



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 28 giugno 2017

Omissis

07. Relazione sulla *performance* 2016

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

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

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

Visto l'art.10, comma 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;

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;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2016, punto 10 all'ordine del giorno con la quale si approvano il piano integrato 2016-2018 e gli obiettivi del Direttore Generale per il 2016;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2016, punto 6 all'ordine del giorno con la quale si approvano la modifica del Piano integrato 2016-2018 e l'attribuzione degli obiettivi al Direttore Generale dott. Antonio Romeo per il periodo dal 01/09/2016 al 31/12/2016;

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* 2016 che di seguito si riporta:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Presentazione

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n.150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a tutti i "portatori d'interesse", interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2016, 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 l'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 è determinato il trasferimento dalla CIVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università. I nuovi compiti sono 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 viene 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 dall'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.).

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CIVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica. Mantengono la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dalla CIVIT; il calendario delle attività che le amministrazioni devono porre in essere in relazione al ciclo della performance, gli obblighi relativi allo svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo, gli adempimenti spettanti agli OIV, nonché gli impegni derivati dagli accordi istituzionali già stipulati. Per tutte le amministrazioni restano ferme le modalità di pubblicazione della documentazione già previste, attraverso l'aggiornamento della sezione "amministrazione trasparente" dei rispettivi siti. Per i Ministeri, gli Enti Pubblici Nazionali, le Università e tutte le amministrazioni già accreditate, la trasmissione della documentazione continua ad avvenire attraverso l'aggiornamento del "Portale della Trasparenza".

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 n.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.

Nella prima sezione della Relazione viene esposta una sintesi delle informazioni di interesse per i "portatori di interesse" esterni riguardanti l'Ateneo di Palermo. In particolare si descrivono i



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

contesto territoriale in cui si opera, l'organizzazione amministrativa, le attività di didattica e di ricerca.

Nella seconda sezione sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2016 e si ripropone l'albero della performance, già contenuto nel Piano della performance.

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 gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2016 nonché quelli assegnati ai Dirigenti, per i quali si evidenzia il loro raggiungimento nelle modalità e nei tempi prestabiliti.

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 cinque fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance ed i soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di misurazione e valutazione della performance. La materia in oggetto è disciplinata dal Regolamento adottato dall'Università degli Studi di Palermo 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 D.lgs n.150/2009) 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.

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 Scuole 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;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Scuola delle Scienze di Base e Applicate.

L'Ateneo è inoltre costituito da 20 Dipartimenti, ATeN Center 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 Scuola di Medicina e Chirurgia.

L'azienda agricola Pietranera, con una superficie totale di circa 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 A.A. 2015/2016 è costituita da 124 corsi di laurea, di cui 62 corsi di laurea e laurea magistrale a ciclo unico e 62 lauree magistrali (fonte: Univeritaly.it - Miur).

L'offerta formativa 2015/2016 del post laurea consta di 66 corsi di specializzazione fra vecchio e nuovo ordinamento con 973 iscritti, 20 corsi di master attivati (I e II livello) con 293 iscritti e 59 corsi di dottorato attivi (XXIX, XXX e XXXI) con 517 iscritti.

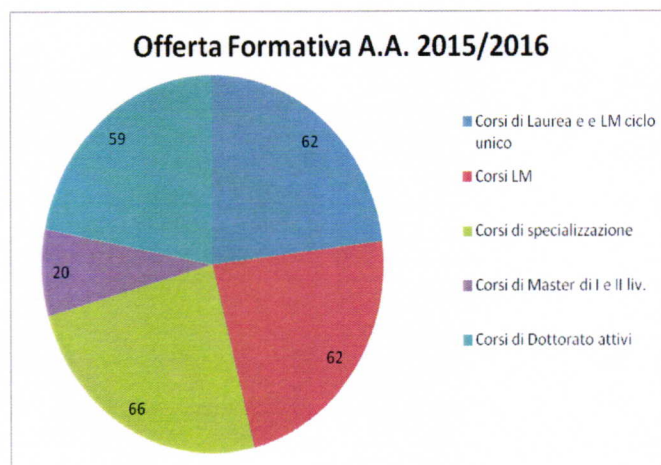


Grafico 1: Offerta Formativa A.A. 2015/2016

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca. Nel 2015 sono stati presentati al MIUR 113 progetti PRIN e altri 7 progetti (Legge 6/2000). Sono stati presentati, inoltre, altri 21 progetti ad altri Ministeri ed Enti Pubblici e Privati.

Nel 2016, dei 113 progetti PRIN presentati nel 2015, ne sono stati finanziati 24; dei 7 progetti (Legge 6/2000), presentati nel 2015, è stato finanziato un solo progetto; dei 21 (altri Ministeri ed



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Enti Pubblici e Privati) nessun progetto è stato finanziato. Nel 2016 sono stati presentati, inoltre, altri 16 progetti ad altri Ministeri ed Enti Pubblici e Privati, di cui è stato finanziato 1 solo progetto.

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

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

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

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

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

Il contesto socio economico della provincia di Palermo non si discosta grandemente dal quadro 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.

