

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO
NUCLEO DI VALUTAZIONE
Allegato 2 al verbale del 12 giugno 2020

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
	PRESENTAZIONE E INDICE	Conforme alle indicazioni fornite. Riporta Indice e Allegati.	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Conforme e con dati e informazioni attendibili.	SI
1.1	Il contesto esterno di riferimento	Conforme alle indicazioni. Sono delineate le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'amministrazione.	SI
1.2	L'amministrazione	In questa sezione sono presenti i grafici che delineano un quadro di sintesi dei dati quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. Le informazioni riguardano: la dimensione numerica del personale docente per fascia e del personale tecnico-amministrativo per categoria, dei CEL e dei dirigenti (al 31/12/2019); il numero di studenti iscritti agli a.a.2018/19 e 2019/20 suddivisi per iscritti totali, iscritti al primo anno e immatricolati puri (Fonte CdA, Cruscotto di Ateneo)	SI
1.3	Il processo di riorganizzazione delle strutture decentrate	In questa sezione è illustrato il processo di riorganizzazione delle Strutture decentrate: Dipartimenti e Scuole. Si è completato nel corso del 2018 il processo di riorganizzazione attraverso l'adozione di un nuovo modello organizzativo per le strutture decentrate e, in particolare, delle strutture dipartimentali: tale riorganizzazione, giunta al termine alla fine del 2018, ha caratterizzato l'azione di tutti i Dipartimenti nel corso del 2019. Tale modello ha tenuto conto, altresì, della necessità di integrazione tra indirizzo gestionale e obiettivi, nonché della coerenza tra risultati da conseguire e risorse impiegate. Per quanto riguarda le Scuole (le quali si occupano di coordinare e razionalizzare le attività didattiche dei dipartimenti che le costituiscono secondo criteri di affinità disciplinare), si rappresenta che con delibera del CdA del 25.7.19 (n.repertorio 384/219 e n. protocollo 70495/2019) è stata approvata la disattivazione di tutte le Scuole di Ateneo (entro il 31.10.19) e l'attivazione della sola Scuola di Medicina e Chirurgia nella nuova composizione a far data dal 1 novembre 2019. In conclusione, il nuovo modello ha reso omogenee le strutture didattiche e di ricerca rispetto a quelle dell'amministrazione centrale, responsabilizzando e valorizzando il personale in servizio presso i Dipartimenti, i Centri e presso la Scuola di Medicina, anche attraverso l'attribuzione al personale di n. 45 unità organizzative, prima non esistenti, e l'introduzione di ulteriori 28 funzioni specialistiche.	SI
1.4	Il Progetto Good Practice	Viene illustrata l'adesione dell'Ateneo, per il terzo anno consecutivo, al Progetto Good Practice. Le aree considerate sono state "Costi ed efficienza" e "Customer satisfaction". Sono riportati i confronti con gli anni precedenti. I risultati dell'indagine sono riportati nell'Allegato 5.	SI
1.5	Il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Nella seduta del 4.10.2018 il NdV ha espresso parere favorevole al Regolamento per la valutazione della Performance del personale dirigente e TA entrato in vigore il 1 gennaio 2019. Sono illustrate le principali novità apportate dal nuovo sistema.	SI
1.6	I progetti di ricerca	In questa sezione sono riportate le informazioni relative alle diverse tipologie di progetti di ricerca attivi o presentati nel corso del 2019, indicando finanziamenti complessivi e il tasso di successo (fonte Iris Unipa)	SI
2	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2019. Viene illustrata l'organizzazione del documento esplicitando il contenuto degli allegati dove sono presentati in dettaglio i risultati conseguiti in relazione alle diverse tipologie di obiettivi (strategici, operativi nonché quelli specificamente attribuiti al Direttore Generale)	SI
2.1	Integrazione con la programmazione Strategica: l'albero della performance	Il Piano integrato di Ateneo 2019-2021, approvato dal CdA in data 30 gennaio 2019, ha individuato sette linee di indirizzo strategico (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Servizi agli studenti, Internazionalizzazione, Personale, Trasparenza e Prevenzione della corruzione). Sono presentate alcune tabelle riassuntive. La prima tabella rappresenta l'articolazione delle sette linee strategiche di cui sopra negli specifici obiettivi da raggiungere. Nelle tabelle successive vengono identificati, per ogni obiettivo strategico, gli elementi che caratterizzano la cd."logica a cascata" ovvero: il corrispondente obiettivo annuale, gli indicatori da utilizzare per la misurazione del raggiungimento del risultato, con l'indicazione del raggiungimento del target. Dettagli e approfondimenti su indicatori e target sono riportati nell'Allegato 1. Nella logica del miglioramento continuo, si apprezza che il conseguimento di alcuni target sono stati considerati anche nella determinazione dei risultati di performance del Direttore Generale e dei Dirigenti.	SI
2.2	Performance Individuale	Questa sezione descrive criteri e risultati relativi alla performance individuale ripresi dal Regolamento per la valutazione della performance.	SI
2.2.1	Criteri	Vengono riportati i criteri per la misurazione della performance individuale dirigente e del personale tecnico amministrativo come stabiliti dall'art. 7 del relativo Regolamento nonché le modalità con le quali essi vengono applicati alle diverse tipologie di personale. Vengono, inoltre, esplicitate le scale di conversione dei giudizi di valutazione in punteggi e dei punteggi in % di trattamento economico accessorio spettante.	SI
2.2.2	Risultati	Sono riportati gli esiti del monitoraggio semestrale e i risultati del sistema di valutazione individuale (sintetizzati attraverso alcuni grafici e tabelle) evidenziando il grado di differenziazione dei giudizi	SI
3	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLAPERFORMANCE	Il processo di redazione della Relazione sulla performance è descritto così come sono delineati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.	SI
3.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nel documento risultano definite le attività, i tempi, gli attori, le strutture di supporto e le responsabilità del ciclo della performance.	SI
3.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	I punti di forza e i punti di debolezza del ciclo della performance sono delineati. Essi tengono conto delle indicazioni emerse dall'analisi condotta dall'ANVUR sul Piano Integrato 2017 e delle osservazioni formulate dal NdV nei cicli di valutazione precedenti. Si richiamano le osservazioni di carattere generale espresse dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15 maggio 2020.	SI
3.3	Criticità e opportunità	Vengono rilevati sinteticamente le principali criticità e opportunità rilevate nel corso dell'anno. Permangono le osservazioni del NdV che osserva che le criticità individuate sono connesse esclusivamente a criticità esogene mentre sarebbe stato opportuno rilevare adeguatamente anche quelle interne all'organizzazione.	SI
4	ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	In questa sezione vengono descritte le attività realizzate in materia di trasparenza e anticorruzione per la riduzione dei rischi e per rafforzare la prevenzione. Viene data evidenza delle attività di monitoraggio degli adempimenti di cui al D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016.	SI

