 5%].				
5	Aggiornamenti o banche dati e trasmissione dei dati richiesti secondo la tempistica indicata.	Costante aggiornamento delle banche dati di pertinenza, garantendo l'affidabilità, l'accertabilità e l'omogeneità dei flussi informativi dei dati di competenza e individuando e responsabilizzando i referenti dei dati riferiti al piano triennale ed al FFO, secondo il format già inviato dal Set04.	10	Entro i tempi indicati dal Set. 04	Monitoraggi o parametri FFO in relazione ai dati di bilancio	Obiettivo raggiunto

2.4 Obiettivi individuali

Si ricorda che come previsto dall'art. 5 del regolamento per la valutazione della *performance* del personale tecnico amministrativo e dirigente, la valutazione della *performance* individuale si effettua su base annuale e concerne i seguenti elementi:

- A. gli effetti gestionali del comportamento, intesi quali prestazioni rese in termini di comportamenti organizzativi messi in atto nel contesto lavorativo di appartenenza e tale elemento è oggetto di valutazione per tutto il personale;
- B. gli effetti gestionali collegati ai risultati, intesi quali scostamento tra il grado "atteso" di raggiungimento degli obiettivi assegnati e quello "effettivo" e tale elemento è oggetto di valutazione per tutti i titolari di posizione organizzativa, ai quali sono assegnati per l'anno solare di riferimento obiettivi di cui all'art. 4, comma 2, del presente Regolamento.

Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e, segnatamente, come segue:

- a) la valutazione del Direttore Generale è basata sui risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 80%, e sulle prestazioni rese, con un peso relativo pari al 20%;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- b) la valutazione dei dirigenti è basata sui risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 70%, e sulle prestazioni rese, con un peso relativo pari al 30%;
- c) la valutazione del personale appartenente alla categoria EP, tiene conto sia dei risultati conseguiti sia delle prestazioni rese, rispettivamente con un peso relativo pari al 50%;
- d) la valutazione del personale appartenente alla categoria D, al quale siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008, è effettuata sulla base dei risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 30%, e delle prestazioni, con un peso relativo pari al 70%;
- e) la valutazione del personale appartenente alla categoria D, al quale non siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008, e alle categorie C e B, è effettuata solo in base alle prestazioni rese, con un peso del 100%.

Secondo l'art 8 del regolamento per la valutazione della *performance* del personale tecnico amministrativo e dirigente la valutazione annuale della *performance* individuale deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento e, sulla base del monitoraggio intermedio effettuato, è determinata dalla media dei punteggi finali di ogni specifico ambito e ponderata in base al peso assegnato all'ambito stesso.

La valutazione è espressa come segue:

livello	valutazione	punti
A	Non sufficiente	0
B	Appena sufficiente, migliorabile	1
C	Positivo, migliorabile	2
D	Positivo	3
E	Eccellente	4

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione della quota del trattamento accessorio destinato, dai Contratti collettivi e individuali del personale dirigente e del comparto, al finanziamento del ciclo della *performance*. A tale finanziamento concorrono:

- a) la retribuzione di risultato del Direttore Generale;
- b) la retribuzione di risultato del personale dirigente;
- c) la retribuzione di risultato del personale della categoria EP;
- d) un terzo dell'indennità di responsabilità ex art. 91, comma 3, CCNL 2006-2009;
- e) la produttività individuale a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- f) la produttività collettiva a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- g) ulteriori componenti del trattamento accessorio che le leggi e i contratti collettivi possano eventualmente destinare al finanziamento del ciclo della *performance*.

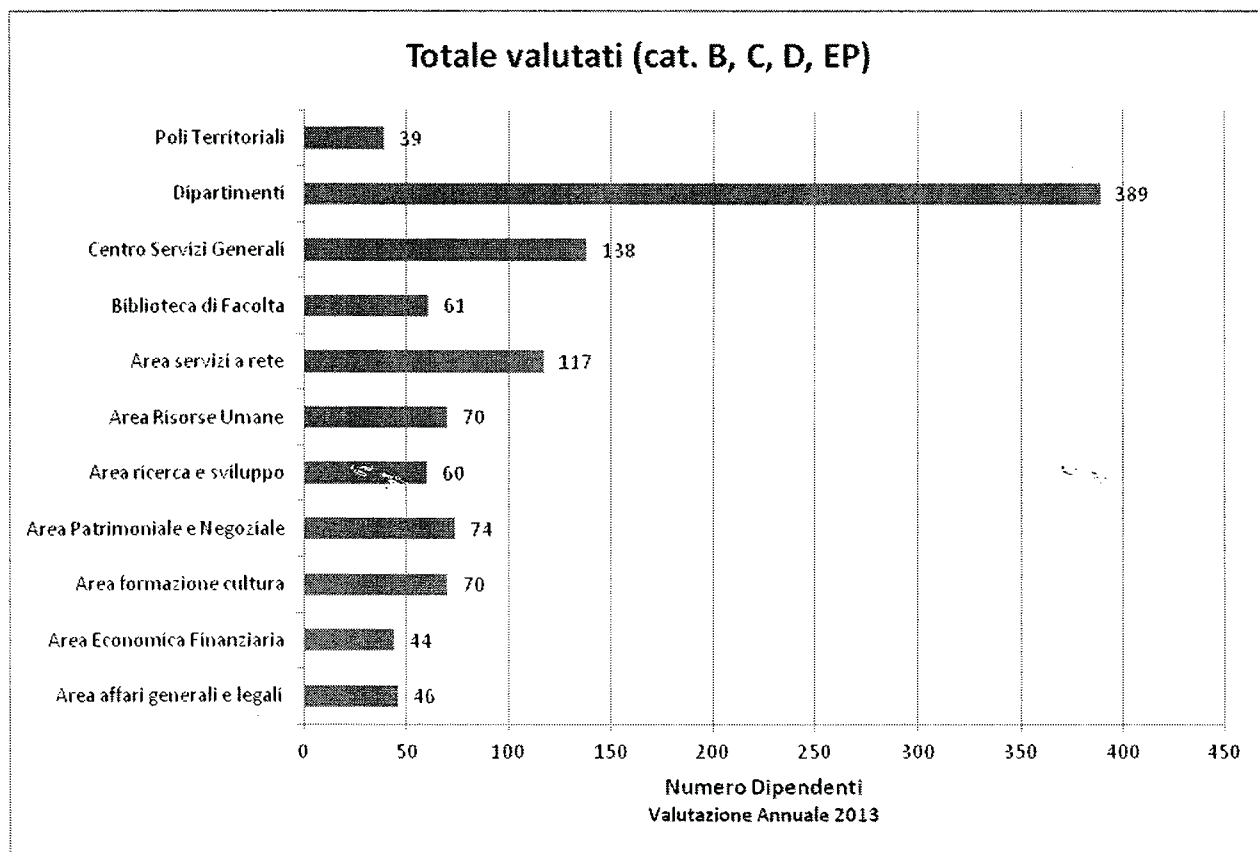
Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*, l'attribuzione selettiva degli incentivi sia economici che di carriera, la quota del trattamento accessorio correlata alla valutazione della *performance* individuale è corrisposta in relazione al punteggio complessivamente attribuito a ciascun dipendente ai sensi dell'art. 8, comma 2, come specificato di seguito:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Punteggio totale P(T)	descrizione valutazione	% di trattamento accessorio spettante in relazione alla valutazione della <i>performance</i>
$P(T) < 0,5$	non sufficiente	0
$0,5 \leq P(T) < 1,5$	appena sufficiente, migliorabile	60
$1,5 \leq P(T) < 2,5$	positivo, migliorabile	80
$2,5 \leq P(T) < 3,5$	positivo	100
$P(T) \geq 3,5$	eccellente	100 (con priorità PEO di cui al comma 3)

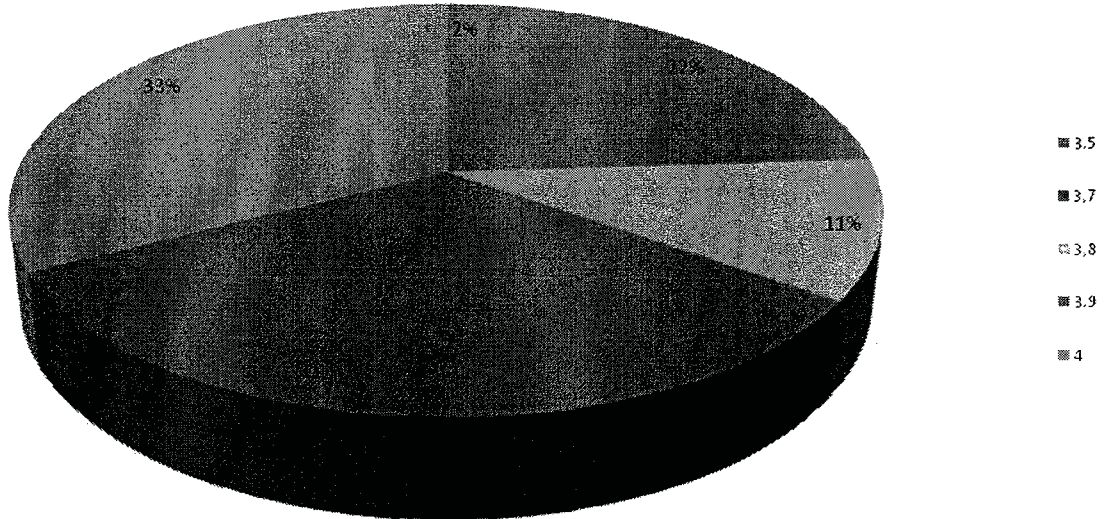
Si riportano di seguito i risultati del sistema di valutazione individuale, evidenziando il grado di differenziazione dei giudizi. I dati sono aggregati anche in relazione all'articolazione organizzativa (Area, Dipartimento, Centro Servizi Generali di Facoltà e Biblioteca di Facoltà).