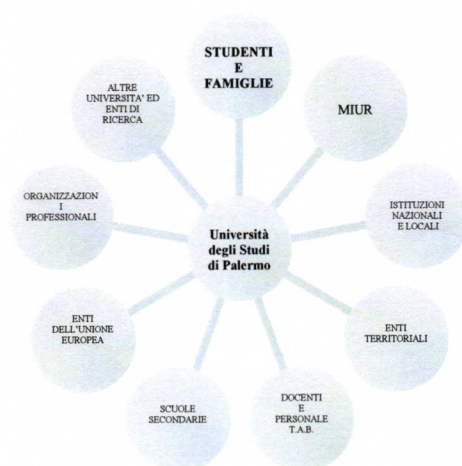
Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito fortemente negli ultimi anni della generale crisi economica. In particolare nel periodo 2010-2016 si è rilevato un tasso di disoccupazione sempre più elevato. Il tasso di disoccupazione in Sicilia nel 2010 era pari al 14,69%, nel 2011 al 14,38%, nel 2012 al 18,63%, nel 2013 al 20,98%, nel 2014 al 22,17%, nel 2015 al 21,40% e nel 2016 si è attestato al 22,08% (fonte: ISTAT). Il tasso di disoccupazione nella provincia di Palermo per i medesimi anni è pari rispettivamente al 18,69%, 16,02%, 19,43%, 20,50%, 23,20%, 23,90 e nel 2016 al 25,10% (fonte: ISTAT).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dall'indagine AlmaLaurea 2016 risulta che il 30% dei laureati del nostro Ateneo intervistati ad un anno dalla laurea dichiara di essere occupato, tale percentuale aumenta al 56,1% a tre anni dalla laurea, mentre a cinque anni si attesta al 66,6%.

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



L'Ateneo coinvolge gli studenti nella propria governance facendoli partecipare, con una propria rappresentanza, agli organi di governo dell'Università. E' inoltre istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, come organo consultivo del Rettore, del SA e del CdA, sulle materie relative alla didattica e ai servizi agli studenti. Sono numerose le associazioni studentesche che collaborano costantemente con l'Ateneo attraverso iniziative culturali e sociali. Grazie alla legge n. 429 del 1985 tutte le realtà associative degli studenti censite trovano sostegno economico ed entrano in una rete progettuale che consente la massima valorizzazione di idee ed entusiasmi.

1.2. L'amministrazione

Il personale dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2016 consta di 1.521 docenti (Fonte CSA - Grafico 2) e 1.615 unità di personale TAB, di cui 6 dirigenti (Fonte CSA - Grafico 3):

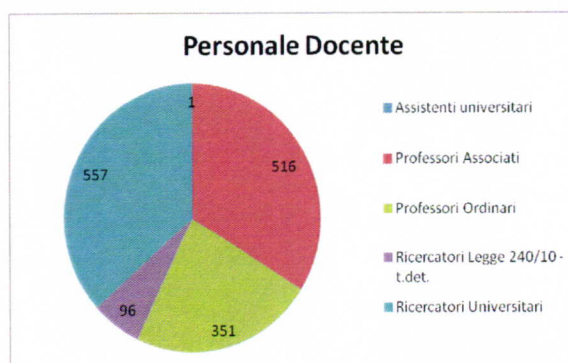


Grafico 2: Personale Docente al 31/12/2016 (Fonte CSA)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

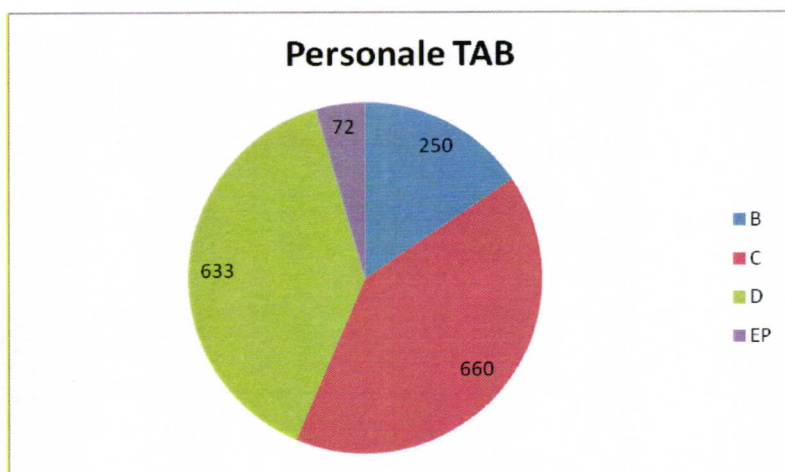


Grafico 3: Personale TAB al 31/12/2016 suddiviso per categorie (Fonte CSA)

Nell'A.A. 2015/2016 gli iscritti in Ateneo sono 40.826 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 01/06/2017 – Grafico 4).

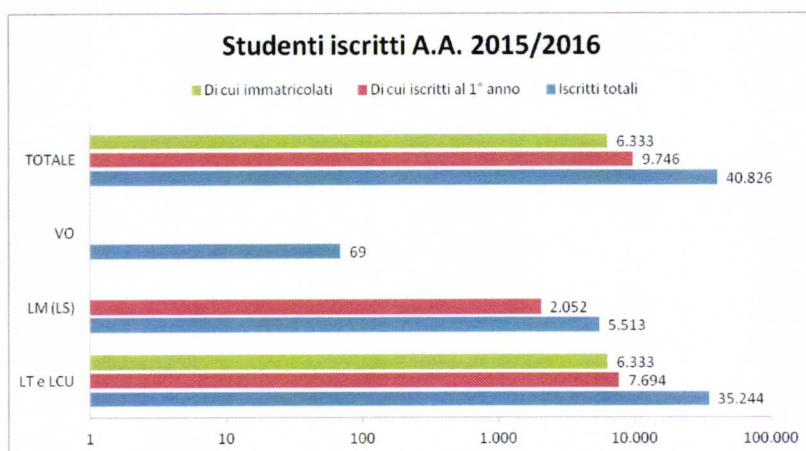


Grafico 4: Iscritti in Ateneo A.A. 2015/2016 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 01/06/2017)

Nell'A.A. 2016/2017 gli iscritti in Ateneo sono 40.183 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 01/06/2017 – Grafico 5).