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Allegato 2 al verbale del 12 giugno 2020

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
Allegato 1	Obiettivi strategici programmati e risultati raggiunti	L'Allegato riporta gli obiettivi strategici definiti nel Piano Integrato 2018-2020 corredati dai relativi indicatori di performance organizzativa per ognuno dei quali vengono esplicitati i valori realizzati nell'anno 2017, dei target per gli anni 2018, 2019 e 2020. Per l'anno 2019, è riportata l'indicazione del raggiungimento o meno del target prefissato.	SI
Allegato 2	Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2019	Nell'allegato 2 sono illustrati dettagliatamente i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente prevista dall'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), condotta, anche per l'anno 2018, utilizzando il modello predisposto dall'ANAC.	SI
Allegato 3	Obiettivi e piani operativi	L'allegato riporta gli obiettivi assegnati dal CdA al Direttore Generale per l'anno 2019 e gli obiettivi assegnati a cascata dal Direttore Generali ai dirigenti. Il documento riporta la valutazione effettuata dal Direttore Generale sul raggiungimento dei risultati attribuendo al singolo dirigente un 'punteggio' obiettivi attribuito sul totale della scheda allo stesso relativa. La scheda obiettivo riporta le seguenti informazioni: l'obiettivo strategico di riferimento, tipologia di obiettivo (gestionale o sviluppo/innovazione), il nome e la descrizione dell'obiettivo, il piano delle azioni, gli indicatori di risultato, il target, la declinazione del punteggio, le risorse umane coinvolte, le risorse economiche attribuite e alcuni dati informativi sul risultato (impatto strategico, complessità e peso). Si vedano le considerazioni espresse dal NdV di un miglior raccordo obiettivi-programmazione economico-finanziaria.	SI
Allegato 4	Relazione sugli obiettivi del Direttore Generale - Dott. Antonio Romeo anno 2018	In relazione ai 5 obiettivi attribuiti al Direttore Generale sono illustrate le attività effettuate (modalità di misura) il peso attribuito all'obiettivo, il risultato atteso e la tempistica di realizzazione. La relazione è stata oggetto di specifica analisi in fase di elaborazione della proposta di valutazione del dirigente di vertice prevista dal D.lgs. 150/09 da parte del NdV. La relazione predisposta, come previsto, è stata sottoposta al CdA.	SI
Allegato 5	Report Progetto Good Practice	L'allegato riporta i risultati ottenuti dall'Ateneo di Palermo dalla partecipazione al progetto Good Practice confrontandoli con quelli ottenuti dagli altri Atenei partecipanti.	SI