



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



2018



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Presentazione

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n.150/2009 (con le modifiche apportate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017), redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani stilate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a tutti i "portatori d'interesse", interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2018, 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, 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.

La stesura della presente Relazione rispetta quindi le indicazioni della norma e nello specifico di quanto previsto dalle linee guida. Si ricorda a tal proposito che, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce uno degli elementi cardine del D.lgs n.150/2009 rappresentando lo strumento metodologico e operativo attraverso cui va a dispiegarsi il ciclo gestionale della performance ma anche, indirettamente, della trasparenza e della qualità dell'azione amministrativa.

Nella prima sezione della Relazione viene esposta una sintesi delle informazioni per i "portatori di interesse" esterni riguardanti l'Ateneo di Palermo. In particolare si descrivono il contesto territoriale in cui si opera, l'organizzazione amministrativa, le attività di didattica e di ricerca.

Nella seconda sezione sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2018 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 2018 nonché quelli assegnati ai Dirigenti, per i quali si evidenzia il loro raggiungimento nelle modalità e nei tempi prestabiliti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 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 (adempimento 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 Il processo di riorganizzazione delle Strutture decentrate: i Dipartimenti
 - 1.4 Il Progetto *Good Practice*
 - 1.5 Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)
 - 1.6 I progetti di ricerca
- **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
 - 2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance
 - 2.2 Performance individuale
 - 2.2.1 Criteri
 - 2.2.2 Risultati
- **3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
 - 3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*
 - 3.3 Criticità e opportunità
- **4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Allegati

- **ALLEGATO 1** – Obiettivi strategici programmati e risultati raggiunti
- **ALLEGATO 2** – Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2018
- **ALLEGATO 3** – Obiettivi e piani operativi
- **ALLEGATO 4** – Relazione sugli obiettivi del Direttore Generale Dott. Antonio Romeo – 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2018
- **ALLEGATO 5** – Report Progetto *Good Practice*



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. 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;
- Scuola delle Scienze di Base e Applicate.

L'Ateneo è inoltre costituito da 20 Dipartimenti, dall'ATeN Center, dal Sistema Museale d'Ateneo (istituito con delibera C. di A. del 18/01/2017) e da un sistema di laboratori di Ateneo. Tutti questi elementi, coniugati alla tradizione e all'esperienza, portano l'Università degli Studi di Palermo ad una costante apertura all'innovazione, alla ricerca, al dialogo con il mondo produttivo. L'Ateneo si pone come tassello di un mosaico di istituzioni impegnate nella crescita del territorio e nello sviluppo di relazioni internazionali mirate alla diffusione del sapere.

L'Ateneo palermitano, da sempre, si fa carico di una missione educativa di carattere sociale oltre che culturale, missione tipica di un'università pubblica, ancor più importante dato il particolare contesto territoriale e sociale in cui opera.

L'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. 2017/2018 è costituita da 125 corsi di laurea, di cui 69 corsi di laurea e laurea magistrale a ciclo unico e 56 lauree magistrali (fonte: Univeritaly.it - Miur).

L'offerta formativa 2017/2018 del post laurea consta di 40 corsi di specializzazione con 999 iscritti; 35 corsi di master attivati (I e II livello) con 218 iscritti; 2 corsi di perfezionamento attivati con 27



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

iscritti. Risultano attivi, inoltre, con 463 iscritti, i seguenti corsi di dottorato: 20 corsi per il XXXII ciclo, 22 corsi per il XXXIII ciclo e 19 corsi per il XXXIV ciclo.

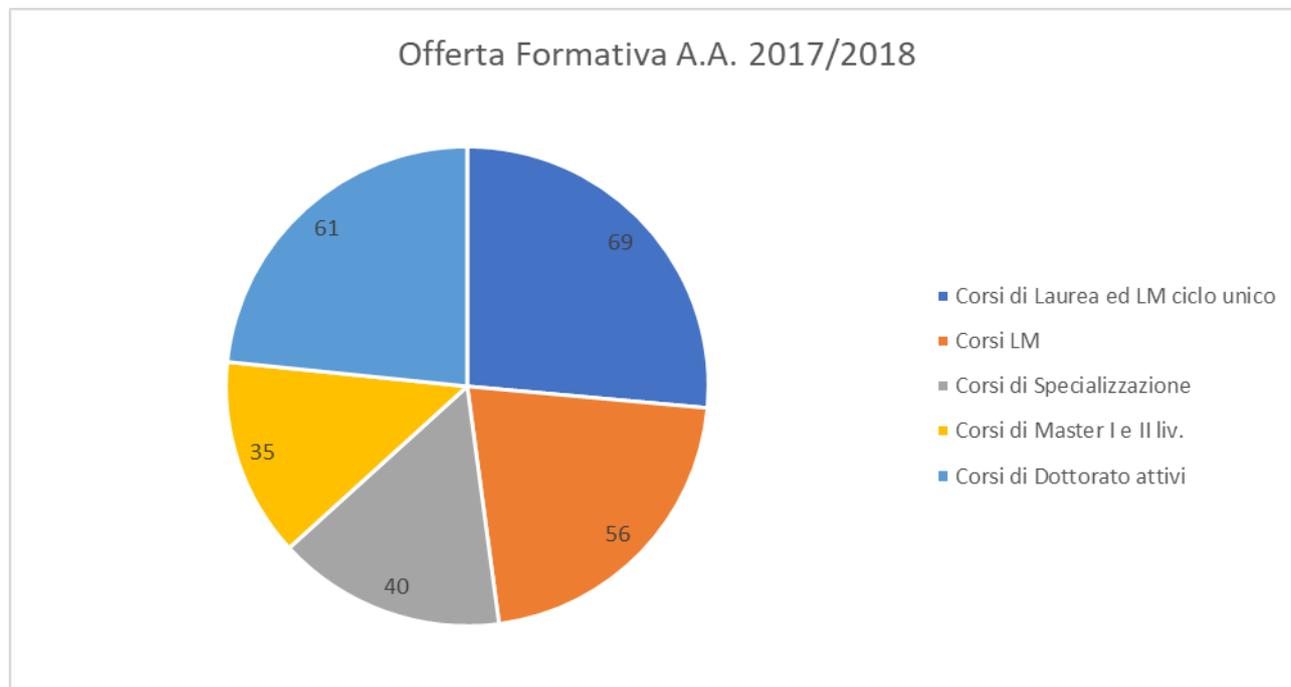


Grafico 1: Offerta Formativa A.A. 2017/2018

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca meglio dettagliata nel paragrafo 1.5 denominato "I progetti di ricerca".

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.

Il nostro Ateneo, per una precisa scelta legata al contesto territoriale di riferimento, è egualmente orientato alla didattica, alla ricerca e alla terza missione. Questa scelta legata sia alle dimensioni che al ruolo storico e sociale caratterizza la sua vocazione "generalista".

1.1 Il contesto esterno di riferimento



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il sistema universitario italiano è basato su sessantuno Atenei Statali che accolgono circa il novanta per cento degli iscritti. La maggior parte degli studenti (circa l'83%) è concentrato negli atenei medio-grandi (con oltre 15.000 studenti).

L'Università di Palermo opera nel contesto economico e sociale siciliano nel quale sono attualmente presenti altre tre Università:

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

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

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

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

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

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

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

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito fortemente negli ultimi anni della generale crisi economica. In particolare nel periodo 2011-2017 si è rilevato un tasso di disoccupazione sempre più elevato. Il tasso di disoccupazione in Sicilia nel 2011 al 14,38%, nel 2012 al 18,63%, nel 2013 al 20,98%, nel 2014 al 22,17%, nel 2015 al 21,40%, nel 2016 al 22,08%; nel 2017 al 21,49% e nel 2018 si è attestato al 21,50 (fonte: ISTAT).

Il tasso di disoccupazione nella provincia di Palermo per i medesimi anni è pari rispettivamente al 16,02%, 19,43%, 20,50%, 23,20%, 23,90%, 25,10%, nel 2017 al 21,33% e nel 2018 al 19,80 (fonte: ISTAT).

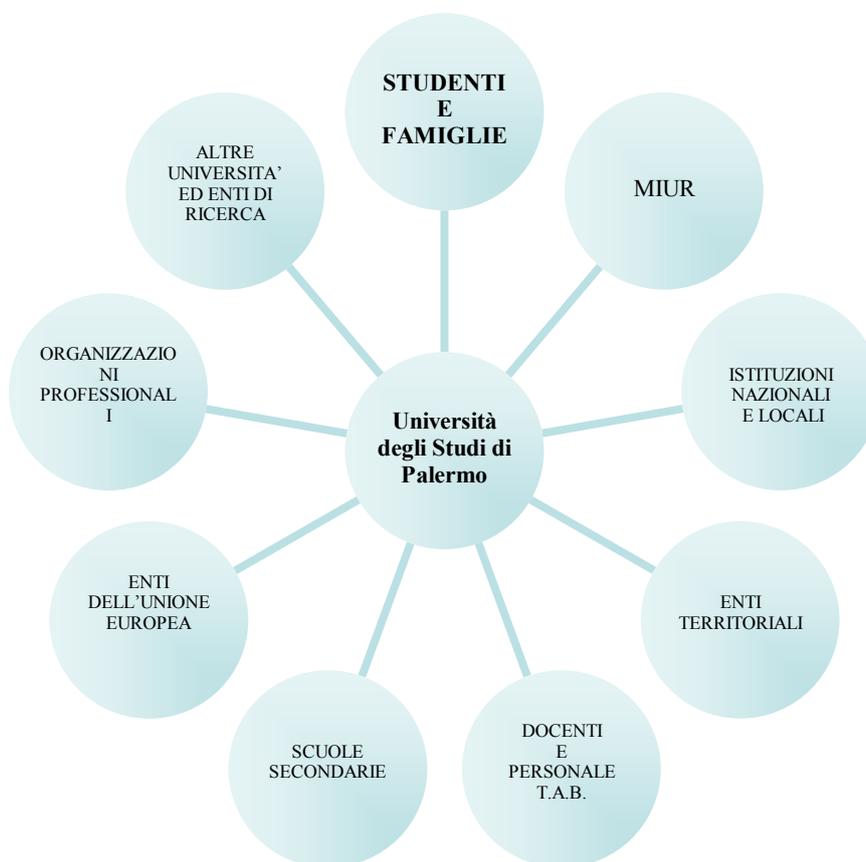
Dalla XX Indagine AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati (sintesi rapporto 2018) risulta che il 34,7% dei laureati del nostro Ateneo intervistati ad un anno dalla laurea dichiara di essere occupato, tale percentuale aumenta al 61,2% a tre anni dalla laurea, mentre a cinque anni si attesta al 70,5%.

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il personale dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2018 consta di 1.450 docenti (Fonte CSA - Grafico 2) e 1.558 unità di personale TAB, di cui 6 dirigenti (Fonte CSA - Grafico 3):

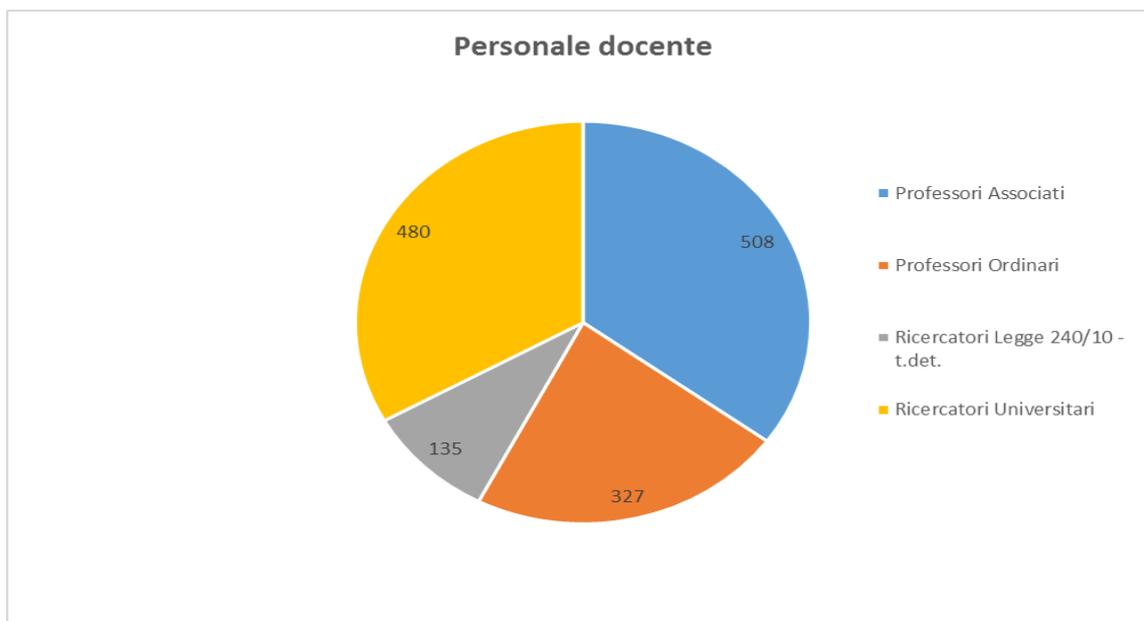


Grafico 2: Personale Docente al 31/12/2018 (Fonte CSA)