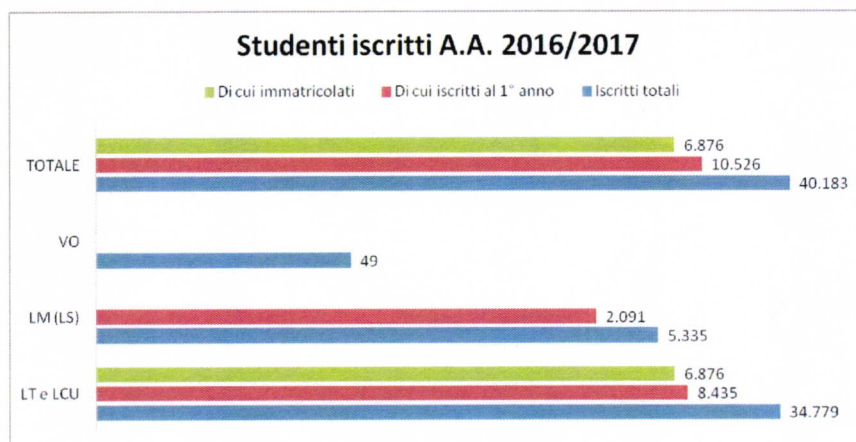


Grafico 5: Iscritti in Ateneo A.A. 2016/2017



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

(Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 01/06/2017)

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

I risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2016 sono specificati nel dettaglio nell'allegato 1 che presenta per ogni obiettivo assegnato l'indicazione dei risultati raggiunti in funzione dei target attribuiti.

In questa sezione si vuole porre particolare attenzione sui seguenti aspetti che hanno visto l'Ateneo, nel corso del 2016, continuare la propria attività di rinnovamento e di crescita, ponendo l'attenzione al contesto territoriale, agli studenti e alle loro esigenze, tramite la sostanziale revisione dell'offerta formativa.

Con deliberazione C.d.A. n. 13 del 10/05/2016, l'Ateneo ha aderito alla proposta Elsevier per l'implementazione del "Portale della Ricerca di Ateneo".

Nel corso dell'anno si è proseguita l'attività di dematerializzazione dei processi di maggiore impatto sugli studenti; è stata avviata la mappatura del processo di gestione delle delibere del C.d.A. ed S.A.

L'amministrazione è stata molto impegnata nelle attività relative alla predisposizione e alla redazione del primo bilancio in economico patrimoniale dell'Ateneo. Al fine di presentare agli organi di governo il primo bilancio di esercizio in contabilità economico-patrimoniale si è reso necessario istituire un apposito gruppo di lavoro per il coordinamento di tutte le attività e di tutte le strutture coinvolte. Nella seduta del CdA del 26/10/2016 al punto 12 dell'ordine del giorno è stato approvato il bilancio unico d'Ateneo di esercizio 2015.

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

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

Il Piano Integrato di Ateneo 2016-2018, previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 27 gennaio 2016, in ottemperanza alla L. 43/2005 e ai DM 827/2013 e 104/2014 del MIUR, ed è stato modificato con delibera del C.d.A. del 26/10/2016.

In esso sono state individuate quattro Aree strategiche di interesse, alle quali l'Ateneo ha collegato le proprie linee di sviluppo per il perseguimento del mandato istituzionale:

- Area Didattica
- Area Ricerca
- Area Piano Dirigenziale
- Area Terza Missione

Per ciascuna di tali aree sono stati identificati obiettivi strategici e obiettivi organizzativi da cui sono discesi obiettivi operativi assegnati alle strutture gestionali, con relativi indicatori e target annuali.

In Figura 1 si riporta l'Albero della performance in forma grafica con evidenza del collegamento fra mandato istituzionale, aree strategiche, obiettivi generali triennali. I restanti obiettivi specifici sono rappresentati nelle Figure 2 e seguenti, dove il livello di raggiungimento dei relativi risultati è rappresentato attraverso la seguente legenda:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



= OBIETTIVO RAGGIUNTO
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO



= OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO



=

Mandato istituzionale

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

Area Didattica	Area Ricerca	Area Piano Dirigenziale	Area Terza missione
Incrementare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa	Supportare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata	Semplificare ed informatizzare i processi gestionali	Sostenere ruolo Industrial Liaison Office - ILO
Migliorare i servizi per gli studenti	Rafforzare la capacità di internazionalizzazione delle strutture di ricerca	Sostenere il cambiamento organizzativo	Sostenere ruolo ARCA
Consolidamento del sistema di AQ dell'Ateneo		Garantire servizi e infrastrutture di qualità	Placement
Nuovo assetto organizzativo delle strutture decentrate (Scuole, Dipartimenti)			

Area Didattica

Incrementare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa

Incremento numero di Corsi di Laurea, e di Corsi di Laurea Magistrale, effettuati in lingua straniera

Incremento numero di Corsi di Laurea, e di Corsi di Laurea Magistrale con percorsi formativi congiunti e doppio titolo di laurea

Incremento numero accordi di cooperazione con Atenei stranieri che prevedano percorsi integrati di studio.

Migliorare i servizi per gli studenti

Orientamento in ingresso.

Orientamento in itinere

Orientamento in uscita

Unipa Smart card

Incrementare i premi e contributi agli studenti meritevoli e agli studenti svantaggiati

Interventi a favore di studenti disabili

Potenziare il dottorato di ricerca

Studio di nuove modalità di erogazione della didattica per studenti che scelgono il regime part-time... studenti fuori sede o in situazioni di difficoltà.