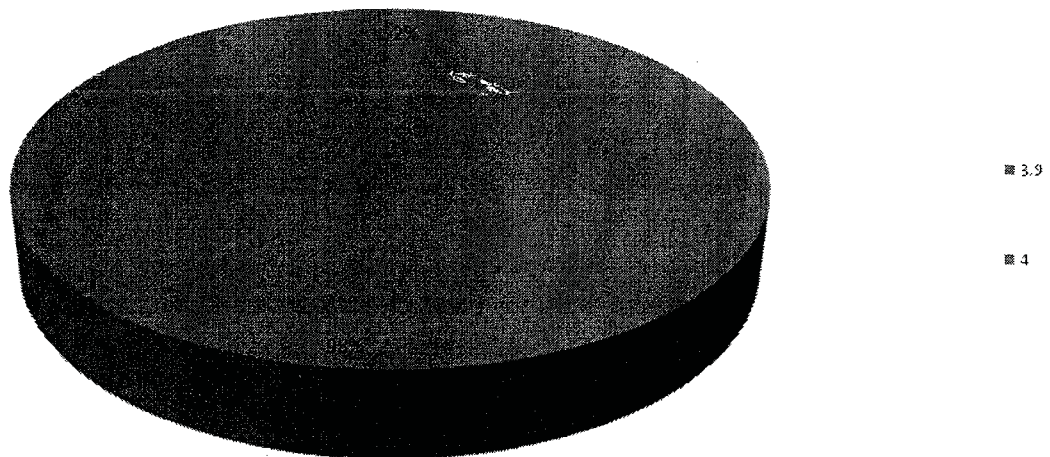


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Affari Generali e Legali
Valutazione Annuale 2013



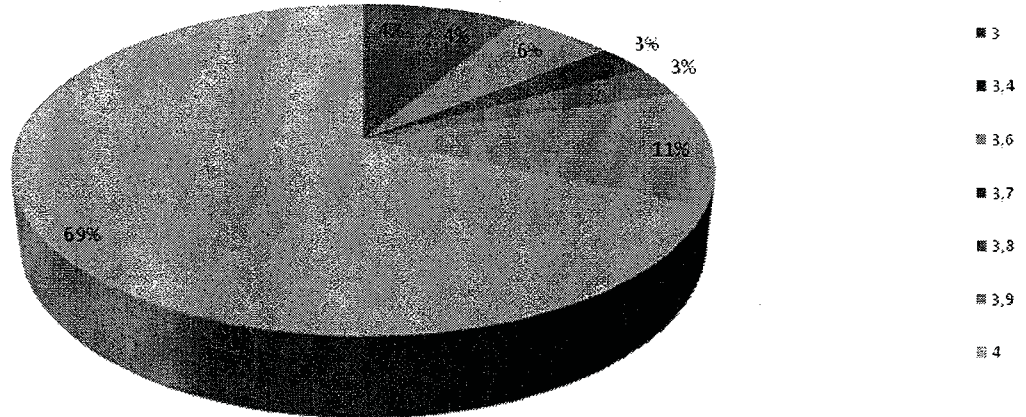
Distribuzione punteggi
Area Economico Finanziaria
Valutazione Annuale 2013



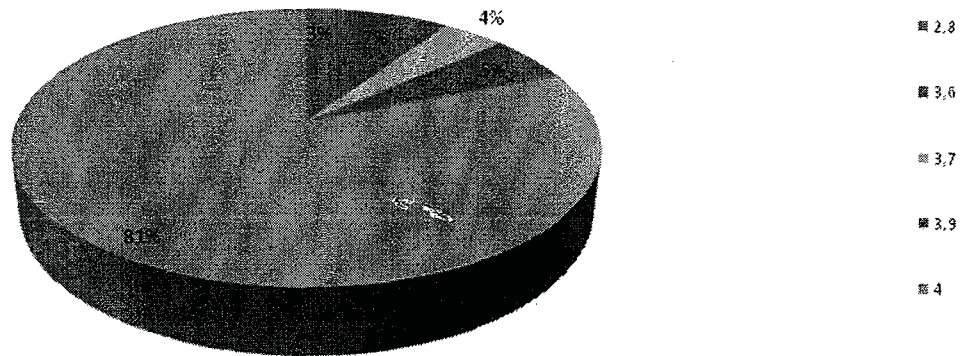


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Formazione cultura servizi agli studenti
Valutazione Annuale 2013



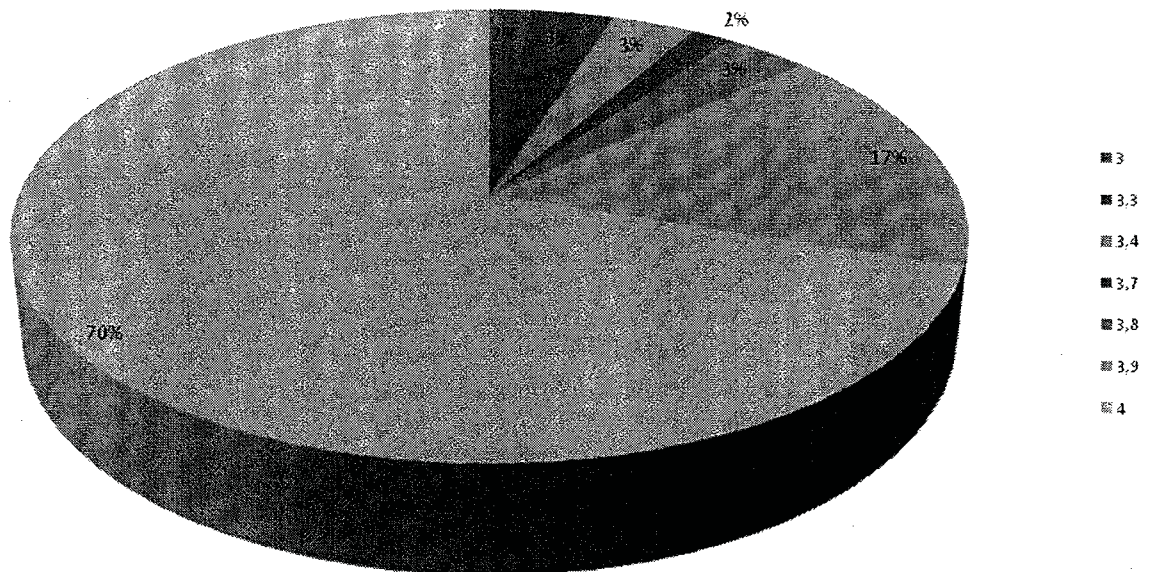
Distribuzione punteggi
Area Patrimoniale e Negoziale
Valutazione Annuale 2013



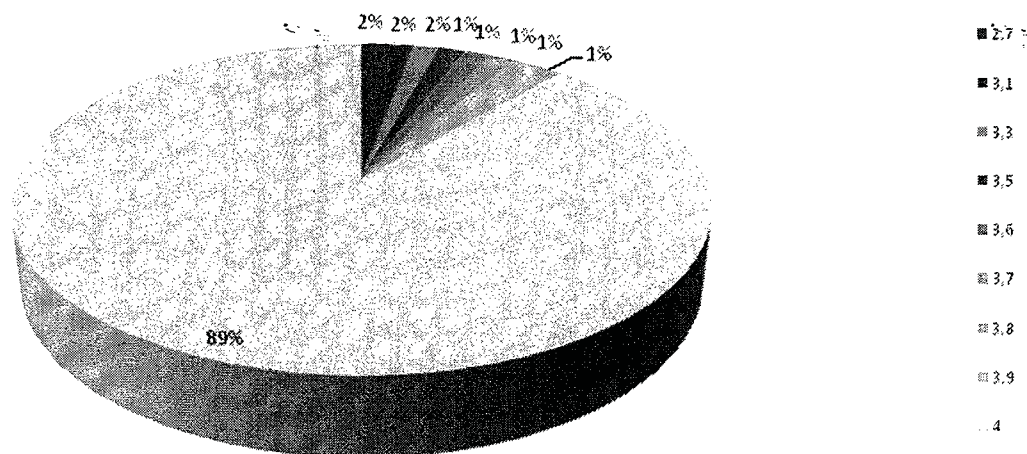


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Ricerca e Sviluppo
Valutazione Annuale 2013



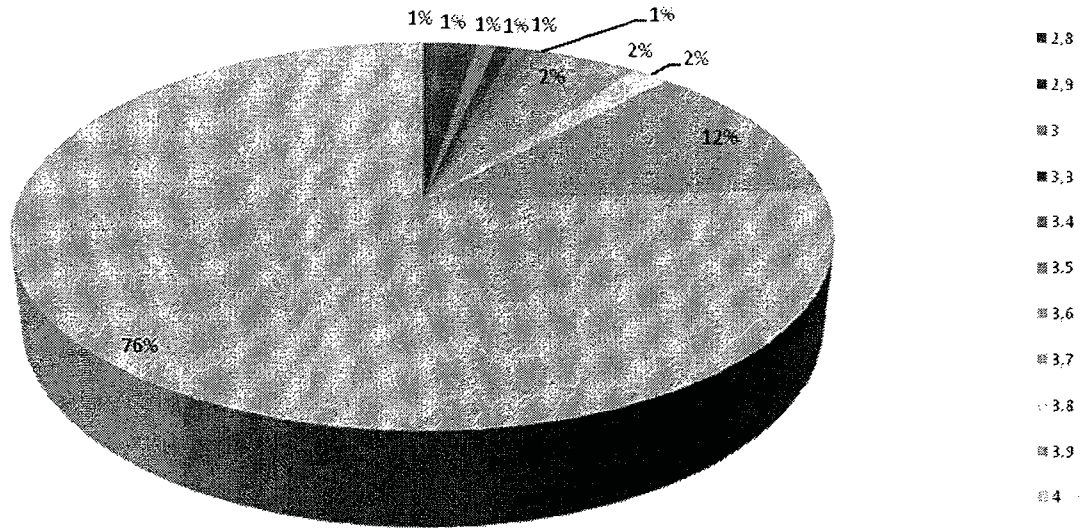
Distribuzione punteggi
Area Risorse Umane
Valutazione Annuale 2013



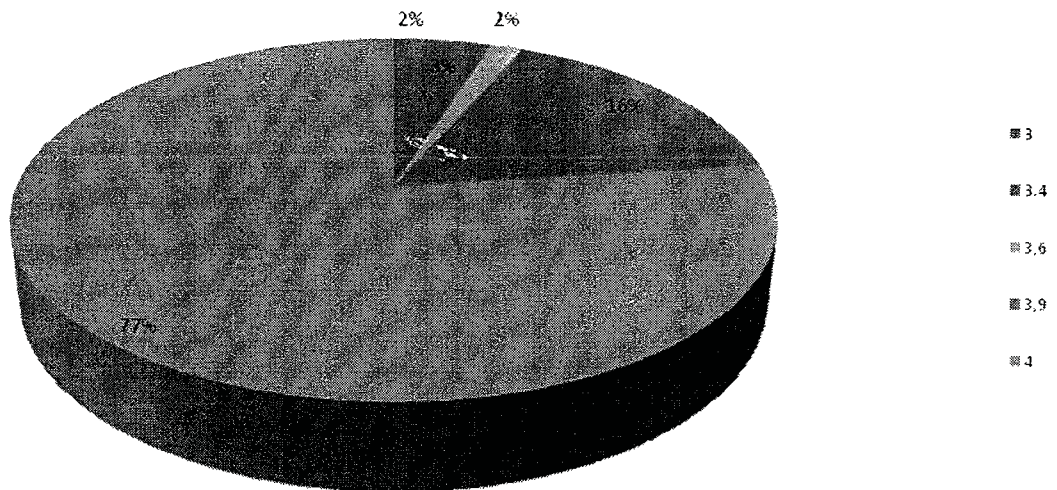


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Servizi a rete
Valutazione Annuale 2013