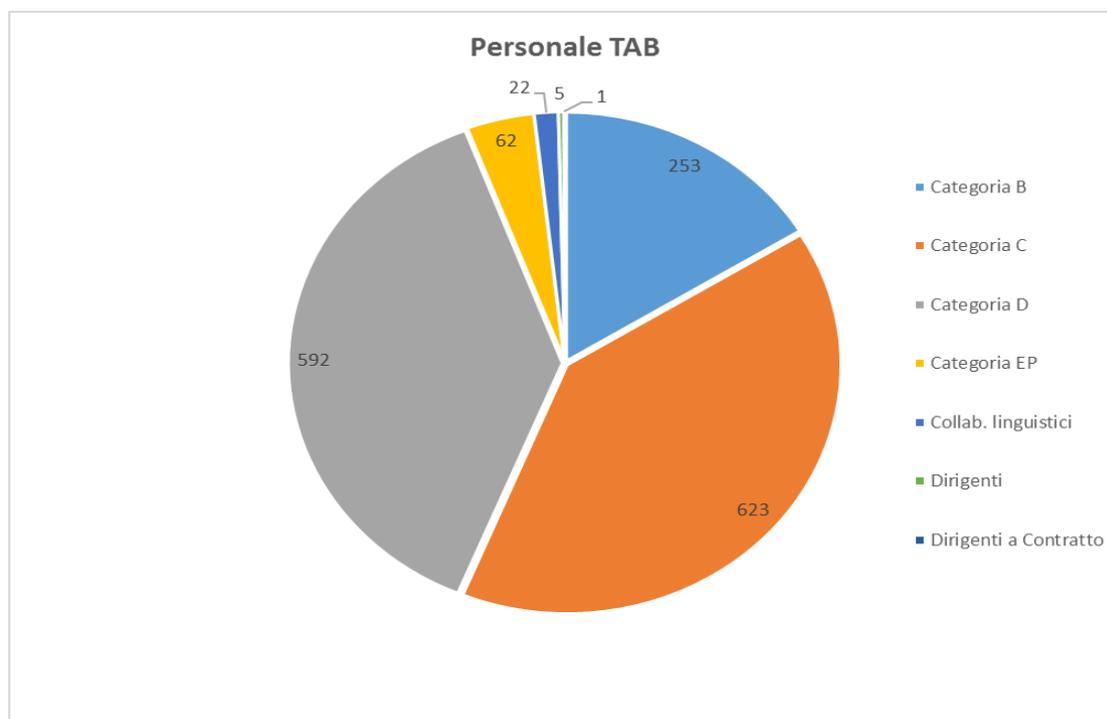


Grafico 3: Personale TAB al 31/12/2018 suddiviso per categorie (Fonte CSA)

Nell'A.A. 2017/2018 gli iscritti in Ateneo sono stati 40.080 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 17/04/2019 – Grafico 4).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

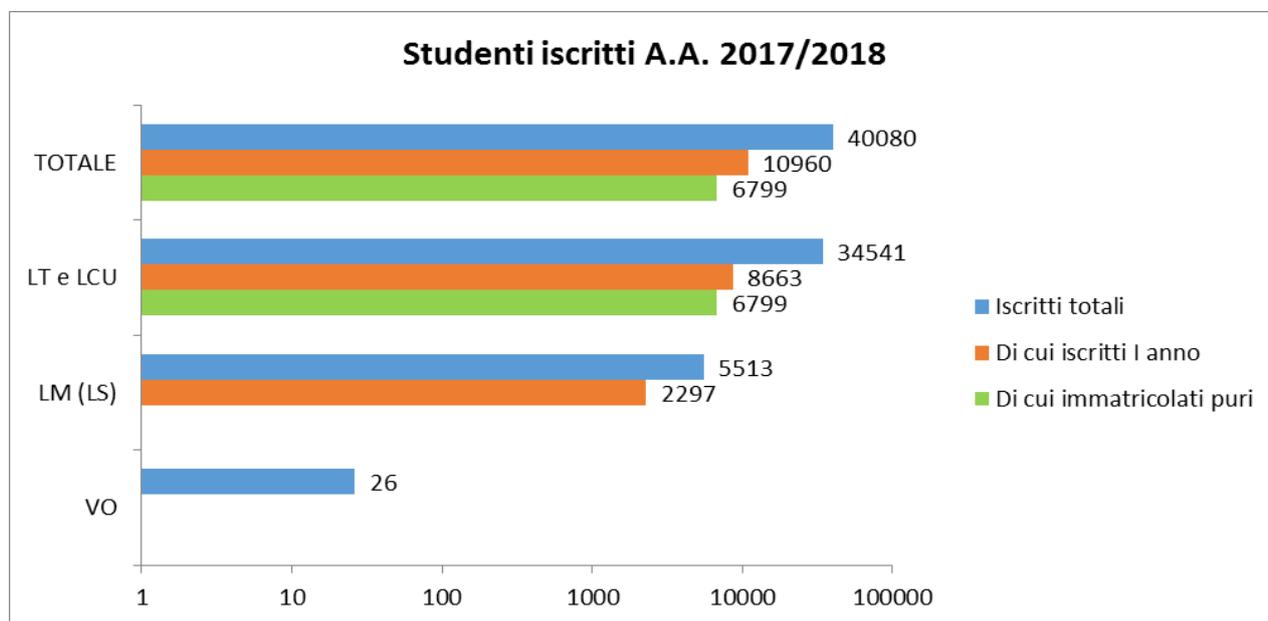


Grafico 4: Iscritti in Ateneo A.A. 2017/2018
(Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 17/04/2019)

Nell'A.A. 2018/2019 gli iscritti in Ateneo sono 38.906 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 17/04/2019 – Grafico 5).

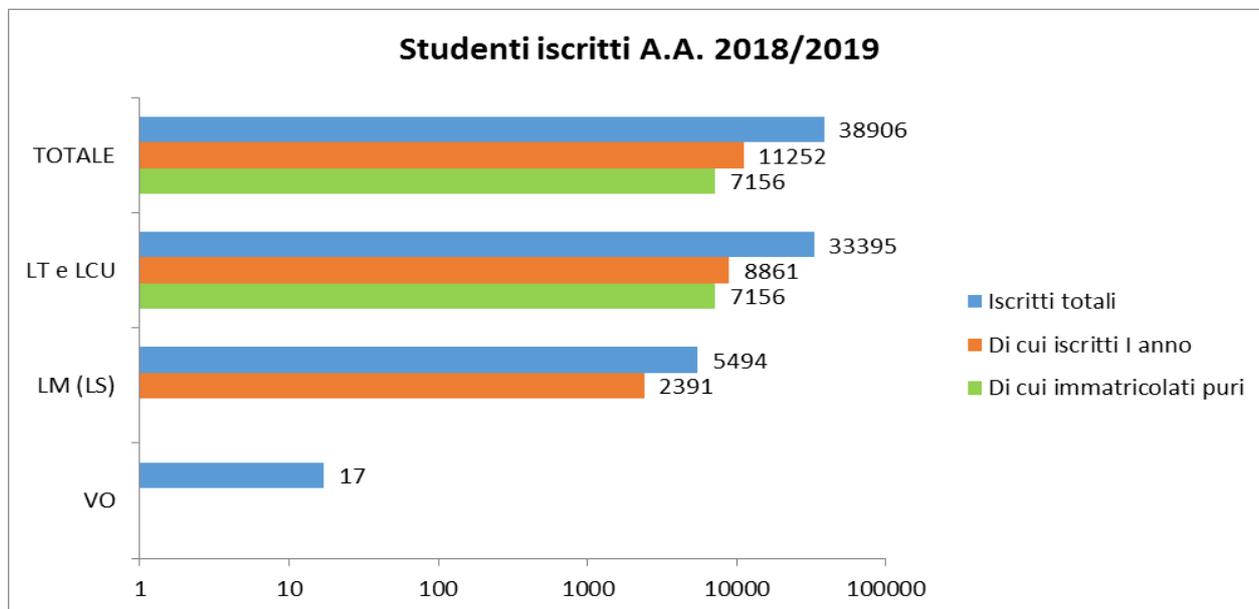


Grafico 5: Iscritti in Ateneo A.A. 2018/2019
(Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 17/05/2019)

1.3 Il processo di riorganizzazione delle Strutture decentrate: i Dipartimenti



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dopo aver implementato, nel corso del 2017, il modello organizzativo di Ateneo per la riorganizzazione della amministrazione centrale, attraverso l'istituzione di nuove Aree dirigenziali e la ridefinizione di quelle esistenti, nonché della loro articolazione in Strutture di Staff e Servizi Speciali, si è voluto proseguire il suddetto processo di riorganizzazione attraverso l'adozione di un nuovo modello organizzativo per le strutture decentrate e, in particolare, delle strutture dipartimentali.

L'azione partecipata e condivisa della raccolta delle informazioni procedurali di mappatura condotta nelle Scuole e nei Dipartimenti e la successiva attività di analisi dei processi hanno determinato un set di azioni finalizzate all'implementazione di un modello organizzativo funzionale e coerente con gli attuali assetti procedurali. In particolare è stata prevalente l'attenzione posta sui dipartimenti per la duplice funzione di gestore della Didattica e della Ricerca.

Nel corso dei primi quattro mesi del 2018:

- sono state realizzate le interviste ai Responsabili Amministrativi delle Scuole e dei Dipartimenti (attraverso le quali si è potuto procedere ad una disamina dei procedimenti amministrativi governati);
- è stato condotto lo studio della legislazione vigente (in particolare della Legge 240/2010, dello Statuto di Ateneo e dei Regolamenti interni di Ateneo);
- sono state analizzate le funzioni delle strutture decentrate nell'attuale organizzazione;
- è stato sviluppato un progetto di standardizzazione dei dati raccolti (finalizzati all'identificazione di un modello comune per Dipartimenti e Scuole);
- sono stati assegnati, infine, i procedimenti mappati alle funzioni standard identificate nel modello realizzato.

Successivamente, con nota prot. n. 47593 del 02/07/2018, la Direzione Generale ha costituito un gruppo di lavoro per la condivisione e la realizzazione della mappatura dei procedimenti e dei processi, potendosi poi così procedere alla revisione del modello organizzativo-funzionale delle strutture decentrate in armonizzazione con quanto già posto in essere nell'Amministrazione Centrale. In particolare, i modelli hanno tenuto conto, dal punto di vista funzionale, delle necessità desumibili dai nuovi Regolamenti per la Didattica e la Ricerca.

I nuovi modelli organizzativi sono stati, dunque, definiti con il supporto dell'Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico, quadrati con i budget di struttura e sottoposti all'approvazione degli Organi Collegiali di Ateneo.

Il Senato Accademico e il CdA, rispettivamente nelle sedute del 25/07/2018 e del 26/07/2018, hanno approvato il nuovo modello organizzativo per le strutture dipartimentali.

Nel mese di dicembre, infine, sono stati conferiti i primi incarichi relativi alle funzioni individuate nel suddetto modello.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il nuovo modello organizzativo realizzato, sintesi dei servizi amministrativi di supporto alla didattica e alla ricerca in capo alle strutture dipartimentali di questo Ateneo, si caratterizza, dunque, per un maggiore coinvolgimento del personale afferente alle stesse e per una migliore qualità della comunicazione tra vertice amministrativo e funzioni collegate.

Tale modello ha tenuto conto, altresì, della necessità di integrazione tra indirizzo gestionale e obiettivi, nonché della coerenza tra risultati da conseguire e risorse impegnate. Per questa ragione è stato ritenuto fondante il principio per il quale l'efficienza di un modello organizzativo passi attraverso i meccanismi di delega e responsabilità. Un modello organizzativo caratterizzato da percorsi professionali fortemente motivanti che rispondono all'aspirazione di crescita professionale, conduce, infatti, ad una visione identitaria dell'Ateneo e al superamento della dicotomia tra amministrazione centrale e strutture decentrate.

Pertanto, il nuovo modello organizzativo, in analogia con il modello adottato per le Aree e i Servizi dell'Ateneo, ha previsto un Dipartimento articolato in Unità Operative e Funzioni Specialistiche che si aggiungono alla figura cardine del Responsabile Amministrativo di dipartimento (RAD) e ha tenuto conto di tutte le attività procedurali svolte in Dipartimento e della loro ripartizione secondo quei principi di responsabilità, autonomia e delega sopra rappresentati.