Nuovo assetto organizzativo delle strutture decentrate (Scuole, Dipartimenti)

Modifiche regolamentari, ai fini della riorganizzazione di scuole e dipartimenti onde rendere più efficaci ed efficienti le attività di didattica, di ricerca e di supporto agli studenti ed incrementare la partecipazione studentesca negli organi di Ateneo

Consolidamento del sistema di AQ dell'Ateneo

Pianificazione di attività formative/informative rivolte al personale docente, amministrativo di supporto ai Cds e agli studenti orientati alla conoscenza, all'implementazione e alla condivisione del modello di AQ.

Implementare e aggiornare tutta la sezione relativa ai requisiti ANVUR previsti per l'accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio nella sezione dedicata del portale d'Ateneo.

Implementare il ruolo e l'attività del Presidio di Qualità

Rimodulare l'Offerta Formativa in funzione dell'implementazione del nuovo modello di AQ ed attivare Corsi mirati ad esigenze specifiche che possano assicurare una prospettiva di crescita e benessere al territorio

Area Ricerca

Supportare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

Rafforzare la capacità di internazionalizzazione delle strutture di ricerca

Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca

Finanziamenti derivanti dal Programma europeo Horizon 2020 e finanziamenti diretti ed indiretti UE

Favorire la competitività della ricerca sul piano nazionale e internazionale

Realizzazione di consorzi e reti internazionali con Università e centri di alta formazione UE ed extra UE per agevolare aggregazioni e mobilità necessarie per programmi di ricerca congiunti

Mappatura e BPR

Area Piano Dirigenziale

Semplificare ed informatizzare i processi gestionali

Sostenere il cambiamento organizzativo

Garantire servizi e infrastrutture di qualità

Mappatura e BPR processo Delibere CdA e SA

Nuovo organigramma

Realizzazione di spazi per laboratori e servizi agli studenti

Proseguimento della dematerializzazione dei processi di maggiore impatto sugli studenti: Delibere dei Cds

Revisione e coordinamento dei regolamenti di Ateneo

Realizzazione di spazi per servizi agli studenti

Individuazione ed adozione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP e per l'attribuzione delle posizioni organizzative (categoria D) e delle funzioni specialistiche (categoria B, C e D)

Area Terza missione

Sostenere ruolo Industrial Liaison Office - ILO

Sostenere ruolo ARCA

Placement

Implementazione degli uffici ILO

Incremento numero spin off accademici

Miglioramento del tasso di copertura dell'analisi sui livelli occupazionali dei laureati

Incremento iniziative incubatore di impresa



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.2. Performance individuale

2.2.1. Criteri

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%;
- 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:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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:

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)

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

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

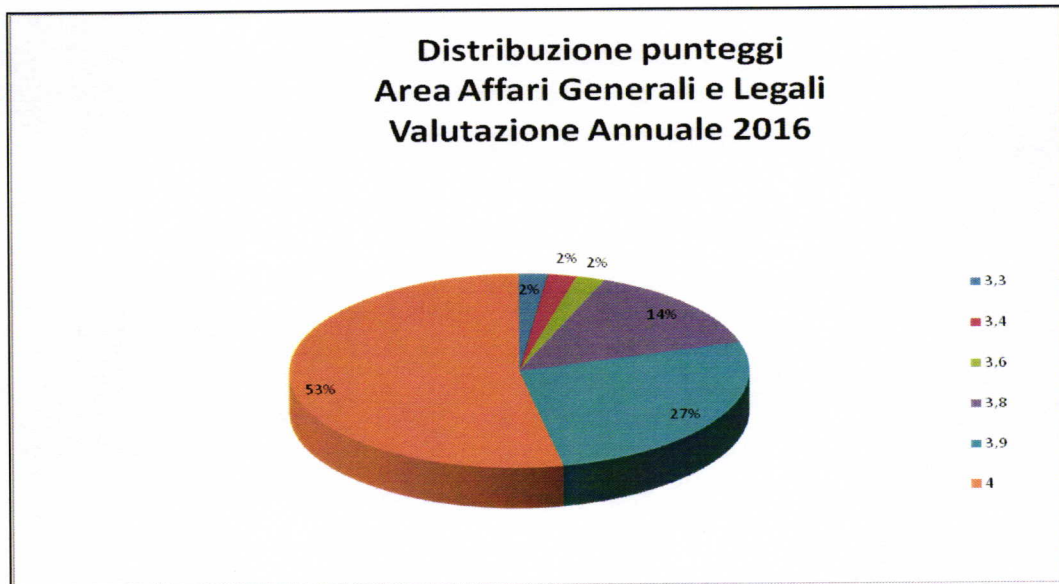
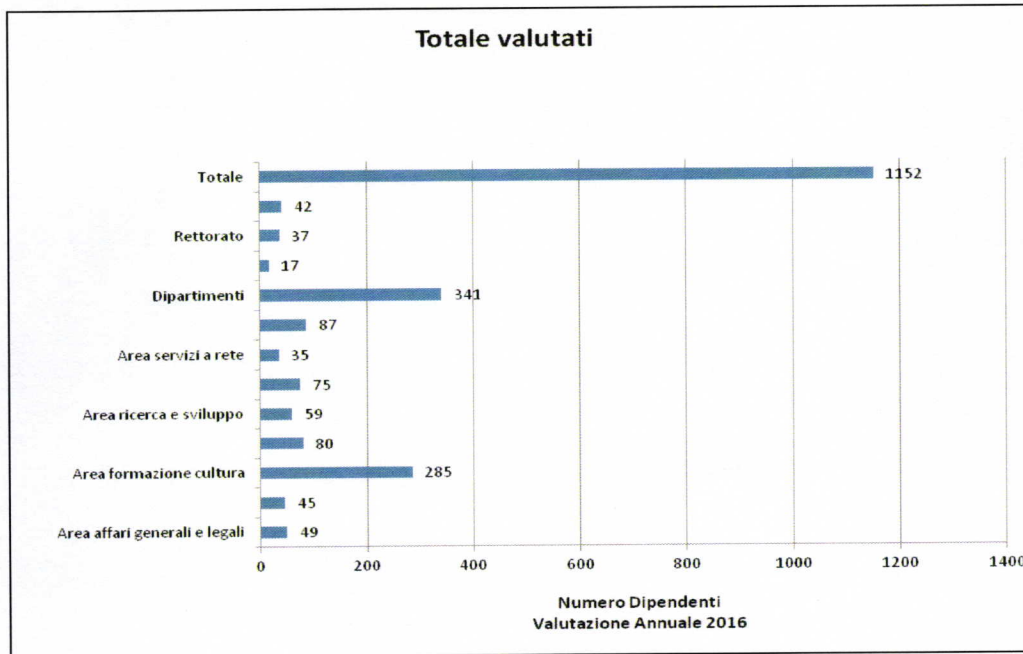
In riferimento al momento della valutazione delle prestazioni e dei risultati, si precisa che i dati di supporto alla valutazione, nella maggioranza dei casi, vengono forniti dagli stessi valutati nella prevista relazione annuale, in altri casi i dati sono elaborati direttamente dai sistemi informatici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