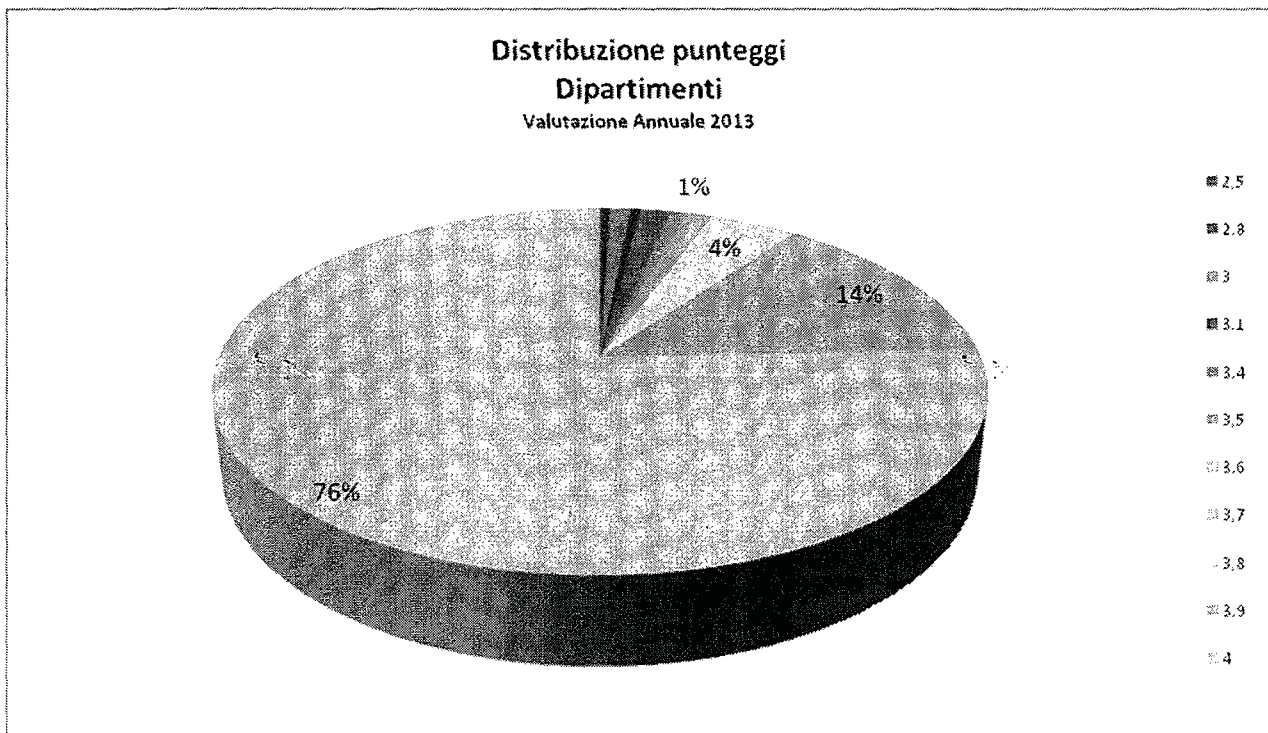
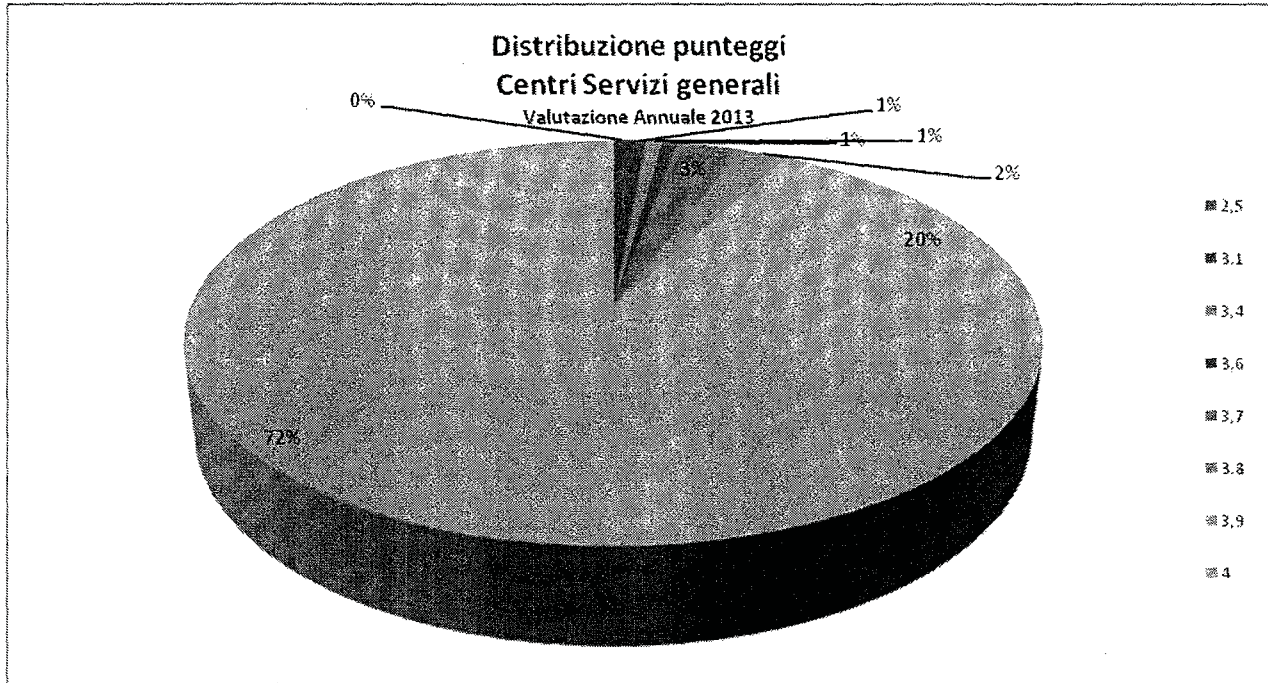


Distribuzione punteggi
Biblioteche Centrali
Valutazione Annuale 2013





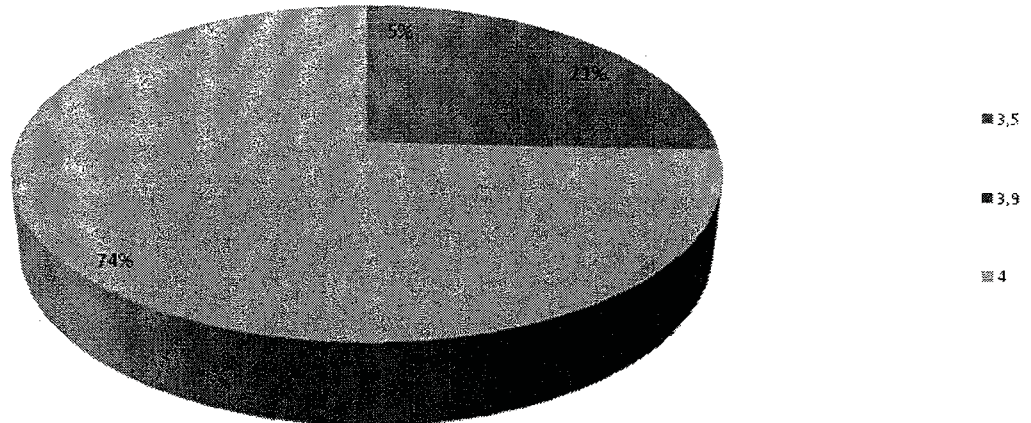
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Poli Territoriali
Valutazione Annuale 2013





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 ci 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 nell'Ateneo riveste le funzioni dell'Organo di Indirizzo politico - amministrativo.
 - 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, 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 valutazione, nonché gli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi indicatori.
 - 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, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
 - Verifica, con il supporto dei Dirigenti, l'andamento della *performance* rispetto agli obiettivi prefissati, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio
- 2) Il Direttore Generale, che propone al Consiglio di Amministrazione la definizione degli obiettivi strategici dell'Ateneo, assegna gli obiettivi e valuta la *performance* individuale secondo quanto previsto dall'art. 3 e ss del Regolamento.
- 3) I dirigenti che:
 - partecipano alla definizione degli obiettivi operativi di propria pertinenza;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- coordinano e gestiscono l'intero processo di valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo operante nella propria struttura.

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

Il principale punto di debolezza del ciclo di gestione della *performance* è il fatto che il piano triennale non ha la medesima scadenza del bilancio e quindi viene redatto quando sia il bilancio annuale sia quello triennale dell'Ateneo sono stati già definiti ed approvati. Si riterrebbe opportuno anticipare la stesura del piano al mese di settembre dell'anno precedente onde prevedere la pianificazione strategica unitamente alla previsione di bilancio e far sì che ci sia una maggiore coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Altri punti di debolezza sono stati evidenziati già in precedenza e si riferiscono soprattutto al fatto che allo stato attuale la valutazione del core business dell'Università (attività di didattica e di ricerca) non è legata al ciclo della *performance*.

Un punto di forza è l'applicazione, già dal gennaio del 2011, del regolamento per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo. Inoltre, l'aver utilizzato fra i parametri per la valutazione il coefficiente di presenza legato all'ampliamento dell'orario di servizio, insieme alla previsione che nel trimestre sia possibile recuperare eventuali presenze pomeridiane non effettuate, ha permesso di incrementare le presenze pomeridiane del personale.

4) INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE

L'Ateneo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa. In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un successivo miglioramento della *performance* e per una gestione più adeguata del personale dipendente. Per questi motivi, adeguandosi anche al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo ha condotto, nel corso del 2013, attraverso il modello predisposto dall'ANAC (prima CiVIT) un'indagine 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 pubblici.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 87 domande: 5 di carattere generale volte a classificare la tipologia di utente (sesso, tipo di contratto di lavoro, età, anzianità di servizio, qualifica), le altre 82 vengono 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).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Le schede di valutazione annuale nell'anno solare 2013 sono state 1166. L'11% dei dipendenti (132) ha compilato il questionario.