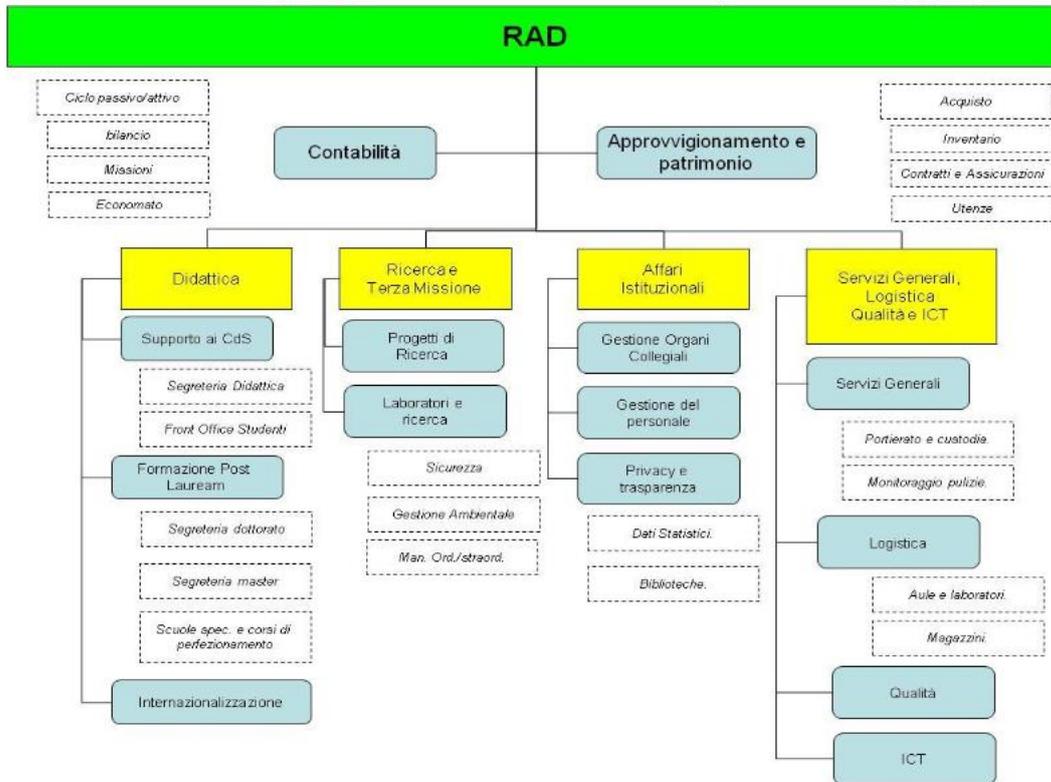
L'organigramma funzionale del Dipartimento riportato in fig.1 rappresenta la configurazione più articolata e "ottima", ovvero il dettaglio dei macro servizi e delle macro attività che possono essere svolte in seno ad un Dipartimento. Ai fini della suddetta analisi, si è tenuto conto dei servizi e delle attività dichiarate e rilevate dai vari RAD nell'ambito del Progetto *Good Practice*, oltre che dell'attività di mappatura dei processi di Ateneo svolta nel corso degli anni dagli uffici del Settore Programmazione e Controllo di gestione.

Nella assoluta consapevolezza che non tutti i dipartimenti sono organizzati e provvisti di uguali dotazioni logistiche, strumentali e di risorse umane, è stata analizzata l'attuale configurazione dipartimentale in termini di risorse umane e funzioni specialistiche assegnate, giungendo a tre schemi standard di organigramma dipartimentale ognuno dei quali sostanzialmente legato alle dimensioni del Dipartimento stesso (Fig. 2): ogni schema può essere modellato ed adattato alle singole specificità di ogni singolo Dipartimento, nonché al grado di competenza del personale afferente.

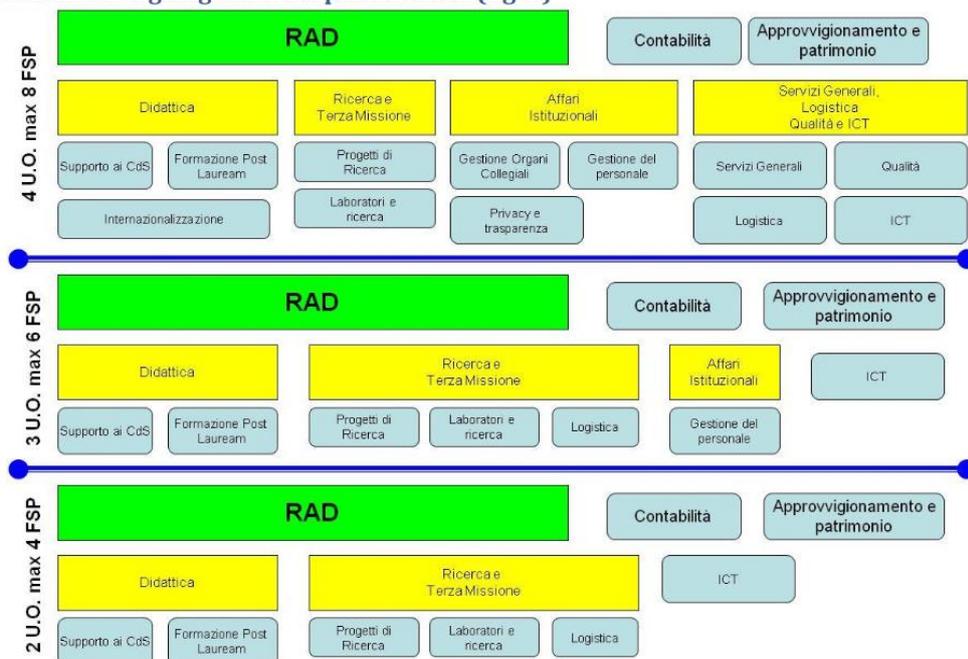


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Modello di Organigramma Funzionale del Dipartimento (fig. 1)



- Esempi di schemi di organigramma dipartimentali (fig. 2)





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Gli schemi proposti hanno tutti in comune n. 2 U.O., Didattica e Ricerca e Terza Missione, quali espressione compiuta delle attività istituzionali d'Ateneo. Tuttavia, non tutti i dipartimenti allo stato attuale hanno una dotazione organica capace per potersi strutturare secondo uno degli schemi proposti.

Nelle more di definire in modo dettagliato gli organici dei singoli dipartimenti, e nel rispetto delle risorse di bilancio (stimate in 110.000 euro quale incremento dei fondi destinati ai nuovi ruoli di responsabilità in seno ai Dipartimenti), si è verificata l'applicazione del nuovo modello funzionale (nei tre schemi previsti) su ogni singolo dipartimento. L'analisi è stata impostata sui seguenti vincoli:

1. N. di personale TA afferente al dipartimento;
2. N. di FSP già assegnate;
3. N. di funzionari di ctg D presenti nel dipartimento, distinti per area funzionale, già assegnatari di FSP.

Gli obiettivi che si sono voluti realizzare attraverso la suddetta riorganizzazione dipartimentale sono stati, pertanto, i seguenti:

1. Definire un set di U.O. da costituire in seno ai dipartimenti, specificati nella tabella seguente.

Unità Operative
U.O. Didattica
U.O. Ricerca e Terza Missione
U.O. Affari Istituzionali
U.O. Servizi Generali, Logistica, Qualità e ICT

2. Definire un set di FSP ognuna delle quali afferente ad una U.O. o direttamente al RAD del Dipartimento.

Funzioni Specialistiche	
FSP Logistica	<i>nuovo</i>
FSP Formazione Post Lauream	<i>nuovo</i>
FSP Privacy e Trasparenza	<i>nuovo</i>
FSP Personale	<i>nuovo</i>
FSP Internazionalizzazione	<i>nuovo</i>
FSP Terza Missione	<i>nuovo</i>
FSP Servizi Generali	<i>nuovo</i>
FSP Qualità	<i>nuovo</i>
FSP Gestione Organi Collegiali	<i>nuovo</i>
FSP Supporto ai Corsi di studio	
FSP Gestore della procedura di contabilità	
FSP Gestore del patrimonio dipartimentale	
FSP Gestore amm.vo dei fondi per la ricerca	
FSP Gestore di labor.ri ed attrezzature Scientifiche	
FSP Amm.re del Sistema informatico dip.le	

3. Mantenere le FSP attuali e laddove possibile incrementarle consentendo anche a personale di categoria inferiore (B, C) ma dotato delle competenze necessarie di poter ambire a ruoli



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

specialistici e di responsabilità. L'avanzamento di carriera del personale (attualmente titolare di FSP), al quale sarà affidato la responsabilità di una U.O. prima inesistente all'interno dei dipartimenti, consentirà ad altro personale spazi di crescita professionale;

4. Veicolare il ruolo ad esaurimento di Vicario del RAD di Dipartimento verso l'attribuzione della responsabilità di una U.O.;
5. Istituire per ogni singolo dipartimento, coerentemente con il personale afferente già titolare di FSP, almeno n. 2 U.O. e sino ad un massimo di n. 4;
6. Attivare, per ogni singolo dipartimento, almeno n. 4 FSP e sino ad un massimo di n. 8 FSP da scegliere nel set sopra indicato;
7. Privilegiare le U.O. Didattica e Ricerca. Nel caso di dipartimenti di dimensioni più ridotte, immaginando innescabili (se non già in essere) meccanismi di delega tra dipartimento e scuola di riferimento, si suggerisce l'istituzione della U.O. Servizi Generali e Logistica Qualità e ICT, inglobando in questa anche le attività relative ai Laboratori.
8. Far definire ai Direttori dei Dipartimenti, di concerto con i RAD e d'intesa con il Direttore Generale, tenuto conto del loro ruolo e della visione complessiva del proprio Dipartimento, la struttura ottimale affinché il nuovo modello organizzativo possa essere verificato ed eventualmente implementato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1.4 Il Progetto *Good Practice*

Nel 2018, per il secondo anno consecutivo, l'Ateneo ha aderito al Progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano, con il quale tutte le principali Università italiane confrontano le proprie performance al fine di individuare buone pratiche e nuove soluzioni organizzative. Il progetto è nato nel 1999, su iniziativa del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di misurare e comparare i servizi amministrativi di supporto di un gruppo di università che, su base volontaria, hanno partecipato e fornito i dati necessari per il confronto. Le ultime edizioni hanno visto la partecipazione di numerosi Atenei Pubblici e Scuole Superiori. Le aree di analisi considerate sono state "Costi ed efficienza" e "*Customer satisfaction*".

L'Ateneo ha tenuto in maniera particolare alla partecipazione di tutto il personale docente e T.A.B. nonché degli studenti, ai quali è stato chiesto di dedicare il tempo necessario per rispondere alle domande contenute nei relativi questionari. Il progetto ha rappresentato, infatti, e continua a rappresentare (considerato che l'Ateneo ha aderito anche per il 2019) una importante opportunità per il perseguimento della mission e per migliorare i servizi resi agli studenti, al personale e a tutti gli altri stakeholders.

In particolare, attraverso lo scostamento percentuale del costo unitario rispetto ai singoli servizi erogati dagli Atenei aderenti al progetto "Good Practice 2018", è stato possibile rilevare il posizionamento dell'Ateneo di Palermo rispetto all'efficienza degli stessi servizi erogati. Alcuni servizi presentano uno scostamento elevato rispetto alla media; su questi servizi si vuole procedere per una più attenta indagine al fine di rilevare gli aspetti critici ed individuare margini di miglioramento anche in relazione alla performance.

Per quanto riguarda il posizionamento dell'Ateneo di Palermo rispetto all'efficacia dei servizi erogati, rilevato attraverso lo scostamento percentuale dei valori registrati dalla customer satisfaction relativa ai singoli servizi erogati da UNIPA rispetto alla media dei valori registrati dalla customer satisfaction relativa a tutti gli atenei aderenti al progetto "Good Practice 2018", non si evidenziano servizi per i quali lo scostamento percentuale rispetto alla media sia superiore al 20%.

In riferimento alla percezione sono stati erogati quattro questionari: al personale docente, al personale tecnico amministrativo, agli studenti iscritti al primo anno, agli studenti iscritti agli anni successivi. La categoria di rispondenti che ha espresso livelli più bassi di soddisfazione è quella relativa agli studenti iscritti ad anni successivi al primo; i servizi erogati dalle biblioteche sono quelli che hanno ottenuto i livelli di soddisfazione più alti.

Per un ulteriore approfondimento sui risultati dell'indagine svolta nel corso del 2018 si rimanda all'allegato 5.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1.5 Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Al fine di incentivare la performance di Ateneo, nel corso del 2018, si è provveduto alla redazione di una proposta per l'adeguamento alle normative vigenti (in particolare al D. Lgs. n. 74 del 25/05/2017) del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: si riportano di seguito alcune informazioni sull'iter procedurale di presentazione al CdA:

- Con verbale del 19/12/2017 il Nucleo di Valutazione, in funzione di OIV, ha chiesto all'amministrazione di adeguare la bozza proposta del nuovo SMVP, alle più recenti modifiche legislative;
- Il 14/06/2018 è stata data informazione alle OO.SS. ed alla RSU sul Regolamento;
- Nella riunione di contrattazione con le OO.SS. e la RSU, del 19/07/2018, è stato trovato l'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- Nella riunione di contrattazione con le OO.SS. e la RSU, del 13/09/2018, è stato trovato l'accordo relativo alla definizione della maggiorazione dei premi individuali e della quota di personale destinatario di tale maggiorazione, ex art. 20 CCNL 19/04/2018;
- Nella seduta del 04/10/2018 il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, in funzione di OIV, ha espresso parere favorevole al Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo;
- Il CdA con delibera del 9 ottobre 2018, punto odg n. 70, ha approvato il suddetto Regolamento (disponibile nella sezione amministrazione trasparente del portale di Ateneo al link http://www.unipa.it/amministrazione/areaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/uob01/.content/documenti/Regolamento-SMVP_DR_n_3521_2018.pdf).

Tra le novità apportate al sistema della misurazione e valutazione della performance è utile evidenziare come quest'ultima, a partire dal 2019, sarà misurata attraverso i seguenti elementi:

- Indicatori di Ateneo;
- Indicatori di area;
- Obiettivi organizzativi;
- Obiettivi individuali;
- Valutazione dei comportamenti;
- Valutazione capacità differenziazione dei giudizi.