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, Scuole).



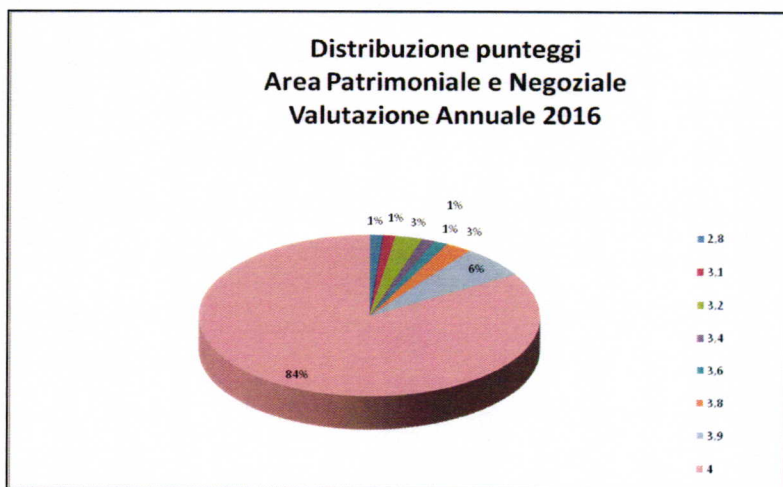
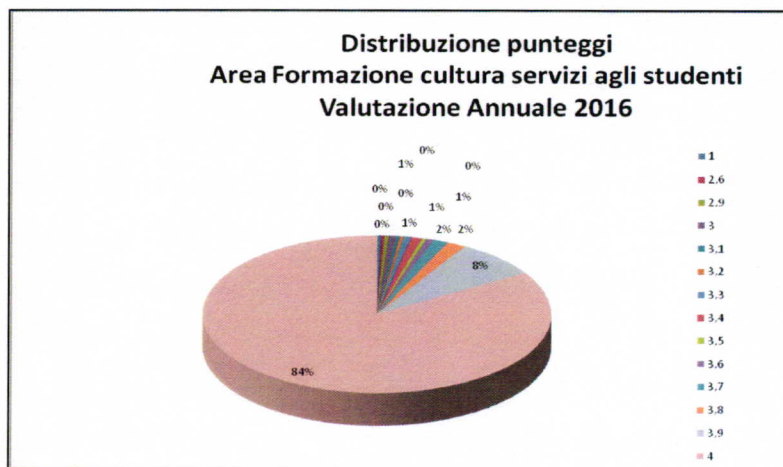
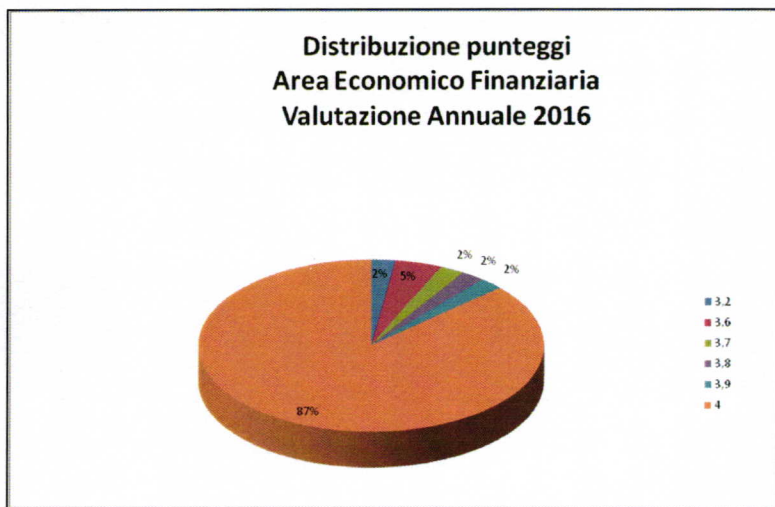
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.2.2. Risultati