Nelle domande del questionario viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione è tenuto ad esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6

I grafici seguenti (da 1 a 4) mostrano la distribuzione dei dipendenti che hanno compilato il questionario per struttura di provenienza, sesso, età e anzianità di servizio.

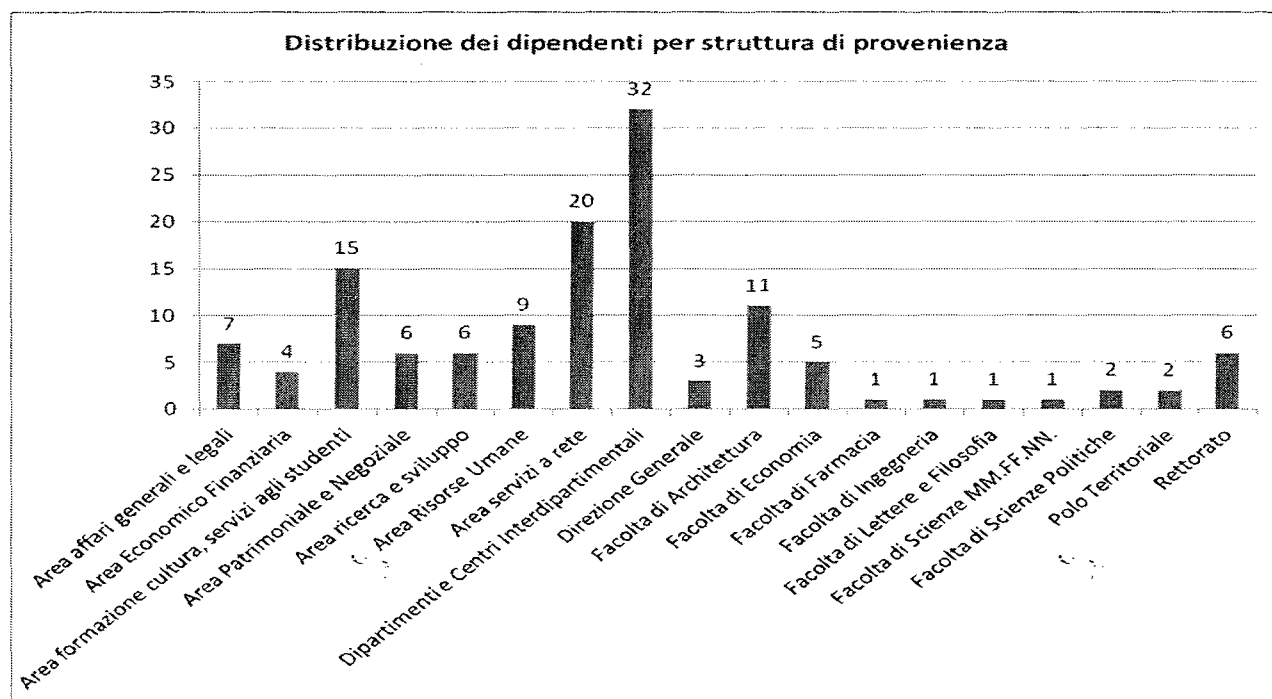


Grafico 1: distribuzione dei dipendenti per struttura di provenienza

Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per sesso



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

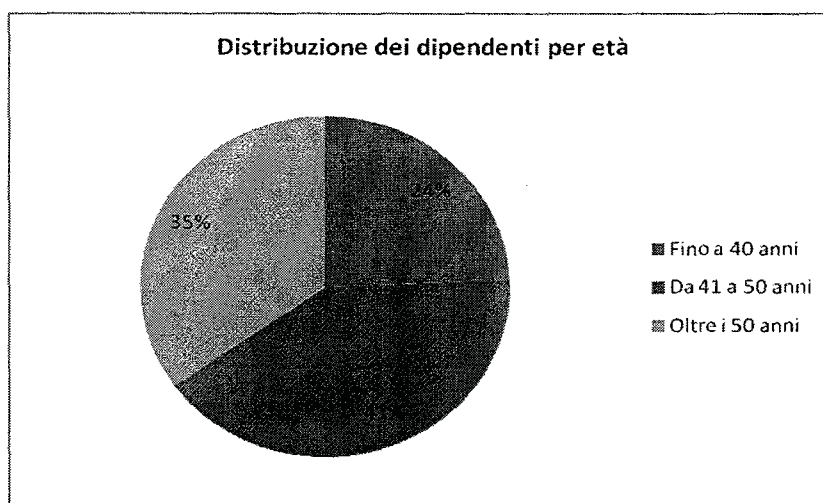


Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età



Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

Dal momento che l'indagine consta di un numero elevato di domande, si è deciso di mostrare solo alcuni dei grafici più rappresentativi con riferimento a ciascun raggruppamento sopra riportato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

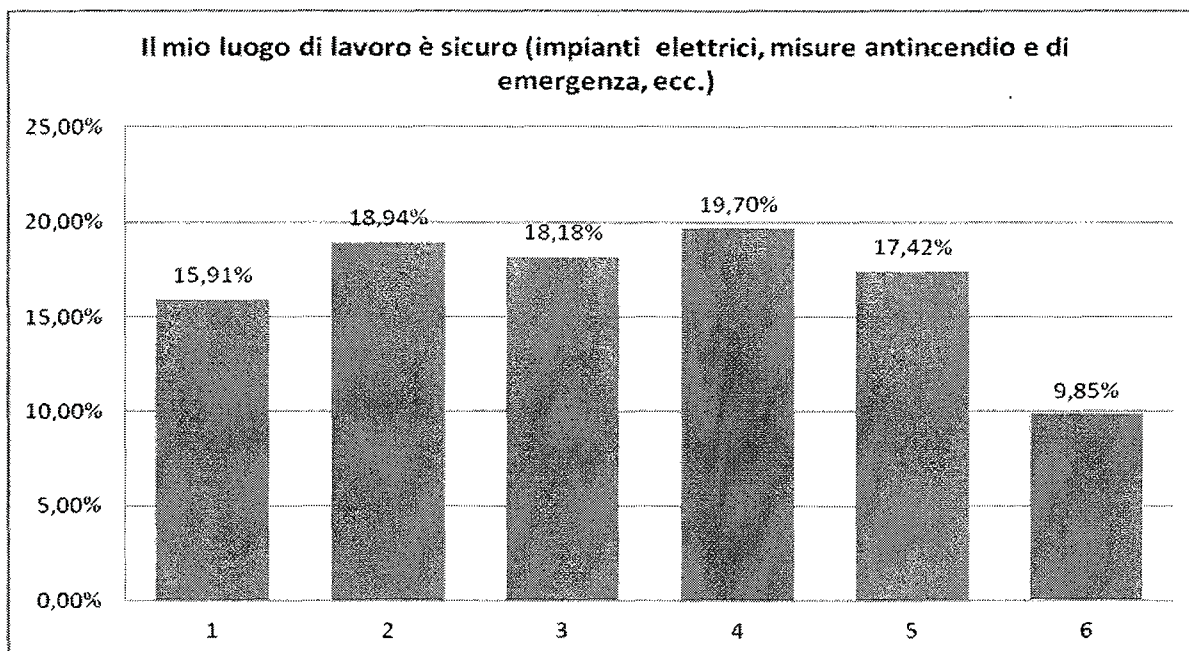


Grafico 5: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il grafico 5 mostra come circa il 16% dei dipendenti dichiara che il proprio luogo di lavoro non è per nulla sicuro, solo circa il 10% si sente al sicuro; i restanti dipendenti esprimono un giudizio neutrale. Il 35,61% dei dipendenti avverte situazioni di malessere legate allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (grafico 6).

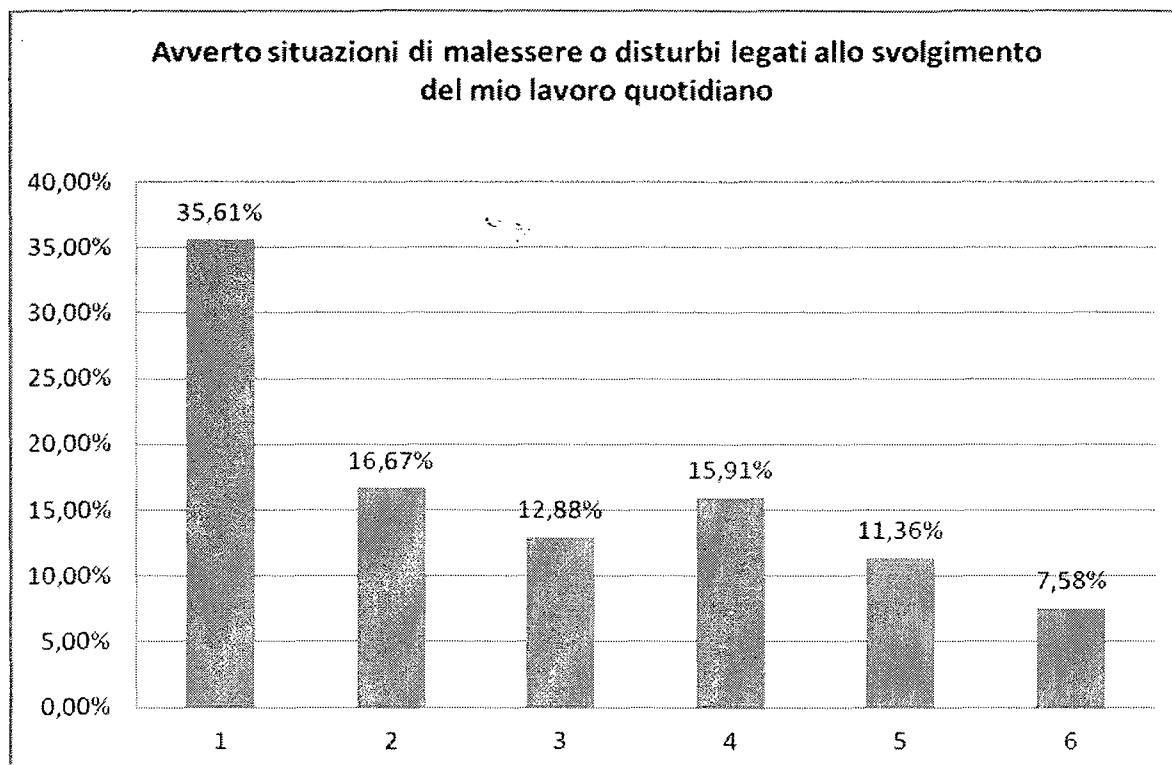


Grafico 6: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza: il 25,76% ritiene che non vi sia per nulla equità nell'assegnazione del carico di lavoro (grafico 7); in linea con tale risultato, il 39,39% pensa che il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto non sia per niente equilibrata (grafico 8).