È utile, altresì, evidenziare che tali elementi incideranno percentualmente in maniera diversificata a seconda della tipologia di dipendente e che i risultati relativi alla valutazione della performance organizzativa avranno incidenza sulla performance individuale.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa che sintetizza quanto sopra rappresentato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

	DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI	EP	D RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA	B, C, D NON RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA
INDICATORI DI ATENEO	11%	6%	-	-	-
INDICATORI DI AREA	22%	24%	6%	6%	5%
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA SINGOLA UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	-	-	24%	-	-
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	32%	30%	25%	45%	35%
OBIETTIVI INDIVIDUALI	20%	20%	25%	25%	-
VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI	10%	15%	20%	24%	60%
VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	5%	5%	-	-	-

Con il nuovo SMVP la valutazione diviene sempre di più un'attività di confronto, ricerca ed analisi che guarda all'intero processo organizzativo ed ai risultati conseguiti, capace di fornire informazioni utili al decisore per il miglioramento dei servizi.

Il nuovo modello di valutazione della performance prevede, infatti, una maggiore correlazione tra obiettivi e organizzazione nonché tra azioni, indicatori e relativi target prefissati, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo.

Al fine di rafforzare, nel Ciclo della Performance, il legame tra scelte strategiche ed obiettivi operativi, è stato dato maggiore rilievo alla rilevazione della soddisfazione degli utenti per determinare e monitorare l'efficacia dei servizi resi.

La *customer satisfaction* costituirà, infatti, un valido strumento di supporto al processo decisionale per l'identificazione di punti di attenzione nonché per la definizione di obiettivi di miglioramento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1.6 I progetti di ricerca

La partecipazione dell'Ateneo alle calls del 2018 del programma HORIZON 2020 conferma il trend dello scorso anno, infatti risulta che sono stati presentati n. 61 progetti distribuiti tra i seguenti "pillar":

Tab. Progetti H2020 presentati 2018

PILLAR/ATTIVITA' ORIZZONTALI	N. PROGETTI PRESENTATI	FINANZIATI	RIGETTATI	IN VALUTAZIONE
Excellence Science	34	4(*)	23	7
Industrial Leadership	6		6	
Societal Challenges	17		16	1
Spreading excellence and widening participation	2		2	
Clean Sky – JTI	2		2	
TOTALE	61	4	49	8

* n. 3 progetti in negoziazione

Nel periodo 2014-2018 i progetti presentati dall'Ateneo sul programma HORIZON 2020 sono stati complessivamente n. 314 (fonte dati ECAS e fonte dati Servizio Speciale Ricerca di Ateneo) per un numero di 62,8 progetti/Anno.

Nel corso del 2018 sono stati finanziati, con grant agreement già sottoscritti, n. 4 nuovi progetti di cui n. 3 presentati nel 2017 e n. 1 presentato nel 2018, pertanto, alla data della presente relazione risultano complessivamente finanziati all'Ateneo n. 23 progetti, per un importo complessivo di finanziamenti pari ad € 9.146.779,28. Se si considerano anche i tre progetti in negoziazione il numero dei progetti finanziati è di n. 26 per un importo complessivo di finanziamenti superiore ai 9,7 ML €.

Il numero dei progetti presentati si mantiene in linea con quello dell'anno precedente, mentre per il numero di progetti finanziati si segnala una riduzione rispetto agli ultimi due anni nei quali il dato dei progetti finanziati era stato di 7 progetti/Anno.

Il tasso di successo dell'Ateneo, ad oggi, sul programma HORIZON 2020 è del 8,28% considerando anche i tre progetti in negoziazione.

Per quanto riguarda gli altri programmi europei a gestione diretta finanziati dalla Commissione Europea e/o da eventuali Agenzie delegate, si conferma nel 2018 la buona partecipazione da parte dei Dipartimenti dell'area delle scienze sociali ed umanistiche alle calls finanziate dai Programmi: Rights, Equality and Citizenship – REC, Justice, ISFP - Internal Security Fund Police, Union Civil Protection Mechanism Exercise – UPCM e AMIF (Asylum, Migration and Integration Fund).

Nell'ambito di questi programmi sono stati presentati complessivamente n. 12 progetti con il finanziamento di n. 1 progetto, per un importo di € 45.925,47, sul programma ISFP - Internal Security Fund Police, proposto in sinergia tra il Dipartimento SEAS e il Dipartimento di Culture e Società, rispettivamente sotto la responsabilità scientifica del Prof. Lo Verde Massimo e della Dott.ssa Macaluso Marilena.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, nell'ambito del programma LIFE sono stati presentati n. 3 progetti sulla call 2018 – Natura e biodiversità - di questi n. 2 progetti sono stati ammessi alla seconda fase di valutazione.

Per quanto riguarda la programmazione congiunta con risorse europee e nazionali, nel corso del 2018 l'Ateneo ha presentato sulle azioni ERANET-CONFUND SusCrop n. 3 progetti, inoltre ha partecipato, in modo significativo, alla prima call del programma PRIMA - Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area, presentando n. 19 progetti per i quali tuttavia non si è avuto alcun finanziamento.

Per quanto riguarda, invece i bandi internazionali, da segnalare che sono stati presentati n. 2 progetti nell'ambito dei seguenti bandi: Worldwide cancer research e Axa research fund proposti da due Dipartimenti dell'Area Medica (DIBIMED e PROMISE), per i quali si attende ancora l'esito della valutazione.

Complessivamente la partecipazione dell'Ateneo a questa tipologia di programmi di finanziamento è in leggera crescita rispetto allo scorso anno, passando da 25 a 36 progetti presentati, ovviamente, il trend delle proposte presentate è legato, il più delle volte, alla ciclicità delle call presenti annualmente.

In riferimento alla Progettualità con fondi strutturali e di investimento europei 2014/2020 e in particolare ai “Progetti programmazione nazionale, regionale e altre iniziative”, nel 2018 sono state emanate dal MIUR le graduatorie di merito relative ai progetti presentati nell'ambito dell'avviso n. 1735 del PON R&I 2014/2020 riguardante il finanziamento di progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate dal PNR 2015-2020, l'avviso prevedeva il vincolo per ciascun soggetto proponente di partecipare a un numero massimo di due partenariati pubblico-privati per ognuna delle n. 12 Aree di specializzazione.

L'Ateneo, nell'ambito del suddetto avviso, ha presentato n. 22 progetti di cui n. 6 come capofila (aree Agrifood, Blue growth, Chimica verde, Cultural Heritage, Salute e Smart communities), a questi si aggiungono altri n. 14 progetti presentati in qualità di associati di Distretti e/o Consorzi di cui è socio consorziato.

Ad oggi, dall'esito delle valutazioni, l'Ateneo ha avuto ammessi a finanziamento n. 7 progetti di cui n. 4 già contrattualizzati dei n. 22 presentati in qualità di soggetto beneficiario, a questi si aggiungono altri n. 6 progetti in qualità di associato di propri Distretti e/o Consorzi.

Ad oggi l'importo dei finanziamenti assegnati all'Ateneo sull'avviso in questione, tenuto conto dei soli progetti contrattualizzati, ammonta ad € 1.475.094,27.

Per quanto riguarda i fondi PON R&I 2014-2020, si segnala, inoltre, che l'Ateneo, attraverso i propri Dipartimenti, ha partecipato all'avviso MIUR n. 407 - D.D. 27 febbraio 2018 “Mobilità dei Ricercatori” dell'Asse I del PON R&I 2014-2020 - Azione I.2 “Attraction and International Mobility” destinato al finanziamento di ricercatori di tipo RTD A attraverso due linee d'intervento: Linea 1 - Mobilità dei ricercatori; Linea 2 - Attrazione dei ricercatori.

L'Ateneo ha ottenuto il finanziamento di n. 23 posti per la Linea 1 e di n. 9 posti per la Linea 2 per un finanziamento complessivo di € 5.941.842,14.

Relativamente agli altri fondi PON, si segnala, infine, che nel corso 2018 è stato emanato dal MISE, nell'ambito del PON I&C 2014-2020, il bando relativo alle aree di specializzazione “Fabbrica intelligente, Agrifood e Scienze della vita” di cui al D.M. 27 settembre 2018, per il finanziamento di progetti congiunti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale mediante una procedura valutativa negoziale.

Le proposte progettuali devono prevedere spese e costi ammissibili di importo superiore a € 5.000.000,00 e fino a € 40.000.000,00. L'Ateneo ha presentato una proposta progettuale per il tramite del Dipartimento DIID ancora in corso di valutazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Per quanto riguarda il POR FESR Regione Sicilia 2014/2020, si attende ancora l'esito della valutazione dei progetti presentati sull'avviso D.D.G. n. 1349/5 a valere sull'azione 1.1.5 riguardante "Sostegno all'avanzamento tecnologico delle imprese attraverso il finanziamento di linee pilota e azioni di validazione precoce dei prodotti e di dimostrazione su larga scala".

L'Ateneo aveva presentato nell'ambito di questo avviso n. 117 progetti, per un costo complessivo di oltre 57 ML di euro. Al momento, è stata effettuata solo una verifica sulla regolarità formale dei progetti, si prevede che la conclusione dell'iter valutativo dovrebbe completarsi dopo l'estate con l'avvio dei progetti a fine 2019.

Invece, in relazione all'altro avviso D.D.G. n. 2434 emanato sul POR FESR 2014/2020 Regione Sicilia - azione 1.2.3. riguardante il "Supporto alla realizzazione di progetti complessi di attività di ricerca e sviluppo su poche aree tematiche di rilievo e all'applicazione di soluzioni tecnologiche funzionali alla realizzazione delle strategie di S3 (da realizzarsi anche attraverso la valorizzazione dei partenariati pubblico-privati esistenti)", nell'ambito del quale l'Ateneo aveva presentato n. 9 progetti di cui n. 2 come capofila (ambiti Turismo, Beni Culturali, Cultura ed Energia), sono pervenute notizie ufficiose di una possibile revoca della linea di finanziamento da parte dell'Assessorato alle Attività Produttive con spostamento delle risorse sull'avviso a valere sull'azione 1.1.5.

I progetti sono stati presentati in collaborazione con MPMI, Grandi Imprese e Organismi di ricerca. I capofila dei progetti potevano essere solo Grandi Imprese o Organismi di ricerca. La dotazione complessiva dell'avviso era di oltre 124 ML di euro.

Nel corso del 2018 sul POR FESR Regione Sicilia 2014/2020 non sono stati emanati nuovi avvisi riguardanti il sostegno alle attività di ricerca e innovazione, sono stati, invece, emanati due avvisi nell'ambito delle azioni 6.7.1 e 6.7.2, volti rispettivamente alla tutela, valorizzazione e messa in rete del patrimonio culturale e immateriale e alla diffusione della conoscenza e alla fruizione del patrimonio culturale, materiale e immateriale, che ha visto la partecipazione dell'Ateneo, attraverso il Centro Sistema Museale di Ateneo – SIMUA, con due progetti entrambi ammessi provvisoriamente a finanziamento per un importo ciascuno di € 100.00,00.

Da segnalare, infine, che sono stati presentati altri n. 9 progetti a valere di altri programmi operativi nazionali, regionali e iniziative finanziate con fondi strutturali, in particolare n. 3 sul PO FEAMP Regione Sicilia 2014-2020 - misura 2.47 "Innovazione in acquacoltura" di cui n. 2 proposti dal Dipartimento STEBICEF e n. 1 dal DIID, tutti finanziati per un importo complessivo di € 417.035,50, n. 2 sul PSR Regione Calabria 2014-2020 – sotto-misure 16.1 e 16.2 e n. 3 sul programma FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione) 2014-2020 gestito dal Ministero dell'Interno.

Per quanto riguarda i progetti finanziati a valere sui programmi di Cooperazione Territoriale Europea (CTE), nel corso del 2018 l'Ateneo aveva partecipato alle prime calls per progetti standard nell'ambito della Cooperazione Territoriale Europea Transfrontaliera esterna, Italia/Tunisia 2014/2020 e ENI CBC MED 2014/2020, che ha visto una significativa partecipazione da parte dei docenti e ricercatori, con la presentazione rispettivamente di n. 49 e di n. 9 progetti. Al momento in cui è presentata questa relazione, si sono concluse le valutazioni per entrambe le call, con l'ammissione a finanziamento di n. 4 progetti sul programma Italia/Tunisia 2014-2020 e di nessun progetto sul programma ENI CBC MED 2014/2020.

Inoltre, nel corso del 2018 è stata emanata la 2^a call nell'ambito del programma INTERREG ADRION (Adriatic Ionian) 2014-2020 – cooperazione transnazionale – Priorità Asse 2 con la presentazione da parte dei docenti e ricercatori di n. 2 progetti entrambi non finanziati.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, si evidenzia che sono state completate le ultime valutazioni dei progetti presentati sull'avviso pubblico n. 1/2016 a valere sul programma Interreg V – A Italia/Malta - FESR 2014/2020 – Programma di Cooperazione Europea, gestito dalla Regione Siciliana – Dipartimento Regionale della Programmazione, con il finanziamento di altri n. 3 che porta il numero complessivo dei progetti finanziati a 7. L'importo complessivo dei progetti finanziati supera i 3,6 ML di euro.

In riferimento alla “Progettualità a finanziamento nazionale (MIUR), tra dicembre 2018 e metà aprile 2019 sono state completate le valutazioni da parte del MIUR dei progetti presentati sul bando PRIN 2017 emanato con Decreto Direttoriale del 27 dicembre 2017 n. 3728.

Il bando, si ricorda, prevedeva un budget complessivo di € 391.000.000, articolato in tre Linee d'intervento: A. Linea d'intervento “Principale”: B. Linea d'intervento “Giovani”: C. Linea d'intervento “Sud”.