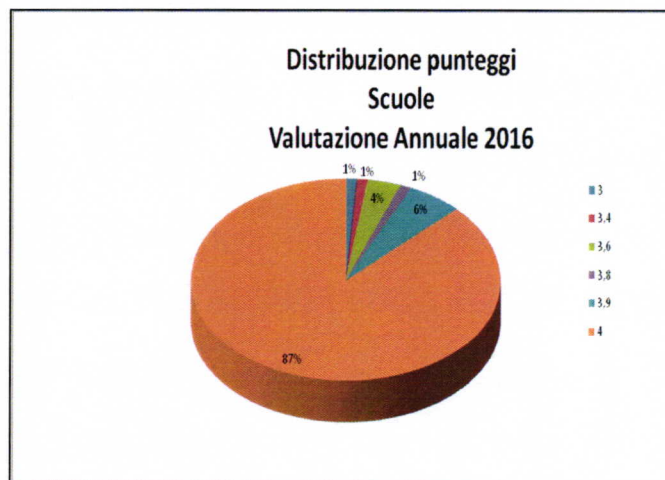
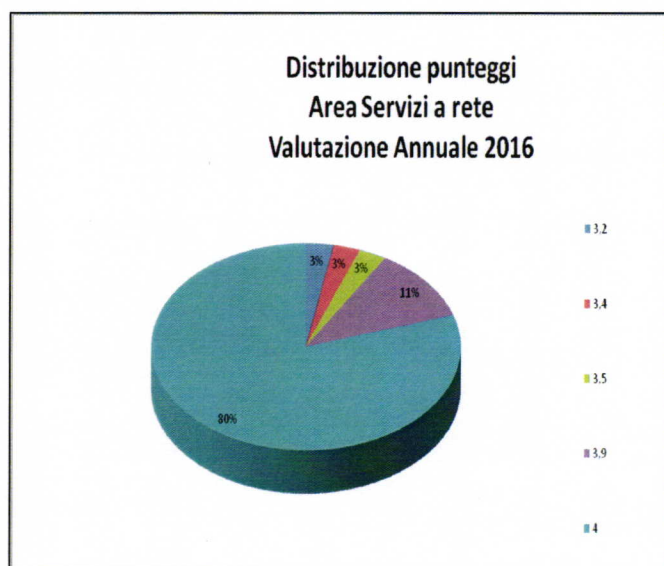
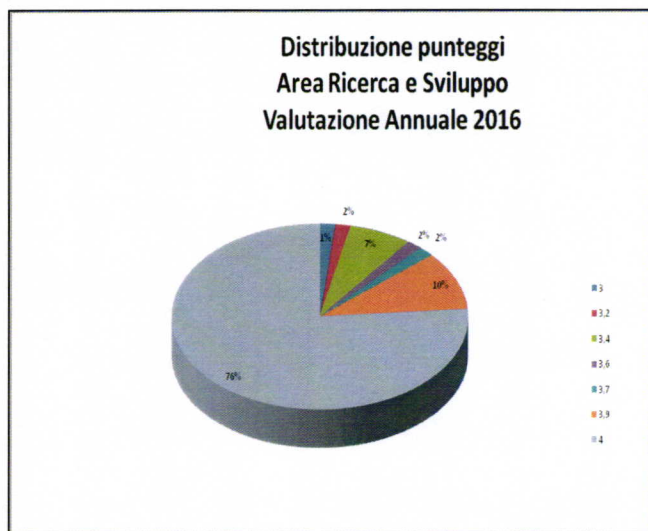


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



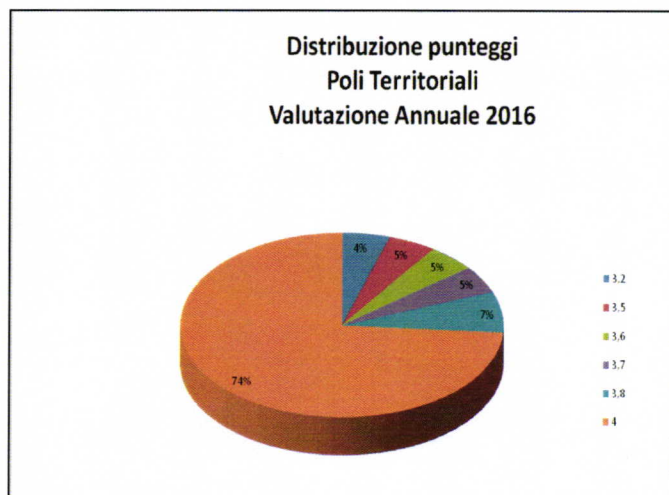
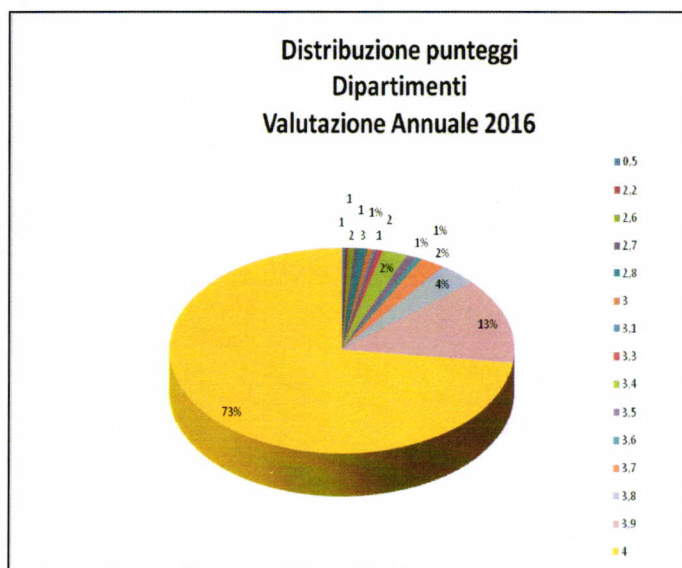