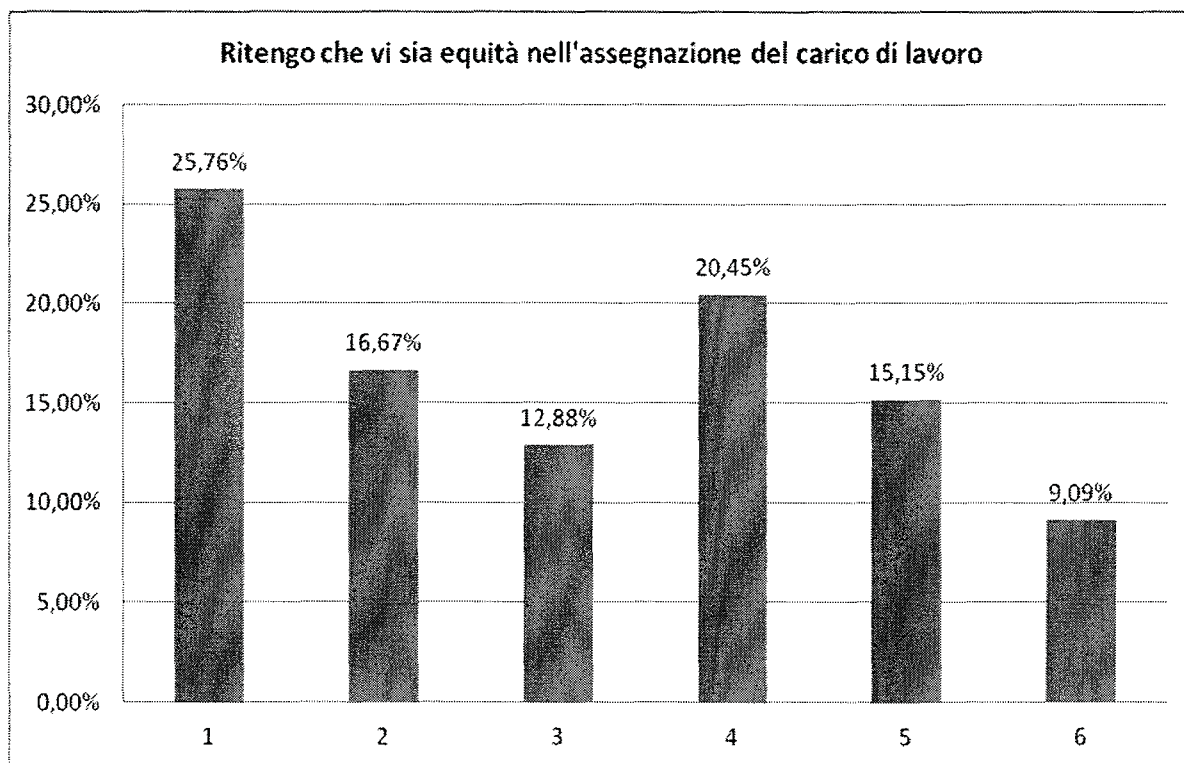
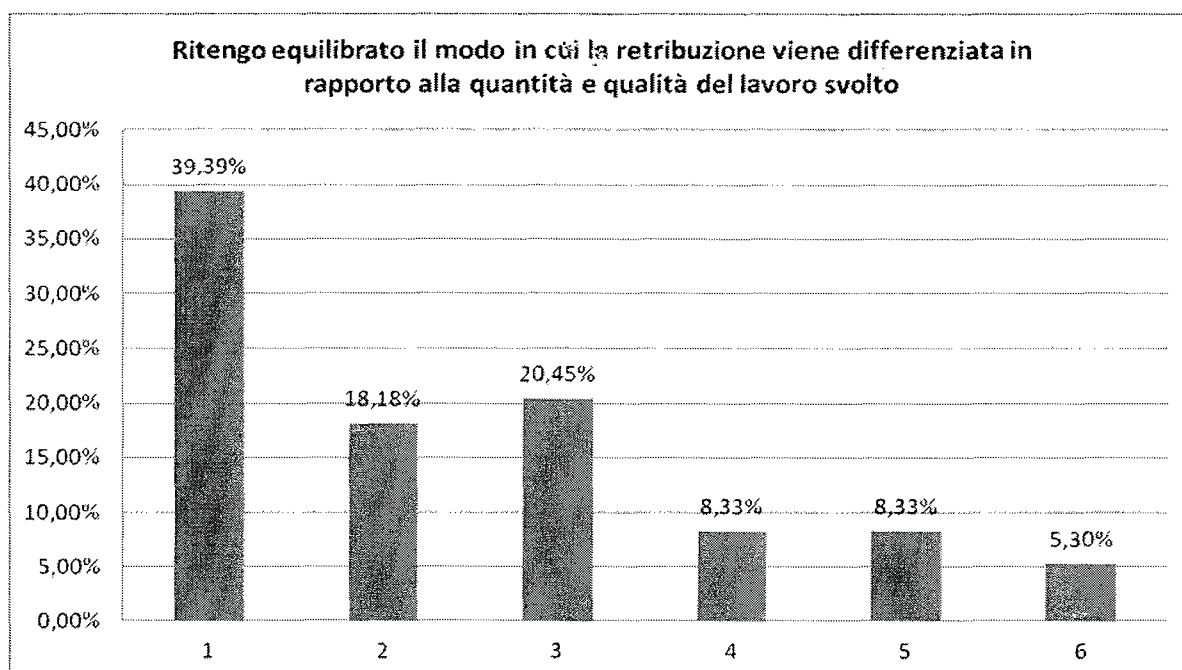


Grafico 7: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Grafico 8: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione

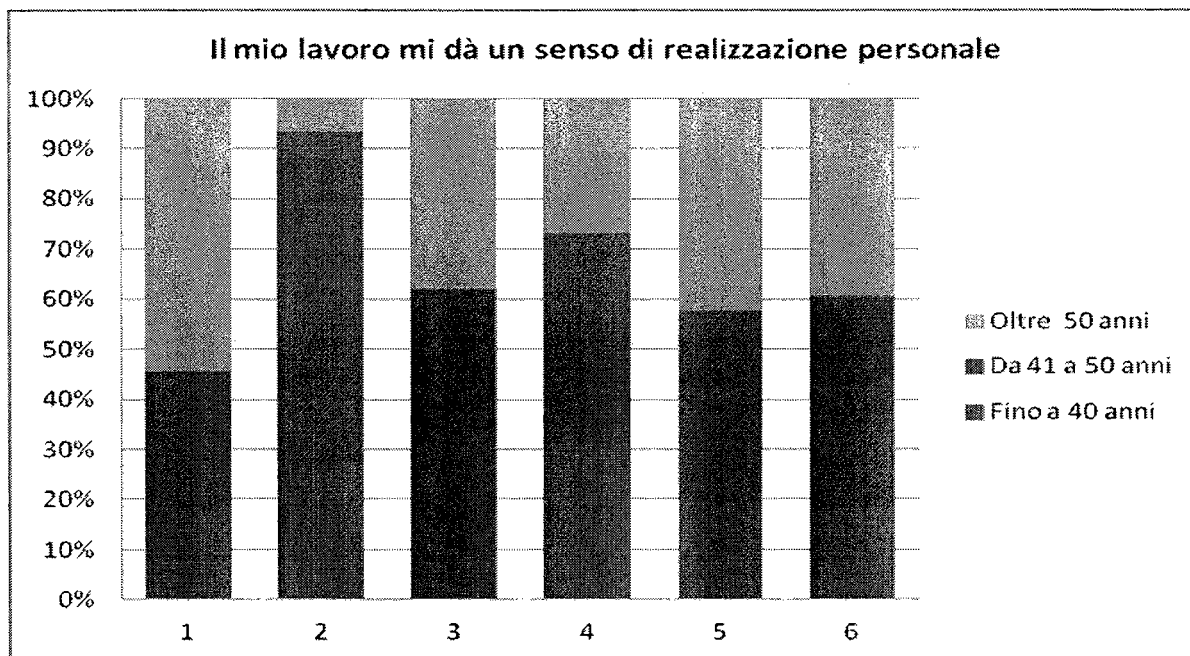


Grafico 9: Benessere Organizzativo – Il mio lavoro

Il grafico 9 mostra come il 55% dei dipendenti con un'età superiore a 50 anni non si sente per nulla realizzato; esprime un giudizio negativo (2) anche il 66% di coloro che hanno un'età compresa fra i 41 e i 50.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