I progetti complessivamente proposti dai docenti dell'Ateneo, sia in qualità di principal investigator sia in qualità di responsabili di unità di ricerca, sono stati n. 365, secondo la seguente ripartizione per linea d'intervento:

- Linea A: n. 178
- Linea B: n. 18
- Linea C: n. 169

I progetti presentati, in qualità di Principal Investigator, sono stati n. 95 secondo la seguente ripartizione per linea d'intervento:

- Linea A: n.35
- Linea B: n. 6
- Linea C: n. 54

I risultati della valutazione dei progetti sono stati positivi per l'Ateneo, infatti sono stati complessivamente finanziati n. 61 progetti di cui n. 13 come principal investigator. Il tasso di successo complessivo è stato del 16,71%, se si considerano solo i progetti come principal investigator, il tasso di successo è stato del 13,78%. I costi complessivi dei progetti ammontano ad € 9.182.302,00 per un contributo MIUR totale di € 7.352.291,00 pari all'1,88% dello stanziamento complessivo.

Nella tabella sottostante sono riportati i numeri dei progetti finanziati per linea d'intervento e settore ERC.

progetti PRIN 2017 finanziati per linea d'intervento e settore ERC

LINEA INTERVENTO	SETTORE LS	SETTORE PE	SETTORE SH	TOTALE	COORDINATORI
LINEA A	12	11	7	30	4
LINEA B	1	1	1	3	1
LINEA C	4	14	10	28	8
TOTALE	17	26	18	61	13



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, nell'ambito di bandi specifici finanziati da parte di altri Ministeri (diversi dal MIUR), da enti pubblici, privati e fondazioni, sono stati presentati 25 progetti e ne sono stati finanziati 6.

Vale la pena di specificare che per tali bandi, i numeri sopra riportati non costituiscono la totalità di quelli presentati, infatti spesso i ricercatori e i dipartimenti non trasferiscono, per queste tipologie di finanziamenti, le informazioni.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

I risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2018 sono specificati nel dettaglio nell'allegato 1 che presenta per ogni obiettivo specifico l'indicazione dei risultati raggiunti in funzione dei target attribuiti. Si precisa, inoltre, che nell'allegato 2 sono riportati i risultati relativi all'indagine su benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo; nell'allegato 3 sono riportate le schede relative agli obiettivi individuali (con la relativa valutazione) dei Dirigenti e nell'allegato 4 si riporta la relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi individuali assegnati allo stesso per l'anno 2018.

In questa sezione si vuole porre particolare attenzione sui seguenti aspetti che hanno visto l'Ateneo, nel corso del 2018, 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.

Il 2018 ha visto l'Ateneo impegnato su vari fronti organizzativi:

- è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP (vedi paragrafo 1.5);
- è stato definito il processo di riorganizzazione delle Strutture Decentrate, in particolare dei Dipartimenti, proposto al CdA dal Direttore Generale, Dott. Antonio Romeo (vedi paragrafo 1.3);
- è proseguita l'attività di dematerializzazione dei processi di maggiore impatto sugli studenti.

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 2018-2020 (raggiungibile al seguente indirizzo web http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html), previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 31 gennaio 2018, 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 18/04/2018.

In esso sono state individuate sette linee di indirizzo strategico, alle quali l'Ateneo ha collegato le proprie linee di sviluppo per il perseguimento del mandato istituzionale:

- A. Didattica;
- B. Ricerca;
- C. Terza Missione;
- D. Servizi agli Studenti;
- E. Internazionalizzazione;
- F. Personale;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

G. Trasparenza e prevenzione della corruzione.

Per ciascuna di tali linee di indirizzo strategico sono stati identificati i relativi obiettivi specifici da cui sono discesi gli obiettivi operativi assegnati alle strutture gestionali dell'Ateneo.

Nella pagina successiva si riporta l'Albero della performance in forma grafica con evidenza del collegamento fra mandato istituzionale, obiettivi strategici e obiettivi specifici.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è rappresentato nelle pagine successive attraverso la seguente legenda:

	OBIETTIVO RAGGIUNTO
	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO
	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO

Si precisa che il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è stato misurato attraverso uno o più indicatori di performance organizzativa specificati nel dettaglio nell'allegato 1.

La rappresentazione che segue sintetizza il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici tenendo in considerazione il grado di raggiungimento di ogni singolo indicatore.

MANDATO ISTITUZIONALE

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

A. Didattica	B. Ricerca	C. Terza Missione	D. Servizi agli Studenti	E. Internazionalizzazione	F. Personale	G. Trasparenza e prevenzione della corruzione	
<p>A.1 Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali, assicurando loro un profilo culturale solido e offrendo la possibilità di acquisire competenze e abilità all'avanguardia individuando, e sottoponendo a revisione periodica, contenuti e metodi formativi avanzati e professionalizzanti inseriti in un percorso di studi sostenibile in termini di docenza e strutture e condotto al massimo livello di funzionalità (cfr. Ob.3.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.1 Migliorare le performance VQR. (cfr. Ob.5.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.1 Gestione della proprietà intellettuale attraverso l'Industrial Liaison Office. (cfr. Ob.7.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.1 Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi. (cfr. Ob.4.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.1 Internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli. (cfr. Ob.6.1 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.1 Utilizzo di criteri premiali condivisi nell'assegnazione dei punti organico per le progressioni di carriera ai Dipartimenti. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>	<p>G.1 Mappatura e trasparenza dei processi a seguito della riorganizzazione. (Elaborato a seguito feedback ANVUR "Piano integrato 2017-2019)</p>	
<p>A.2 Favorire lo sviluppo e il rafforzamento di solide prospettive occupazionali di laureati e laureati magistrali anche nell'ambito territoriale, puntando a incrementare le performance occupazionali. (cfr. Ob.3.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.2 Rafforzare la ricerca di base. (cfr. Ob.5.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.2 Valorizzazione della ricerca attraverso spin off accademici attraverso l'Industrial Liaison Office. (cfr. Ob.7.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.2 Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica. (cfr. Ob.4.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.2 Internazionalizzazione della ricerca. (cfr. Ob.6.2 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.2 Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>		
<p>A.3 Consolidare e incrementare la dimensione internazionale dei CdS. (cfr. Ob.3.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.3 Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale. (cfr. Ob.5.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.3 Incubatore d'impresa. (cfr. Ob.7.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.3 Garantire la tutela del diritto allo studio. (cfr. Ob.4.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.3 Internazionalizzazione e mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.3 Incentivare le performance didattiche e di ricerca. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>		<p>G.2 Valutazione dei rischi, individuazione e programmazione di misure sostenibili e verificabili tramite indagini conoscitive/colloqui e attività di formazione. (Elaborato a seguito feedback ANVUR "Piano integrato 2017-2019)</p>
<p>A.4 Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno. (cfr. Ob.3.4 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.3 Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale. (cfr. Ob.5.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.4 Industrial Liaison Office in raccordo alle strutture dipartimentali per favorire azioni di trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo del territorio. (cfr. Ob.7.4 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.3 Garantire la tutela del diritto allo studio. (cfr. Ob.4.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.3 Internazionalizzazione e mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.3 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.4 Implementazione nuovo modello organizzativo dell'Ateneo. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>		<p>G.3 Adozione piattaforma informatica per la pubblicazione assistita dei procedimenti amministrativi dell'Ateneo ai sensi del D. Lgs. 33/2013. (Elaborato su indicazione del Settore "Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy")</p>
<p>A.5 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob.3.5 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.4 Incrementare la ricerca di base. (cfr. Ob.5.4 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.5 Attività di Placement in raccordo con l'Industrial Liaison Office. (cfr. Ob.7.5 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.4 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob.4.4 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.4 Internazionalizzazione e mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.4 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.5 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>		
<p>A.6 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob.3.6 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 16)</p>	<p>B.5 Incrementare la ricerca di base. (cfr. Ob.5.5 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 24)</p>	<p>C.6 Produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale. (cfr. Ob.7.6 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 32)</p>	<p>D.5 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob.4.5 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 20)</p>	<p>E.5 Internazionalizzazione e mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.5 "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 27)</p>	<p>F.6 Incrementare la presenza di studenti internazionali. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2016-2018" – pag. 36)</p>		

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico A Didattica	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p>A.1 Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali, assicurando loro un profilo culturale solido e offrendo la possibilità di acquisire competenze e abilità all'avanguardia individuando, e sottoponendo a revisione periodica, contenuti e metodi formativi avanzati e professionalizzanti inseriti in un percorso di studi sostenibile in termini di docenza e strutture e condotto al massimo livello di funzionalità</p>	<p>1. Miglioramento servizi agli studenti 2. Rafforzare le azioni di orientamento degli studenti durante tutto il percorso di studi</p>	<p>I. Indicatore Piano Strategico A_A_1 (Proporzione studenti che si iscrivono al 2° anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'A.A. precedente) II. Indicatore AVA iA24</p>	<p>I. Fonte: (Piano Triennale 2016-2018) Valore 0,295. II. Fonte: (Piano Triennale 2016-2018) Valore 0,298.</p>	<p>I. Raggiungimento valore indicatore 0,325.  II. Raggiungimento valore indicatore, 0,327. (NON VALUTABILE) </p>
<p>A.2 Favorire lo sviluppo e il rafforzamento di solide prospettive occupazionali di laureati e laureati magistrali anche nell'ambito territoriale, puntando a incrementare le performance occupazionali.</p>	<p>Facilitare l'accesso e la permanenza dei laureati nel mondo del lavoro</p>	<p>Indicatore A_A_3 – Proporzione di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) (FONTE Almalaurea – NB L'indagine fa riferimento alla domanda: "Non lavora, non è iscritto alla magistrale ma cerca – Gruppo 3)</p>	<p>17,1 (Dato riferito al 2016)</p>	<p>18 </p>
<p>A.3 Consolidare e incrementare la dimensione internazionale dei CdS</p>	<p>Incremento mobilità studenti Coordinamento attività per l'implementazione di accordi di cooperazione internazionale finalizzati al rilascio del doppio titolo e alla mobilità per crediti extra-eu.</p>	<p>Realizzazione nuovi consorzi e/o reti internazionali – Indicatore binario: SI – NO</p>	<p>Gestire i nuovi consorzi e/o reti internazionali</p>	<p>SI: Gestione mobilità e/o programmi di ricerca congiunti rispetto ai consorzi e/o reti attivate </p>
<p>A.4 Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno.</p>	<p>Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti</p>	<p>N° Utenti coinvolti in iniziative di supporto</p>	<p>Numero Utenti coinvolti: 2400 (Fonte UO Placement ex UOB 9 – Dato riferito al 2016)</p>	<p>Incremento indicatore pari al 5% (125 Unità) </p>

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico B Ricerca	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p>B.1 Migliorare le performance VQR</p>	<p>Miglioramento performance VQR</p>	<p>Percentuale di prodotti 2015 e 2016 duplicati e percentuale di prodotti 2015 e 2016 mancanti dei metadati di interesse ANVUR, riferiti ai criteri del precedente bando.</p>	<p>Fonte: (Dati Interni) - N° prodotti duplicati e mancanti 2015 e 2016</p>	<p>Riduzione del 60% dei prodotti 2015 e 2016 duplicati; Riduzione del 60% di prodotti 2015 e 2016 mancanti dei metadati di interesse ANVUR, riferiti ai criteri del precedente bando</p> <p></p>
<p>B.2 Rafforzare la ricerca di base</p>	<p>Programmazione fabbisogno del personale</p>	<p>Indicatore binario si/no</p>	<p>Nessuno</p>	<p>SI: Adozione nuova programmazione</p> <p></p>
<p>B.3 Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale</p>	<p>Supporto partecipazione gruppi di ricerca ai bandi di finanziamento europei</p>	<p>1. Numero di focus di approfondimento sui programmi europei a gestione diretta. 2. Seminari informativi sui bandi Horizon2020 e altri bandi europei a gestione diretta. 3. Numero di progetti presentati</p>	<p>Fonte: Dati Interni 2016 (Servizio Speciale Ricerca di Ateneo ex SET16)</p>	<p>1. Incremento del 10%  2. N° 2 seminari  3. Incremento del 10% rispetto al 2017 </p>