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



3. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

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

3.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

- fase iniziale - coincide con la definizione degli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere. Per misurarne l'attuazione, si associano gli indicatori e i relativi *target*, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 2 - Il risultato si concretizza nella stesura del già richiamato "Piano della Performance". Durante l'anno viene realizzato il monitoraggio per comprendere lo stato di avanzamento dei programmi che sottendono alla realizzazione degli obiettivi, valutando la



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 l'attribuzione a cascata degli obiettivi strategici dell'Ateneo, assegna gli obiettivi operativi ai dirigenti e valuta la performance individuale secondo quanto previsto dall'art. 3 e ss del Regolamento.
- 3) I dirigenti che:
 - partecipano alla definizione degli obiettivi operativi di propria pertinenza;
 - coordinano e gestiscono l'intero processo di valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo operante nella propria struttura.

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 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.

Punto di forza, nel nostro Ateneo, è l'applicazione, sin dal gennaio del 2011, del sistema e del regolamento per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo (SMVP) che consente la valutazione della performance individuale di tutto il personale, sia di quello con responsabilità operativa ed attribuzione di obiettivi che del personale cui non vengono attribuiti obiettivi. La pianificazione degli obiettivi è declinata, seguendo il sistema a cascata, anche per



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

tutte le strutture decentrate, così come previsto dal SMVP. L'insieme degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi è definita ed esplicitata.

3.3. Criticità e opportunità

Da un punto di vista organizzativo e gestionale, la principale criticità è data dal fatto che allo stato attuale la valutazione del core business dell'Università (attività di didattica e di ricerca) e la valutazione della performance amministrativa sono solo parzialmente integrate e sono soggette a regole differenti. Con il recente Decreto Legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124" dovrebbe essere superata la dicotomia di valutazione in quanto prevede la modifica dell'art. 13 comma 12 del d.lgs. n. 150/2009 sostituendolo con il seguente: "Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto".

Un altro punto di notevole criticità è relativo al periodo di crisi economica che investe tutta l'Italia connesso ad una politica economica basata sull'austerità che comporta una costante riduzione delle risorse finanziarie dedicate al sistema universitario nel suo complesso ed alla ricerca scientifica in particolare.

Il maggiore coinvolgimento degli stakeholder dell'Ateneo ha consentito di porre più attenzione su quanto chiesto dall'utenza. La partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti si riflette nell'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono allegati alla presente (allegato 2).

Sempre nell'ambito del miglioramento, con riferimento 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, così come previsto tra l'altro dal succitato decreto. L'Ateneo, dopo molti anni, ha deciso di partecipare al Good Practice 2016, proprio nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi, oltre che di un utile benchmark con le altre Università partecipanti e della rilevazione dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi di supporto dell'Ateneo.

4. Analisi dei rischi, trasparenza e anticorruzione

L'adozione del Ciclo Integrato della Performance ha portato alla stesura di un unico Piano integrato contenente il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito PTTI), oggi sezione del citato PTPC, di cui gli stessi costituiscono apposite sezioni.

Tale scelta evidenzia la stretta correlazione tra queste tematiche, orientate a favorire un miglioramento operativo ed etico per l'amministrazione, che si è realizzata attraverso l'attuazione degli obiettivi strategici individuati e quelli operativi assegnati. Si è teso alla realizzazione di un pieno coordinamento tra le misure da adottare per contenere il rischio di corruzione e gli obiettivi di funzionalità amministrativa.

Il Piano ha costituito, quindi, uno strumento di programmazione dell'intera attività amministrativa frutto della consapevole partecipazione degli organi di indirizzo politico dell'amministrazione. A ciò si aggiunga che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 novembre 2016 ha approvato le linee guida per l'organizzazione dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo proposte dal Direttore Generale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

In relazione a tale modifica, si è determinato, nel corso del primo semestre 2017, un nuovo assetto organizzativo e una ridefinizione dell'allocazione delle risorse umane e strumentali, con l'intento di dare piena realizzazione ai principi di efficienza, efficacia dell'azione amministrativa, in un'ottica di competitività, innovazione, di semplificazione e di informatizzazione dei processi gestionali.

Il processo di gestione del rischio è stato orientato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione,
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Tale processo ha richiesto il necessario coinvolgimento di attori interni ed esterni al contesto organizzativo ed ha riguardato le seguenti principali attività: la sistematica identificazione e valutazione di tutte le cause di rischio e delle relative conseguenze, la definizione, implementazione e sistematica verifica di efficacia delle azioni/misure adottate.

Altre forme di coinvolgimento della società civile, utili alla redazione del piano, sono state realizzate attraverso un'apposita casella di posta elettronica denominata segnalazioni@unipa.it. Tale iniziativa è stata assunta con l'intento di creare un dialogo con gli utenti dell'Ateneo al fine di implementare il rapporto di fiducia e di consentire l'emersione di fenomeni di "mala gestio" della cosa pubblica.

In mancanza di una struttura dedicata esclusivamente alla gestione e cura di tutti gli adempimenti correlati alla prevenzione della corruzione ed alla attuazione della normativa sulla trasparenza sono state implementate le competenze di due Settori afferenti all'Area Affari generali e Legali, precisamente:

- il Settore affari legali del personale e della prevenzione della corruzione;
- il Settore affari generali e legali. Privacy e trasparenza.

All'interno del Settore Ufficio Studi e Documentazione, afferente alla medesima Area, è stata costituita una unità operativa con compiti di comunicazione ed informazione anche in materia di prevenzione della corruzione.