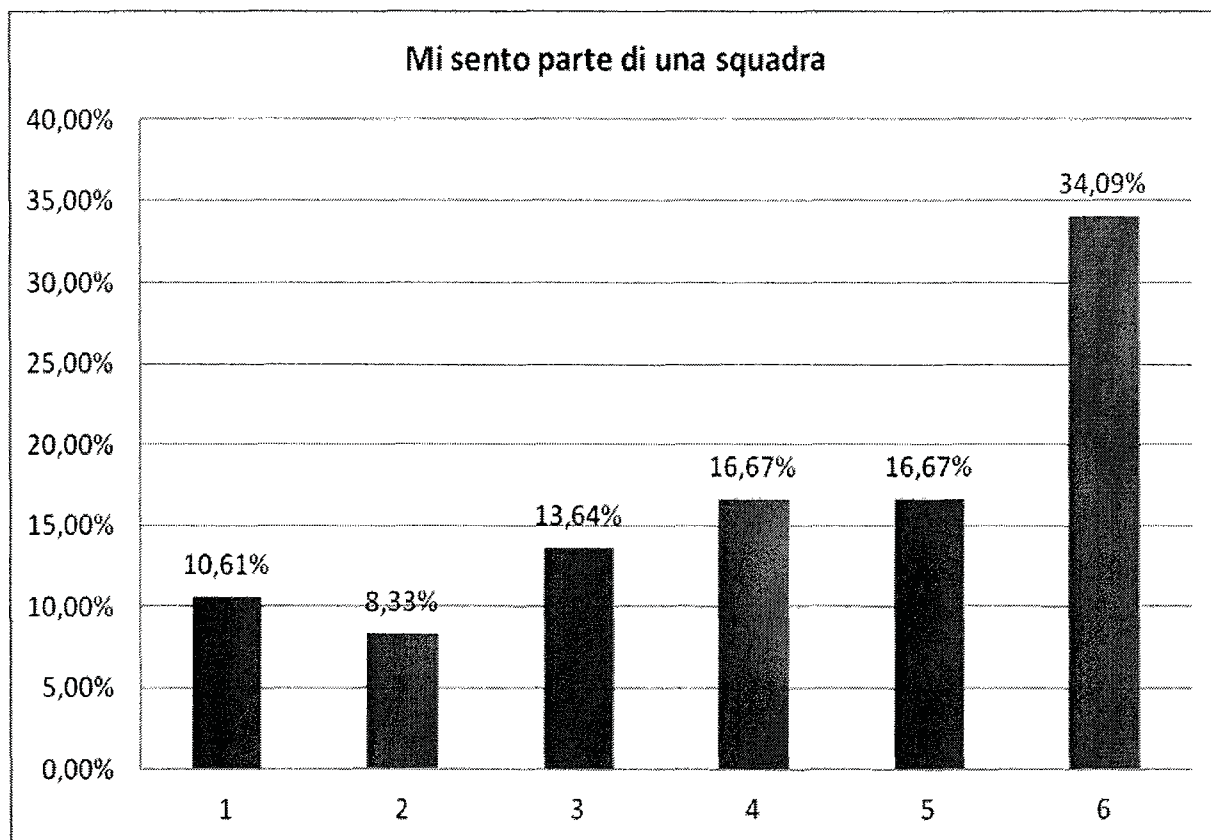


Grafico 10: Benessere Organizzativo – I miei colleghi

Sempre con riferimento al benessere organizzativo, si è indagato sulla percezione del lavoro di gruppo all'interno della propria struttura: il 35% dei dipendenti ha risposto in maniera pienamente positiva alla domanda: "Ti senti parte di una squadra" (grafico 10).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

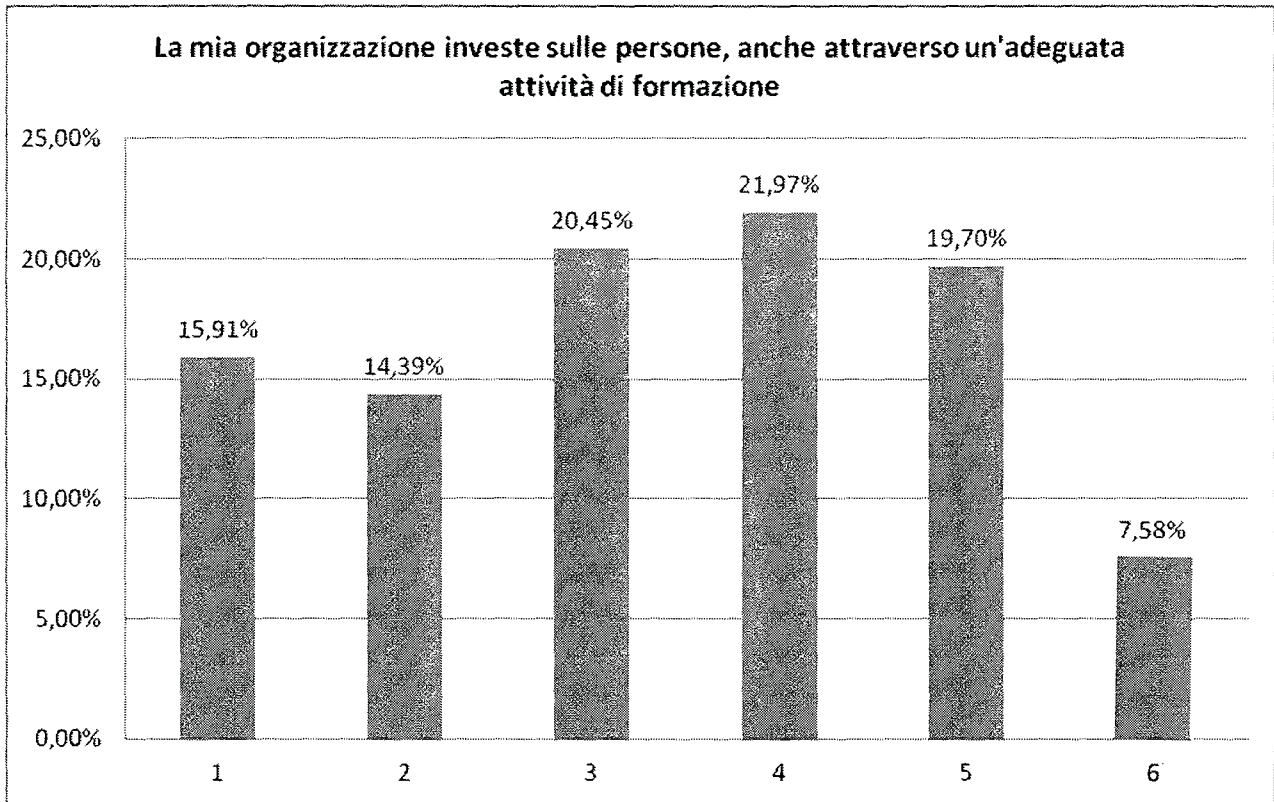


Grafico 11: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro

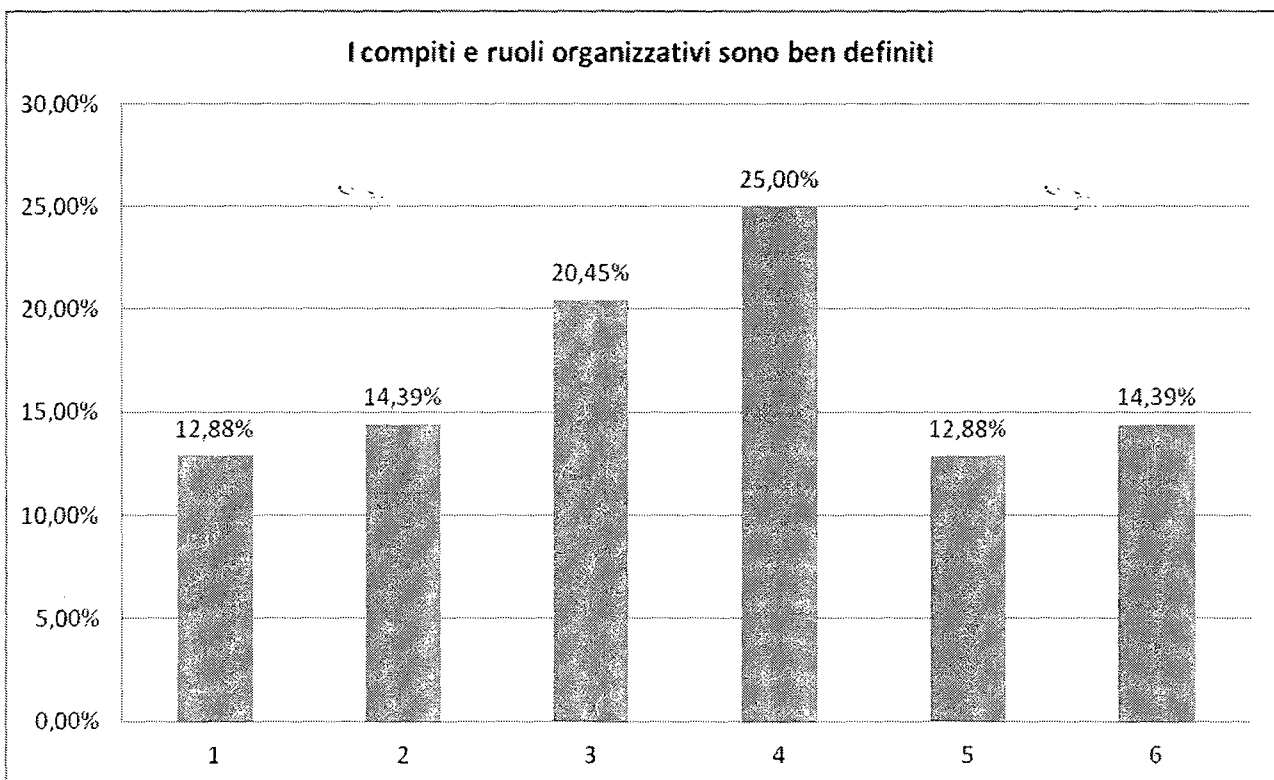


Grafico 12: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Per quanto concerne il contesto lavorativo (grafico 11 e grafico 12) la maggior parte dei dipendenti ritiene che la propria amministrazione investe sufficientemente sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione; circa il 45% è abbastanza d'accordo sul fatto che i compiti e i ruoli organizzativi siano ben definiti.

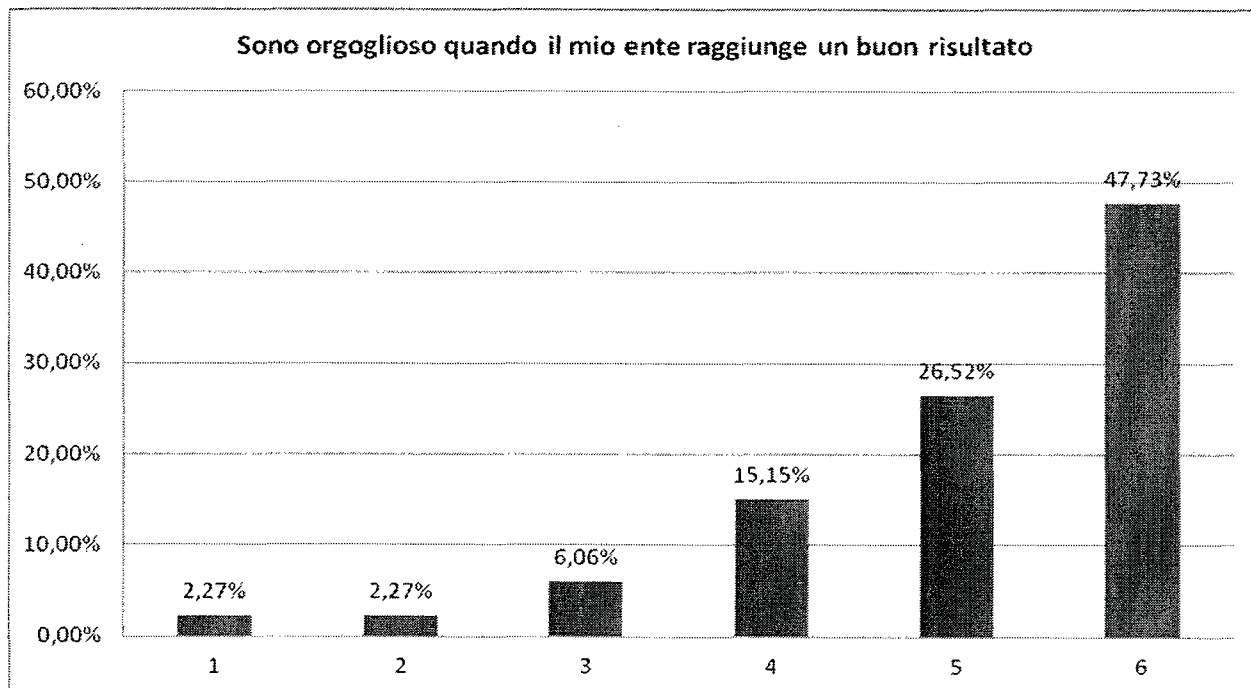


Grafico 13: Benessere Organizzativo – Il senso di appartenenza

Il grafico 13 evidenzia come il 47% dei dipendenti è molto orgoglioso quando il proprio ente raggiunge un buon risultato, solo il 2,27% non è per nulla orgoglioso. Consideriamo, di seguito, i risultati di alcune domande che mirano a valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