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico C Terza missione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
C.1 Gestione della proprietà intellettuale - Industrial Liaison Office	Implementazione del Sito web Trasferimento Tecnologico UniPa - Aziende -	Numero aziende selezionate.	Numero aziende: 1115 (Fonte Settore Trasferimento Tecnologico – dati riferiti al 2016)	Incremento del 10% 
C.2 Valorizzazione della ricerca attraverso spin off accademici - Industrial Liaison Office	Fornire supporto all'avvio di attività di impresa	Numero di spin off accreditati ed in grado di produrre occupazione per giovani ricercatori e risultati economici	Numero 4 Spin Off attivati (Fonte Settore Industrial Liaison office e trasferimento tecnologico / laboratori di Ateneo – Dato riferito al 20/12/2016)	5 
C.3 Incubatore d'impresa	Supporto ai laureati ed ai ricercatori nell'avvio di attività di impresa all'interno del Campus Universitario. Attività gestita dal Consorzio ARCA di cui è socio UNIPA	Rilevazione numero di imprese avviate ed impatto occupazionale ed economico - Indicatore binario si/no	Nessuno	SI: Analisi e Monitoraggio al fine di determinare il numero di imprese avviate 
C.4 Industrial Liaison Office in raccordo alle strutture dipartimentali per favorire azioni di trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo del territorio	Mappatura delle aziende siciliane più aperte all'innovazione ed alla capacità di competere sui mercati internazionali per il trasferimento tecnologico	Indicatore binario si/no	Nessuno	SI 
C.5 Attività di Placement in raccordo con l'Industrial Liaison Office	Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti	Numero di eventi dedicati all'incontro tra laureati e aziende per tutte le aree disciplinari. I. Career Day II. Recruiting Day III Customer satisfaction studenti su Attività di Placement in raccordo con l'Industrial Liaison Office - Indicatore binario si/no	I. Valore 01. II. Valore 12. (Fonte UO Placement ex UOB 9) III Nessuno	I: Incremento dell'6% rispetto al 2017  II: Incremento dell'6% rispetto al 2017  III SI: Realizzazione ed analisi della Customer satisfaction 
C.6 Produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale anche attraverso la produzione di servizi tecnologicamente avanzati per il territorio.	Provvedimento attuativo ed avvio attività Sistema Museale. Provvedimento attuativo riorganizzazione Aten Center	Indicatore binario si/no	1. Rilevazione numero eventi /servizi SIMUA 2. Rilevazioni numero delle commesse di Aten Center.	Incremento del 10 % numero eventi /servizi SIMUA rispetto al dato rilevato nel 2017  Incremento del 10 % del numero delle commesse di Aten Center rispetto al dato rilevato nel 2017 

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico D Servizi agli Studenti	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p>D.1 Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi</p>	<p>1.Orientamento in ingresso: Potenziamento delle attività comuni tra scuola e università e diffusione delle informazioni agli ultimi due anni della scuola secondaria di secondo grado per attrarre e orientare più studenti nella scelta dell'offerta formativa. 2.Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti</p>	<p>iA15bis Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 1/3 dei cfu previsti al I anno</p>	<p>65,5% (Dati riferito al 2015)</p>	<p>68% </p>
<p>D.2 Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica</p>	<p>Migliorare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo</p>	<p>1) Censimento degli immobili e identificazione delle problematiche relative alla sicurezza 2) Piano pluriennale degli interventi sulla sicurezza degli immobili 3) Customer satisfaction studenti su infrastrutture e servizi logistici – Indicatore binario si/no</p>	<p>Nessuno</p>	<p>1) Si  2) Adozione  3) SI: Realizzazione ed analisi della Customer satisfaction </p>
<p>D.3 Garantire la tutela del diritto allo studio</p>	<p>Creazione di due postazioni per singola Scuola dedicate a studenti con disabilità visiva o motoria</p>	<p>Numero di postazioni per studenti disabili</p>	<p>N. 6 postazioni presso Sala lettura (Fonte UOB Abilità diverse – dati riferiti al 2016)</p>	<p>Due postazioni per singola Scuola </p>

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico E Internazionalizzazione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p>E.1 Internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli</p>	<p>Incremento mobilità studenti Coordinamento attività per l'implementazione di accordi di cooperazione internazionale finalizzati al rilascio del doppio titolo e alla mobilità per crediti extra-eu.</p>	<p>1) Realizzazione nuovi consorzi e/o reti internazionali</p> <p>2) Customer satisfaction studenti su mobilità internazionale</p> <p>– Indicatore binario : SI – NO</p>	<p>Nessuno</p>	<p>1) Si </p> <p>2) SI: Realizzazione ed analisi della Customer satisfaction </p>
<p>E.2 Internazionalizzazione della ricerca</p>	<p>Riduzione della tempistica per la trasmissione dei dati relativi al sistema informativo sugli accordi e progetti di cooperazione internazionale dell'Ateneo</p>	<p>% evasione comunicazioni dati/informazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla richiesta</p>	<p>Nessuno</p>	<p>Evasione di più del 75% delle richieste pervenute. </p>
<p>E.3 Internazionalizzazione e mobilità del corpo studentesco</p>	<p>Incremento mobilità studenti Coordinamento attività per l'implementazione di accordi di cooperazione internazionale</p>	<p>A_B_4 Proporzione di CFU conseguiti all'estero da parte degli studenti per attività di studio o tirocinio curricolare rispetto al totale dei CFU previsti per l'anno solare</p>	<p>0,020 (Fonte piano triennale azione A - dati aggiornati al 27/4/2017)</p>	<p>0,021 </p>

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico F Personale	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p>F.1 Utilizzo di criteri premiali condivisi nell'assegnazione dei punti organico per le progressioni di carriera dei ai Dipartimenti</p>	<p>Mantenimento dei criteri della programmazione di cui alla delibera cda n. 7 del 20 12 2016 con l'aggiornamento dei regolamenti e dei dati</p>	<p>Indicatore relativo alla Quota premiale e alla quota base (per verificare incidenza su FFO)</p>	<p>nessuno</p>	<p>Analisi indicatore </p>
<p>F.2 Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso</p>	<p>Elaborazione criteri per la ripartizione dei punti organico legati in particolare al turnover</p>	<p>1. Indicatore binario Si/No 2. Monitoraggio degli indicatori legati IRFS 2</p>	<p>Nessuno</p>	<p>1. si  2. si </p>
<p>F.3 Incentivare le performance didattiche e di ricerca</p>	<p>Revisione e coordinamento di alcuni regolamenti di ateneo</p>	<p>Indicatore binario si/no</p>	<p>Nessuno</p>	<p>SI: Proposta regolamento premialità docenti e T.A.B. (art.9 legge Gelmini) </p>
<p>F.4 Implementazione nuovo modello organizzativo dell'Ateneo</p>	<p>Adozione ed attuazione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e miglioramento del ciclo della performance</p>	<p>Indicatore binario si/no</p>	<p>Nessuno</p>	<p>SI </p>

Obiettivi strategici Linea di indirizzo strategico G Trasparenza e Prevenzione della corruzione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati 2017	Target 2018
<p align="center">G.1</p> Mappatura e trasparenza dei processi a seguito della riorganizzazione	Semplificazione ed informatizzazione dei processi amministrativi e pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori.	Indicatore binario si/no	Nessuno	<p align="center">SI</p> 
<p align="center">G.2</p> Valutazione dei rischi, individuazione e programmazione di misure sostenibili e verificabili tramite indagini conoscitive/colloqui e attività di formazione.	Coordinamento attività amministrativo contabili Dipartimenti e Scuole	Indicatore binario si/no	Nessuno	<p align="center">SI</p> 
<p align="center">G.3</p> Adozione piattaforma informatica per la pubblicazione assistita dei procedimenti amministrativi dell'Ateneo ai sensi del D. Lgs. 33/2013.	Semplificazione ed informatizzazione dei processi amministrativi e pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori.	Indicatore binario si/no	Nessuno	<p align="center">SI</p> 



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 (raggiungibile al seguente indirizzo web http://www.unipa.it/amministrazione/direzione generale/prevenzionedellacorruzione/u.o.normativaeregolamentidiateneoprivacy/.content/documenti/regolamenti_per aree tematiche di interesse/regolamenti personale dirigente e tecnico amministrativo/132_Ed_Regolamento-per-la-valutazione-della-performance-del-personale-dirigente-e-tecnico-amministrativo---C.d.A.-20_12_2011.pdf), 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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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:

- la retribuzione di risultato del Direttore Generale;
- la retribuzione di risultato del personale dirigente;
- la retribuzione di risultato del personale della categoria EP;
- un terzo dell'indennità di responsabilità ex art. 91, comma 3, CCNL 2006-2009;
- la produttività individuale a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- la produttività collettiva a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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.

In riferimento alla suddetta attività di monitoraggio, durante il corso del 2018 attraverso l'applicativo "Fenice" è stato effettuato il monitoraggio periodico (trimestrale e semestrale). Gli attori coinvolti sono gli stessi che effettuano la valutazione annuale. Tutto il personale è stato coinvolto e, come previsto dal regolamento, gli esiti del monitoraggio periodico hanno avuto una differenziata valenza (in relazione alla categoria del personale) sulla valutazione annuale dei singoli dipendenti. Si riportano gli esiti del monitoraggio della produttività relativa alla valutazione.

I Trimestre	
Produttività %	Totale Dipendenti
60	14
80	16
100	1027

II Trimestre	
Produttività %	Totale Dipendenti
60	15
80	16
100	1022

III Trimestre	
Produttività %	Totale Dipendenti
0	2
60	14
80	16
100	1015

IV Trimestre	
Produttività %	Totale Dipendenti
60	16
80	11
100	1010

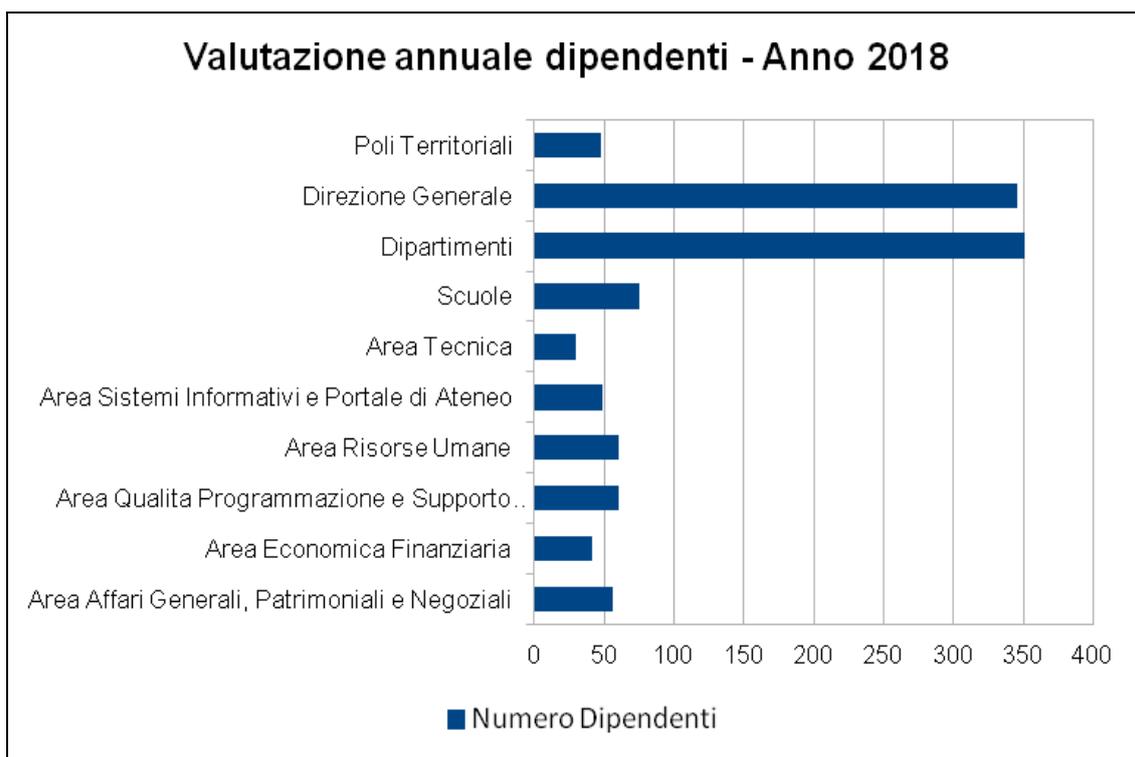
I Semestre	
Produttività %	Totale Dipendenti
0	2
60	1
80	2
100	1117



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.2.2 Risultati

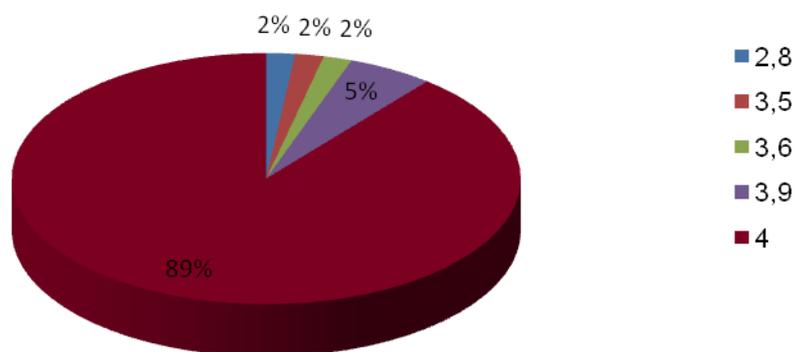
Si riportano di seguito (sintetizzati attraverso alcuni grafici) i risultati del sistema di valutazione individuale, evidenziando il grado di differenziazione dei giudizi. I dati sono aggregati anche in relazione all'articolazione organizzativa (Area, Dipartimento, Scuole).