In Ateneo è presente il Servizio Ispettivo di Ateneo competente per tutte le verifiche ed accertamenti inerenti all'attuazione delle prescrizioni del Piano triennale della prevenzione della corruzione.

Inoltre, sono stati individuati i dirigenti e i responsabili amministrativi delle strutture decentrate (dipartimenti e scuole) quali referenti per la prevenzione della corruzione. I predetti referenti, oltre a svolgere attività informative, hanno partecipato attivamente al processo di gestione del rischio attraverso la presentazione di proposte riguardanti le possibili misure di prevenzione ed assicurando l'osservanza del codice di comportamento e l'adozione di misure gestionali.

Nel corso del 2016 si è proceduto a implementare l'analisi del rischio già svolta nel corso del 2014 e 2015 per le aree obbligatorie e negli ambiti di attività già individuati nei precedenti PTPC, aggiungendo alcuni dei processi che l'aggiornamento al PNA 2015 individua come generali e procedendo inoltre all'analisi delle attività di competenza delle strutture decentrate.

Tale attività di analisi, come detto precedentemente, è stata condotta mediante il coinvolgimento di alcuni dei responsabili delle strutture dipartimentali e delle scuole. È stata effettuata una mappatura di alcune delle attività di competenza delle suddette strutture, ritenute a più alto rischio, mediante la costituzione di un ristretto gruppo di lavoro. Si è proceduto ad un coinvolgimento di tali soggetti che, nella qualità di referenti, sono chiamati istituzionalmente a garantire una forma di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

stabile collaborazione ed interlocuzione con il responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito RPC). In questa attività è stato anche coinvolto il Settore controllo di gestione, che ha fornito un utile supporto in ordine alla mappatura dei processi relativi al contenzioso, alla gestione delle entrate e delle uscite ed alle attività ispettive e di controllo.

Le attività di identificazione e di analisi del rischio sono state condotte attraverso il coinvolgimento dei responsabili delle strutture, previa somministrazione di apposite schede in cui è stato indicato, a cura di ciascun responsabile, un valore in termini di probabilità ed impatto organizzativo per ogni evento di rischio corruttivo correlato al singolo processo o alle fasi dello stesso.

Ciascuno dei soggetti coinvolti ha inoltre avuto l'opportunità di fornire indicazioni circa le misure ritenute più idonee, fra quelle obbligatorie, a contrastare il rischio oggetto di analisi.

Il trattamento del rischio è consistito nel processo di individuazione e valutazione delle misure che dovevano essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella determinazione di quali rischi bisognava trattare prioritariamente rispetto agli altri, alla luce delle attività di ponderazione già effettuate. Nel sistema di trattamento del rischio sono state fatte rientrare tutte quelle azioni che hanno contribuito a ridurre la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione oppure a limitarne l'impatto.

La trasparenza ha rappresentato uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa è stato previsto come obiettivo di macrororganizzazione quello relativo alla individuazione di dati ulteriori da pubblicare rispetto a quelli previsti da d.lgs. 33/13.

In materia di prevenzione della corruzione l'obiettivo di macrororganizzazione ha riguardato l'individuazione di ulteriori processi da sottoporre ad informatizzazione: tale processo di individuazione si concluderà entro il 31 dicembre 2017 con la presentazione del Piano Operativo.

Il legislatore per contrastare il fenomeno della corruzione ha emanato la legge n. 190/2012; inoltre, il d.lgs. N. 33/2013, entrato in vigore il 20 aprile 2013, ha riordinato interamente la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. Tale norma ha introdotto aggiuntivi e rilevanti obblighi di informazione con relative sanzioni ed ha riordinato gli obblighi di pubblicazione on-line che già gravano sulle amministrazioni, riunendo in un corpus normativo unitario, sistematico e semplificato, le numerose previsioni normative disseminate nell'ordinamento.

All'attuazione degli obblighi di pubblicazione hanno partecipato i Dirigenti e i Responsabili delle strutture di Ateneo: come previsto dal d.lgs. n.33/2013, dovevano garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini di legge.

Durante il 2016 è stata definita una rete di responsabili per la pubblicazione per le aree amministrative e le strutture decentrate. Il Responsabile della trasparenza, con il supporto dei funzionari del Settore Affari Legali generali, Privacy e Trasparenza, attraverso frequenti incontri, ha concordato con gli stessi le modalità di pubblicazione dei dati da parte delle strutture.

Nel corso del 2016, buona parte dei dati previsti dal d. lgs n. 33/2013 e dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97 sono stati già pubblicati sul sito Amministrazione Trasparente.

I dati sono stati pubblicati sulla Home Page del sito istituzionale www.unipa.it nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Le pagine sono state realizzate ed adeguate alle previsioni dell'art.7 del d.lgs. n.33/2013 e alle "Linee Guida Siti Web". Pertanto i dati sono conformi ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	01.12.2010	30.12.2010	01.12.2010	http://portale.unipa.it/operazionetrasparenza//
Piano integrato 2016/2018	27.01.2016	02.02.2016	26.10.2016	http://portale.unipa.it/operazionetrasparenza//

Il Responsabile del procedimento
F.to Dott.ssa Silvia Salerno

Il Dirigente
F.to Dott.ssa Giuseppa Lenzo

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 Affari del Personale;

DELIBERA

Di approvare in conformità alla proposta sopra riportata.

Letto ed approvato seduta stante

Il Direttore Generale
Segretario
Dott. Antonio ROMEO

Il Rettore
Presidente
Prof. Fabrizio MICARI