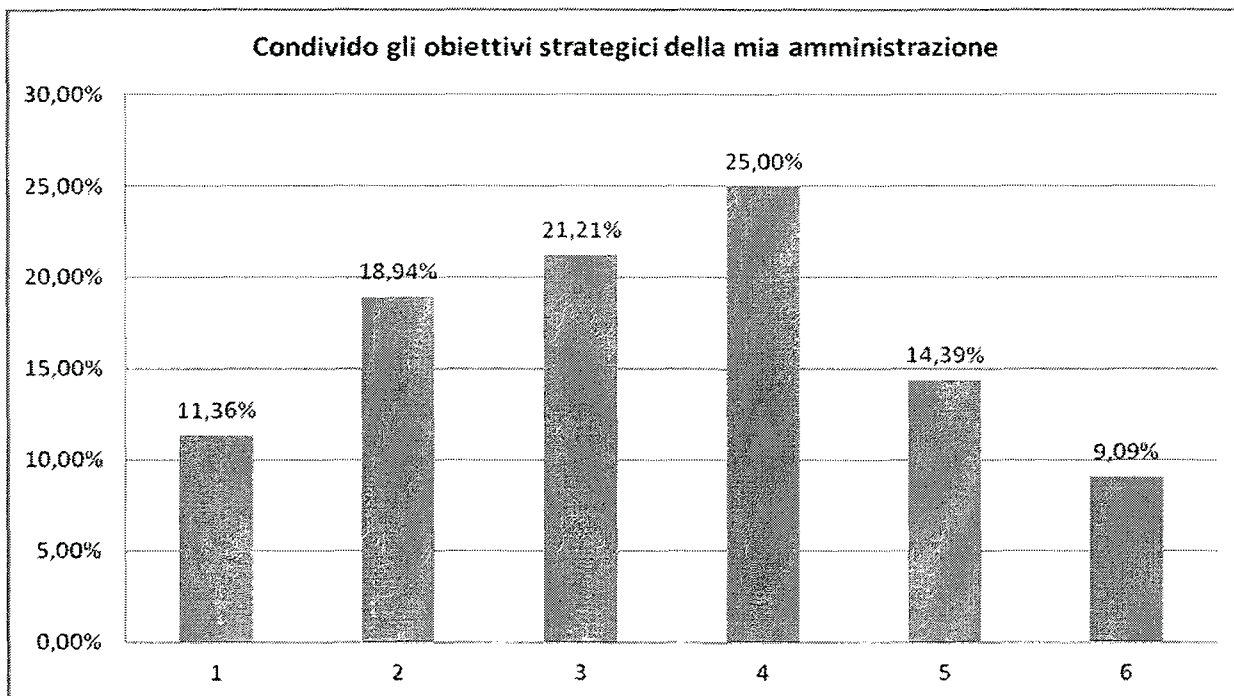


Grafico 14: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Il 25% dei rispondenti concorda in modo sufficiente con gli obiettivi strategici della propria amministrazione (grafico 14); circa il 50% ha le idee abbastanza chiare in merito al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (grafico 15).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

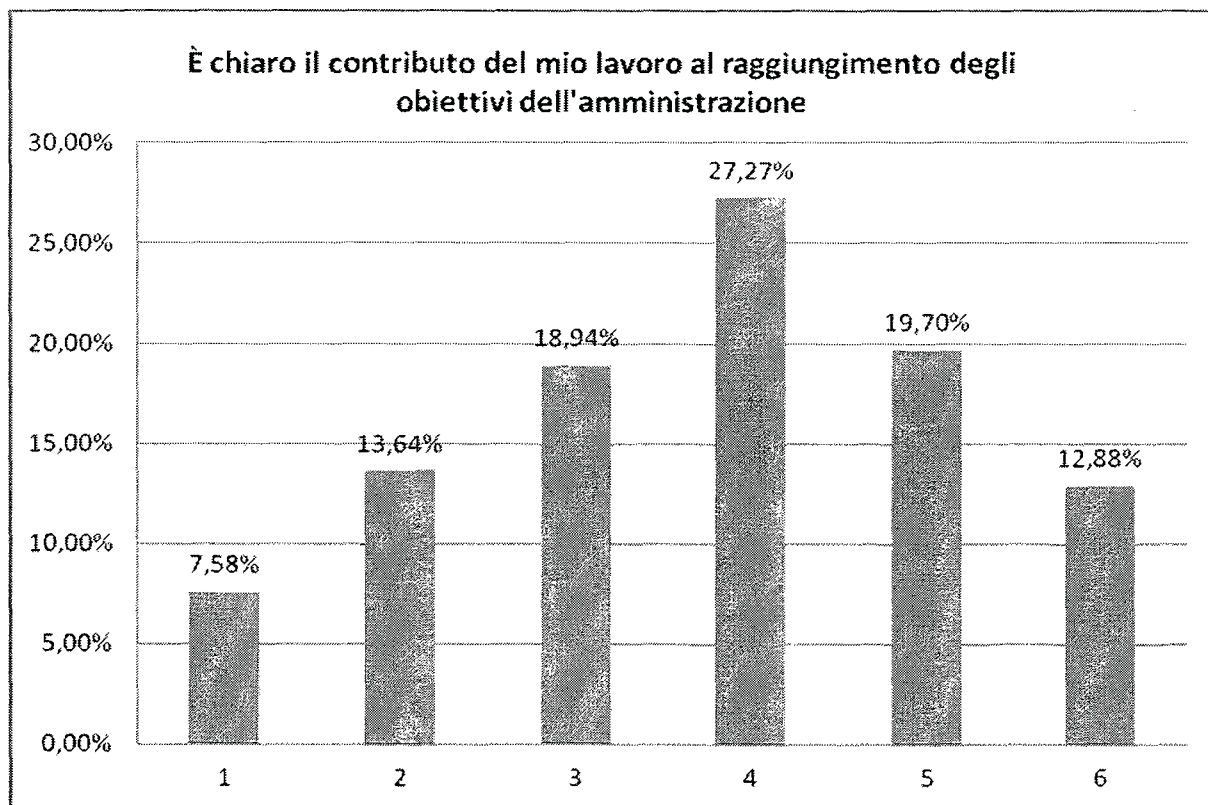
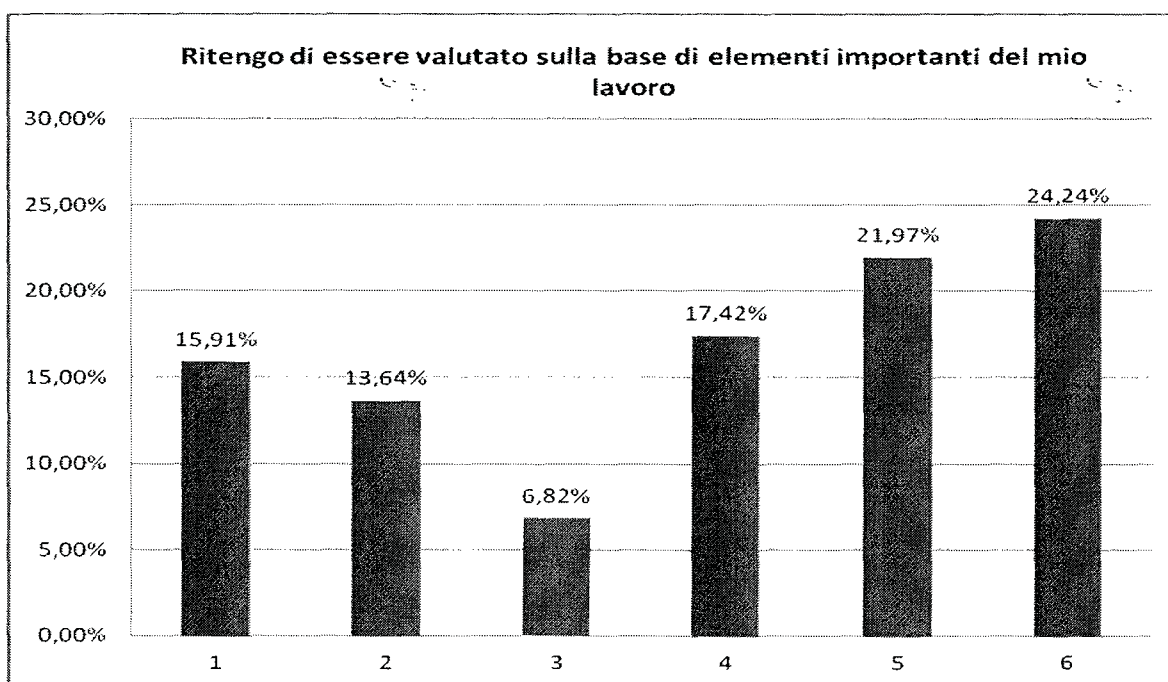


Grafico 15: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Una percentuale consistente di dipendenti (21,97% e 24,24%) risponde in maniera positiva (5 e 6) alla domanda “Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” (grafico 15).





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Grafico 16: Grado di condivisione del sistema di valutazione - *Le mie performance*

In linea con la domanda precedente una buona percentuale di dipendenti (16,67% e 22,73%) è d'accordo sul fatto che i risultati della valutazione aiutano veramente a migliorare la loro performance (grafico 17).