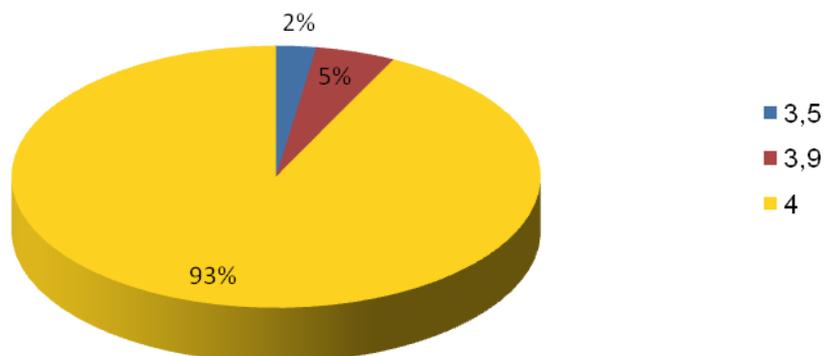


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Affari Generali Patrimoniale e Legali
Valutazione Annuale 2018



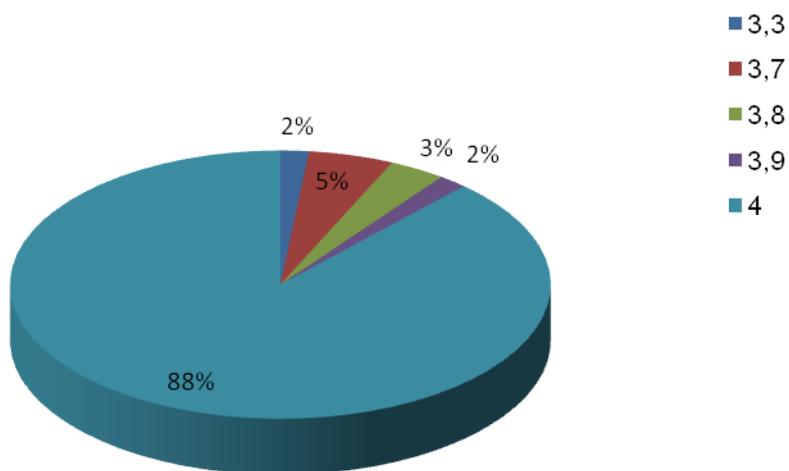
Distribuzione punteggi
Area Economico Finanziaria
Valutazione Annuale 2018



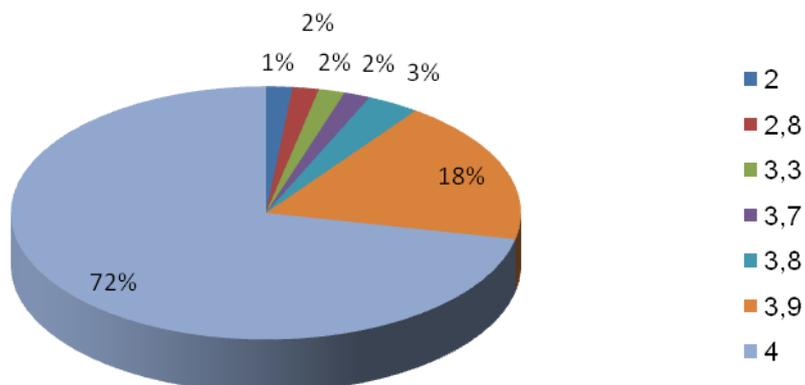


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Qualita Programmazione e Supporto Strategico
Valutazione Annuale 2018



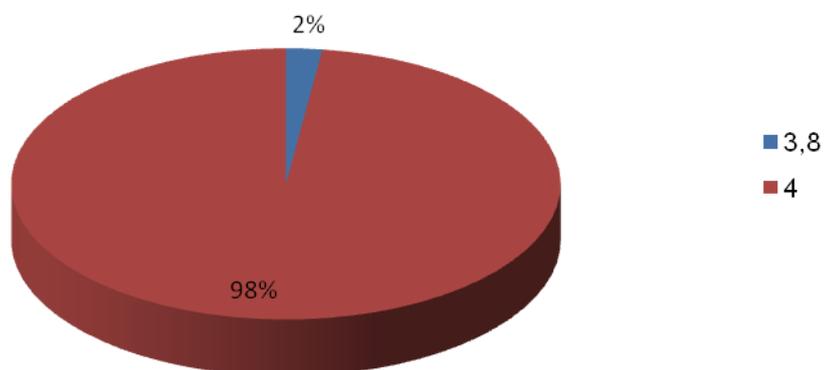
Distribuzione punteggi
Area Risorse Umane
Valutazione Annuale 2018



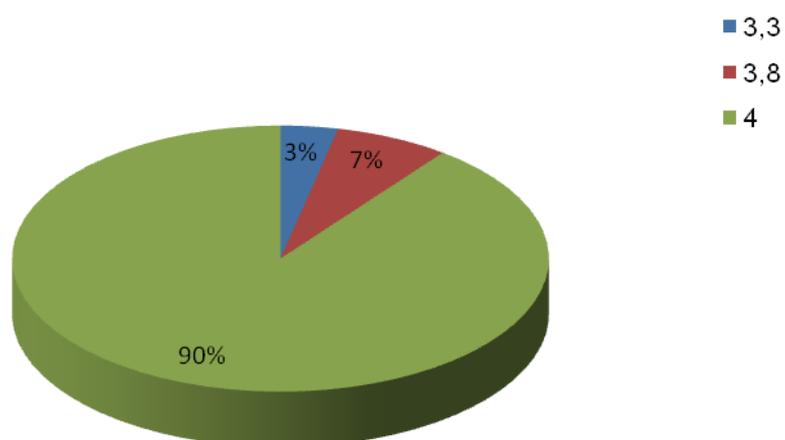


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Distribuzione punteggi
Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo
Valutazione Annuale 2018

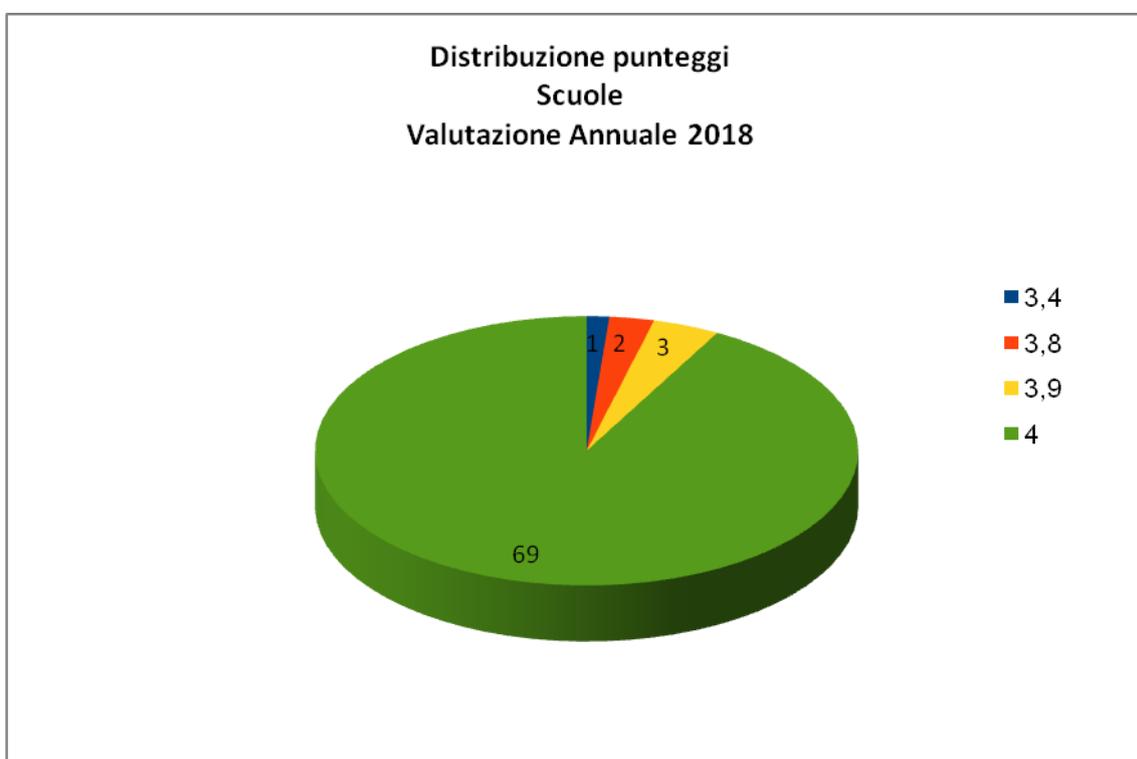
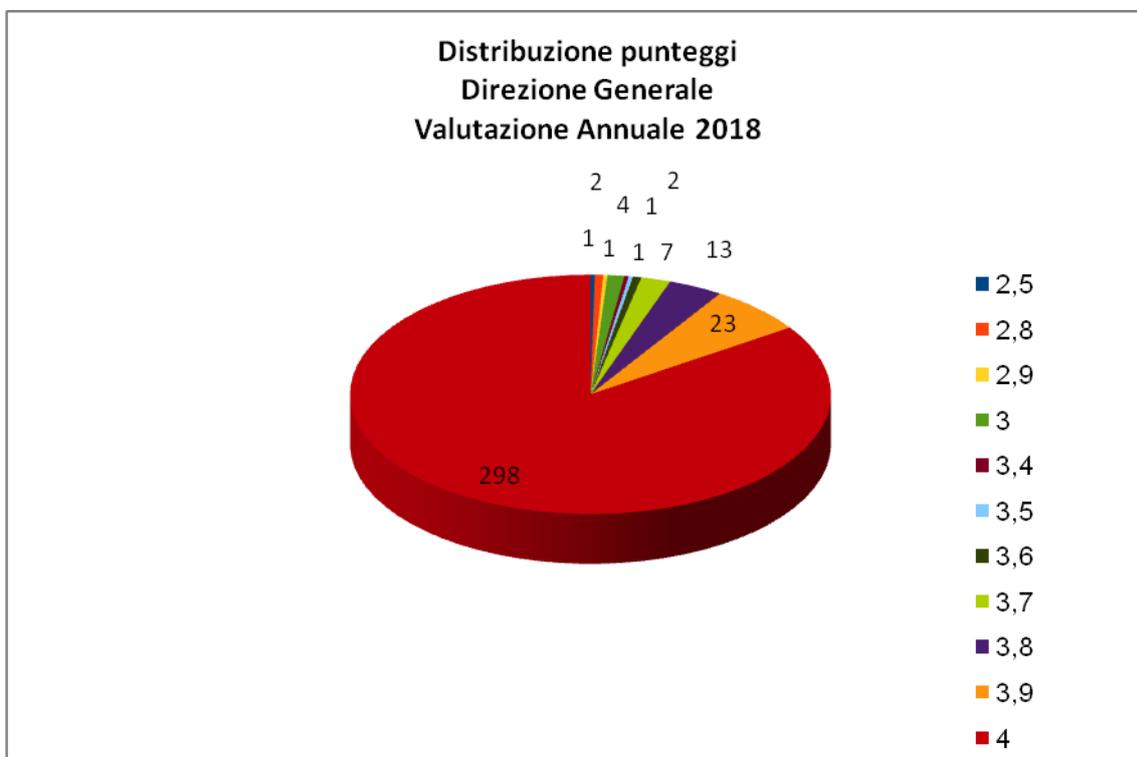


Distribuzione punteggi
Area Tecnica
Valutazione Annuale 2018



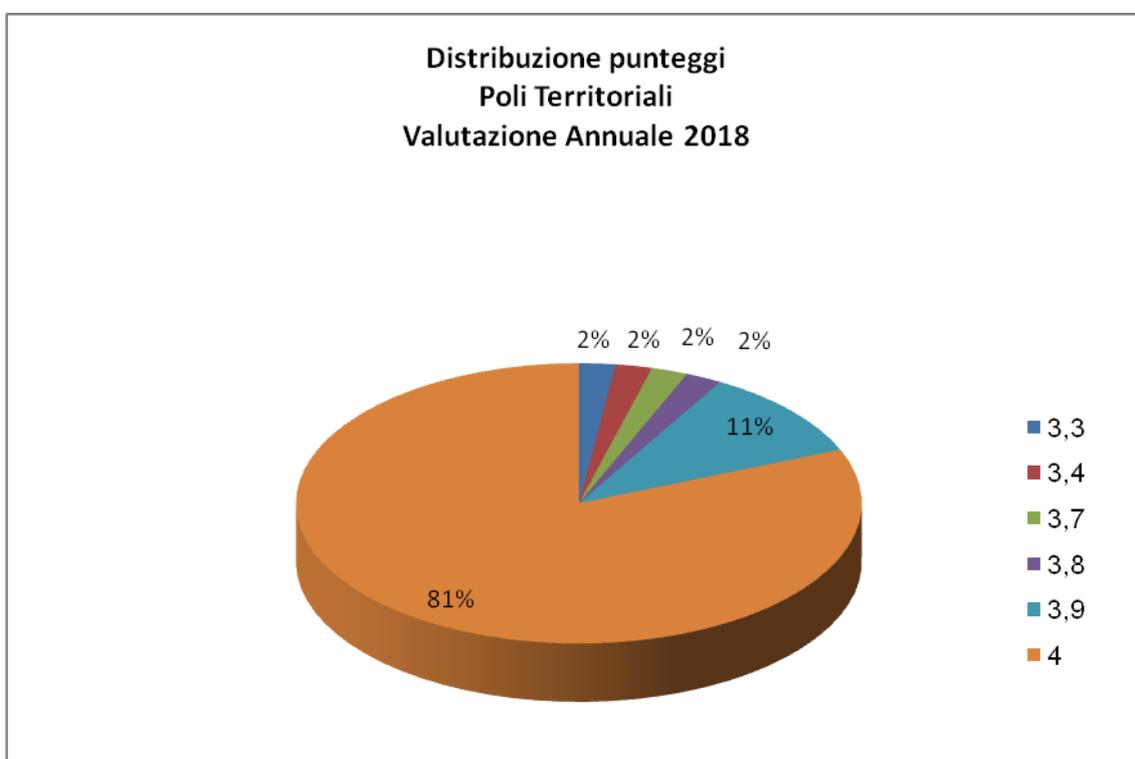
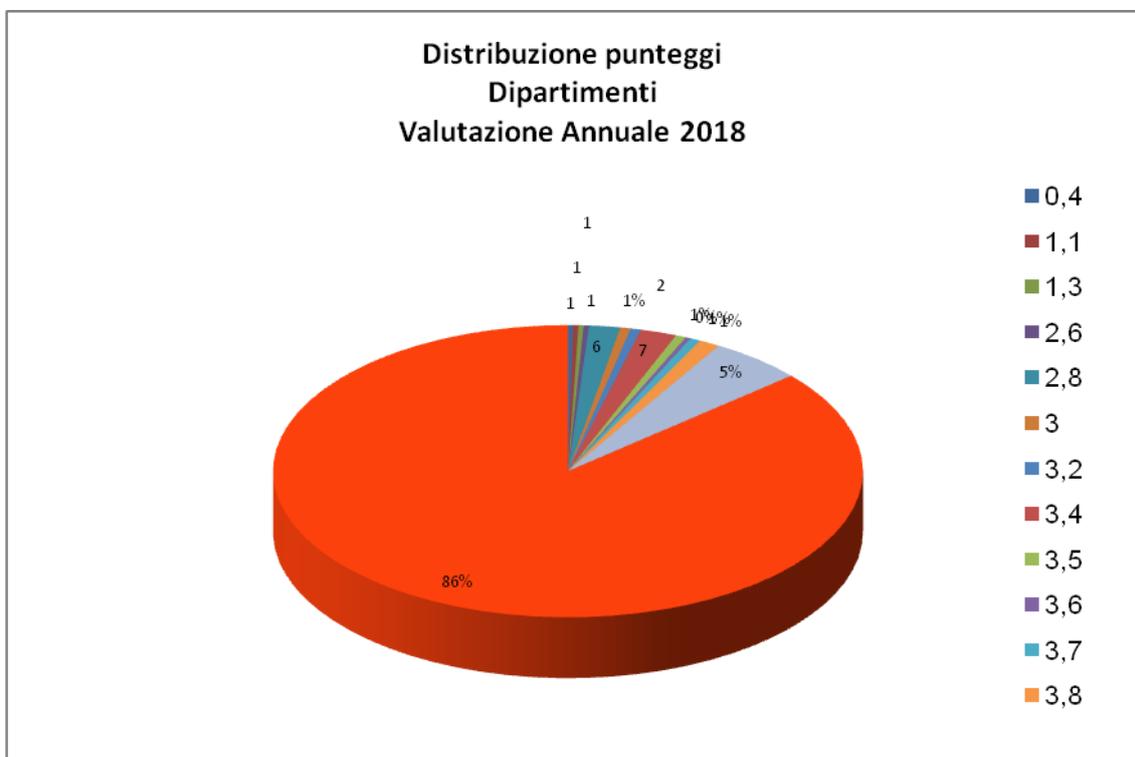


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



È utile rappresentare in questa sede che la capacità di differenziare le valutazioni costituisce un elemento di valutazione per il Direttore Generale e i Dirigenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

- fase iniziale - coincide con la definizione degli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere. Per misurarne l'attuazione, si associano gli indicatori e i relativi *target*, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 2 - Il risultato si concretizza nella stesura del già richiamato "Piano della *Performance*". Durante l'anno viene realizzato il monitoraggio per comprendere lo stato di avanzamento dei programmi che sottendono alla realizzazione degli obiettivi, valutando la possibilità di introdurre azioni correttive nel caso in cui la presenza di fattori non previsti ostacoli il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 3 - a consuntivo vengono misurati gli indicatori selezionati e si valuta il raggiungimento degli obiettivi;
- fase 4 - misurazione e valutazione della *performance* attraverso la valutazione del contributo personale al raggiungimento della *performance* organizzativa ed individuale, con la corresponsione del trattamento accessorio correlato ad esso;
- fase 5 - l'esito di tale processo viene condiviso con gli Organi di governo dell'Ateneo.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione e di misurazione della performance sono:

- 1) Il Consiglio di Amministrazione che 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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

Considerato il *feedback* dell'ANVUR al Piano Integrato 2017/2019 (in modo particolare il punto 7 "Osservazioni principali"); preso atto delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione relativamente al Piano Integrato 2017/2019 (in particolare della sezione 2 "Valutazione della Performance"); dopo un processo di autovalutazione che tiene conto dei precedenti cicli di gestione della performance, si elencano di seguito i principali punti di forza e di debolezza dell'Ateneo.

Punti di forza

- Numero ridotto di obiettivi strategici;
- Applicazione di quanto previsto dal vigente sistema 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;
- Pianificazione degli obiettivi declinata, seguendo il sistema a cascata (come previsto dal SMVP), sia per le strutture dell'amministrazione centrale che per tutte le strutture decentrate attraverso il sistema informatico denominato "FENICE" realizzato *in house*;
- Presenza di schede di performance declinate per struttura con l'indicazione dei soggetti responsabili;
- Partecipazione dell'Ateneo al Progetto "Good Practice", nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi;
- Maggiore attenzione posta nei confronti della soddisfazione dei destinatari (internei ed esterni) dei servizi e adozione di strumenti idonei alla rilevazione della qualità percepita in relazione ai servizi erogati direttamente agli studenti (attraverso indagini interne e collegate al progetto *Good Practice*);
- Adozione di un sistema di individuazione delle risorse economiche specifiche, in particolare per gli obiettivi assegnati al Direttore Generale;
- Pubblicazione in allegato al Piano degli obiettivi delle schede per la valutazione individuale e grado di dettaglio assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- Pubblicazione del Piano secondo modalità che lo rendono veramente leggibile e accessibile a tutti gli *stakeholder*.

Punti di debolezza



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Mancato allineamento temporale del piano triennale con il bilancio di Ateneo. Si ritiene 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;
- Integrazione degli obiettivi assegnati ai responsabili con gli obiettivi strategici di Ateneo;
- Valutazione del *core business* dell'Università (attività di didattica e di ricerca) e valutazione della performance amministrativa solo parzialmente integrate e soggette a regole differenti;
- Misurazione della pianificazione operativa orientata alle attività piuttosto che agli indicatori;
- Definizione di indicatori e target sfidanti per i possessori di posizione organizzativa.

In riferimento agli obiettivi assegnati ai Dirigenti, per i quali è stato previsto un budget (nella relativa scheda di programmazione – Vedi all. 3), è utile rappresentare, in questa sede, che i conti di costo sono unici per tipologia e, dunque, riepilogativi di tutte le spese relative all'oggetto comprensive quindi anche di quelle relative agli obiettivi. Si precisa, altresì, che attualmente manca il diretto collegamento tra la voce di costo e il budget relativo all'obiettivo; pertanto l'esame puntuale delle stesse non è al momento praticabile. In linea generale si può affermare che le somme stanziare a budget siano state effettivamente spese per il raggiungimento dell'obiettivo. Risulta, comunque, complesso stimare eventuali scostamenti in quanto non esistono le scritture riferite al singolo obiettivo. Tale problematica offre lo spunto per analizzare e valutare quali soluzioni possano essere individuate ed attuate per il futuro: in particolare nel corso del 2019 la determinazione del collegamento tra obiettivi e budget sarà più stringente così come richiesto dalla Direzione Generale a tutti i Dirigenti.

3.3 Criticità e opportunità

Si rappresentano di seguito sinteticamente le principali criticità ed opportunità rilevati nel corso dell'anno.

Criticità:

- il periodo di crisi economica e sociale che investe tutta l'Italia in generale ed in particolare la nostra Regione;
- la politica economica nazionale basata sull'austerità che comporta una costante riduzione delle risorse finanziarie dedicate al sistema universitario nel suo complesso ed alla ricerca scientifica in particolare;
- i meccanismi di finanziamento del sistema universitario che sono caratterizzati da ritardi nelle loro attribuzione.

Opportunità:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- l'incremento del numero degli iscritti al primo anno per l'Anno Accademico 2018/2019 rispetto all'Anno Accademico 2017/2018;
- il maggiore coinvolgimento degli stakeholder dell'Ateneo che ha consentito di porre più attenzione su quanto chiesto dall'utenza;
- la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti che si riflette nell'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono allegati alla presente (allegato 2);
- la partecipazione dell'Ateneo al Progetto “*Good Practice*”, 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;
- la possibilità di valorizzare la “*terza missione*” con il territorio;
- la domanda di formazione e di competenze che provengono dalla società.

4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

L'Università degli Studi di Palermo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2019, ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito denominato PTPCT) 2019/2021 (raggiungibile e consultabile al seguente indirizzo web http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/content/documenti/PTPCT/ptpct_2019-2021.pdf)

Il PTPCT è strettamente coordinato con il Piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione ed è redatto tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerenti con quelli della performance, indicati dall'organo di vertice.

Inoltre, il PTPCT contiene al suo interno le misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Recependo quanto indicato dall'ANAC, con la determinazione n. 1208 del 22/11/2017 di aggiornamento al PNA 2017, è stata implementata l'analisi del rischio con riferimento a singoli ambiti di attività e, in particolare, quelli della ricerca, della organizzazione della didattica, del reclutamento dei docenti e della costituzione/adesione a società partecipate, associazioni, consorzi (anche interuniversitari), fondazioni e spin off in genere.

Per effettuare l'attività di analisi è stata predisposta una nuova scheda, in formato excel, con l'obiettivo di pubblicare il risultato in allegato al PTPCT. La scheda si compone di n. 2 fogli: il primo, denominato “Sezione Generale”, prevede l'inserimento delle informazioni riguardanti l'Ufficio compilatore; il secondo, relativo alla “mappatura dei processi”, richiede l'inserimento delle informazioni riguardanti le attività/fasi/azioni che compongono il singolo processo; la descrizione dell'eventuale rischio corruttivo legato alle singole attività/fasi/azioni; l'indicazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo in atto esistenti.

Le strutture sono state chiamate a fornire le seguenti informazioni:

- descrizione di ogni singola attività;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- scomposizione di ogni attività in un numero variabile di fasi;
- scomposizione di ogni fase in un numero variabile di azioni, con i relativi soggetti esecutori, l'indicazione se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l'indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa o da un regolamento, ovvero da un regolamento interno dell'ufficio, o, infine, da una prassi dell'ufficio stesso;
- descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione e la corrispondente categoria di evento rischioso;
- valutazione del rischio di seguito indicata, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto;
- individuazione delle misure specifiche messe in campo da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.

In particolare, per quanto concerne la colonna relativa alla valutazione del rischio, così come precisato dall'ANAC, la stessa è calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$. La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso. Tale valutazione è stata eseguita effettuando una rappresentazione della probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima. L'impatto è stato valutato - su una scala di tre valori alto, medio e basso - calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del servizio inefficiente reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Le predette schede, successivamente, sono state somministrate per tutti gli altri ambiti di attività presenti nel Catalogo dei processi, al fine di riportare e aggiornare l'analisi del rischio già effettuata. Una volta acquisite e validate le suddette schede, i risultati sono stati pubblicati in allegato al PTPCT.

Il trattamento del rischio consiste nel processo di individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio, nonché nella determinazione di quali rischi bisogna trattare prioritariamente rispetto agli altri, alla luce delle attività di ponderazione già effettuate. Nel sistema di trattamento possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione, oppure a limitarne l'impatto. Sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, negli anni 2016 e 2017 sono state individuate ed implementate misure nell'ambito degli affidamenti diretti, del conferimento incarichi al personale T.A., delle varianti in corso di esecuzione, della gestione delle presenze e dei servizi ispettivi.

Le ulteriori unità di rischio con valori inferiori sono state presidiate attraverso le misure di carattere generale. In relazione a quanto sopra esposto, le misure in atto si possono quindi distinguere in:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Misure di carattere generale o trasversali, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardanti l'organizzazione nel suo complesso, e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- Misure specifiche che riguardano singole attività a rischio che afferiscono a processi/procedimenti dell'Ateneo e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascuna attività.

In tema di trasparenza amministrativa, l'Università da anni è impegnata nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come da art. 1 c. 1 D.lgs. n. 33/2013. Oltre a quanto sopra, la trasparenza, come indicato nella Legge n.190/2012 e ribadito nei diversi documenti ANAC in merito, riveste un ruolo cardine e prioritario anche ai fini dell'anticorruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità, e pertanto, dev'essere in questo contesto considerata una tra le più rilevanti misure di prevenzione.

L'Ateneo, al fine di garantire la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, individua gli specifici contenuti e le strutture responsabili degli adempimenti nella Matrice di responsabilità (e adotta misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare.

Al fine di agevolare l'esercizio del diritto da parte dei cittadini, sono state pubblicate nella pagina "Accesso generalizzato" della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, alcune informazioni di carattere generale (procedure da seguire per presentare le richieste di accesso generalizzato; rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso; uffici competenti a ricevere le istanze di accesso; indirizzi di posta elettronica dedicati).

Sono stati, inoltre, predisposti i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso.

E' stato effettuato un monitoraggio degli adempimenti di cui D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, relativi agli specifici obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.



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/operazionietrasparenza//
Piano integrato 2018/2020	31.01.2018	02.02.2018	18.04.2018	http://portale.unipa.it/operazionietrasparenza//