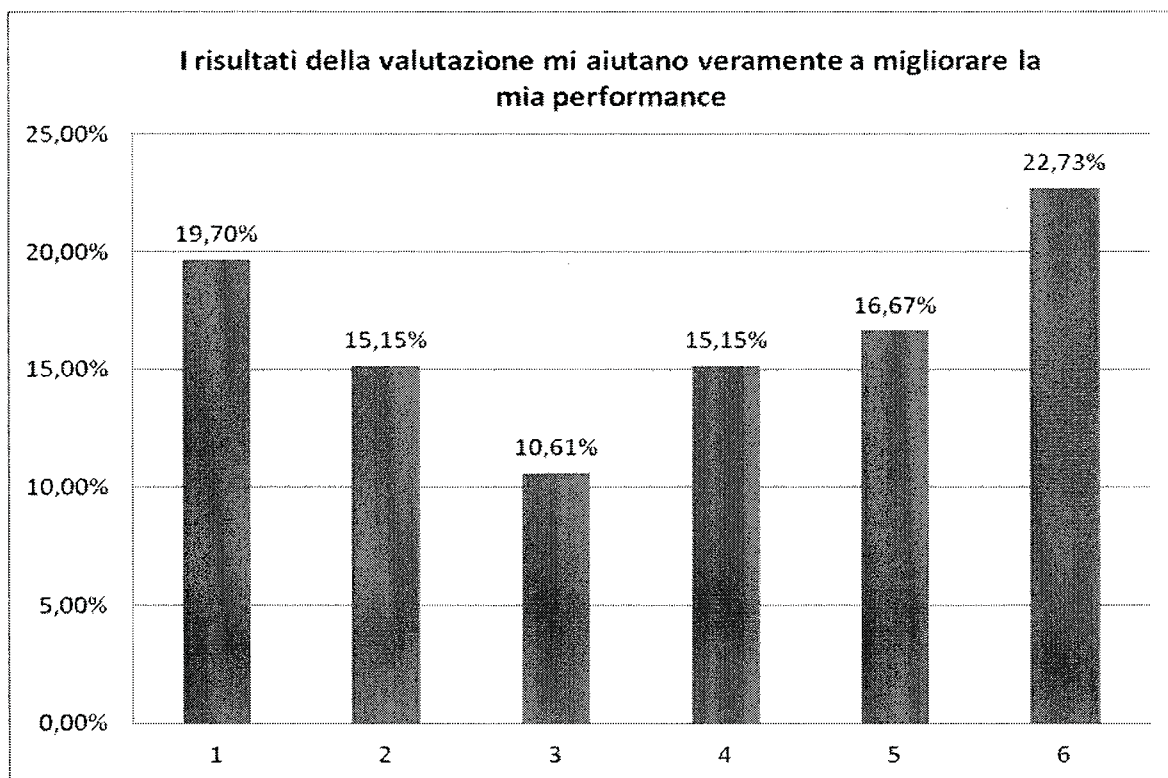


Grafico 17: Grado di condivisione del sistema di valutazione - Il funzionamento del sistema

Il terzo e ultimo gruppo di domande si propone di valutare la percezione che i dipendenti hanno del proprio superiore gerarchico.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

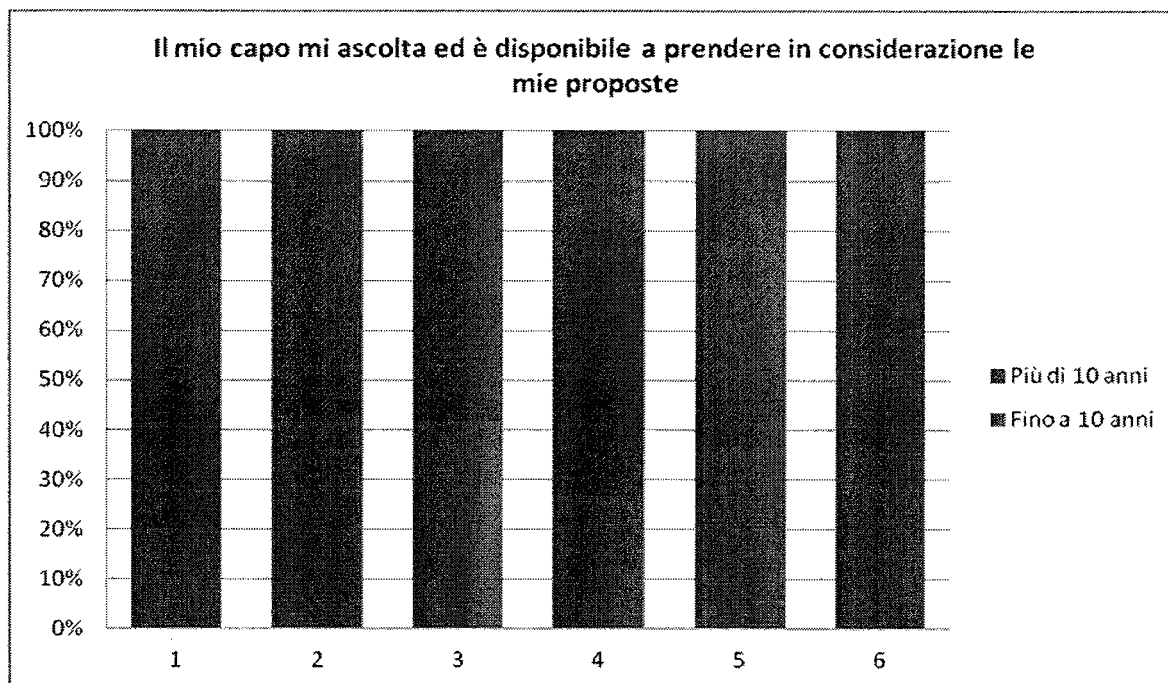


Grafico 18: Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e la mia crescita

L'80% di coloro che esprimono un giudizio pienamente positivo sull'attitudine del proprio capo ad ascoltare e a prendere in considerazione le proposte dei dipendenti, hanno un'anzianità di ruolo superiore a 10 anni (grafico 18). Per concludere, circa il 42% dei dipendenti è del tutto d'accordo con l'affermazione: "Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" (grafico 19).

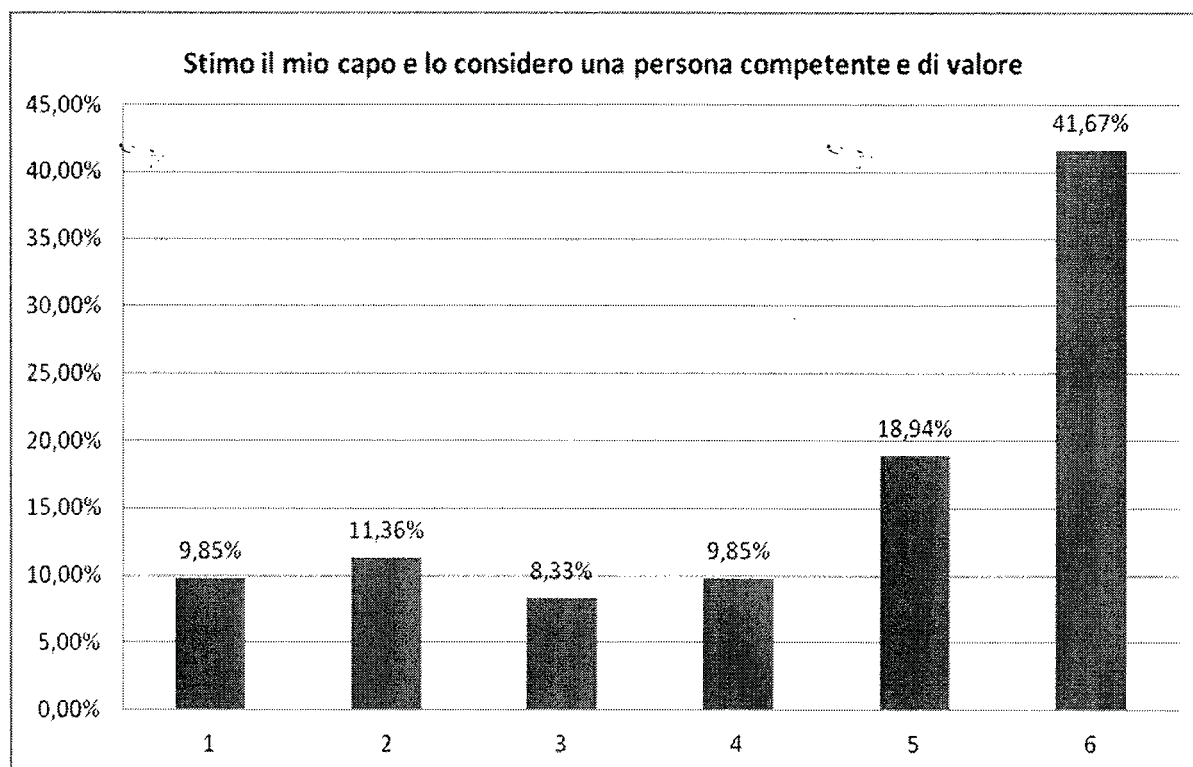


Grafico 19: Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e l'equità



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>	01.12.2010	30.12.2010	01.12.2010	http://portale.unipa.it/operazionetrasparenza//
Piano della <i>performance</i> 2014/2016	28.01.2014	30.01.2014	28.01.2014	http://portale.unipa.it/operazionetrasparenza//
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011/2013	31.01.2011	01.02.2011	17.06.2013	http://portale.unipa.it/operazionetrasparenza//

Il Responsabile del procedimento
f.to dott. Silvia Salerno

Il Direttore Generale
f.to dott. Antonio Valenti

Il Rettore invita i presenti ad intervenire sulla relazione.

Il Consiglio di Amministrazione

Vista la proposta del Responsabile del procedimento;
Sentita la relazione del Presidente della Commissione Gestione del Personale Funzionamento e Ricerca;
all'unanimità

DELIBERA

di approvare in conformità alla proposta sopra riportata;

di dare mandato all'Amministrazione di porre particolare attenzione alle azioni di monitoraggio infraannuale e di rivedere gli indicatori in modo da renderli più specifici in relazione agli obiettivi da raggiungere

Letto ed approvato seduta stante

IL DIRETTORE GENERALE
Segretario
Dott. Antonio VALENTI

IL RETTORE
Presidente
Prof. Roberto LAGALLA