

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**  
**Allegato al verbale del 22 maggio 2019**

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.	Sì
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Conforme e con dati e informazioni attendibili.	Sì
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.	Sì
1.2	L'amministrazione	In questa sezione è presente 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 31/12/2017); il numero di studenti iscritti agli a.a.2016/17 e 2017/18 suddivisi per iscritti totali, iscritti al primo anno e immatricolati puri	Sì
1.3	Il processo di riorganizzazione delle strutture decentrate	In questa sezione sono illustrati i principali interventi organizzativi realizzati nell'anno 2018. In particolare, viene descritto il processo di raccolta e di analisi delle informazioni funzionali alla definizione di un modello organizzativo delle strutture decentrate coerente con gli interventi di riorganizzazione già realizzati nell'Amministrazione Centrale. Ciò allo scopo di armonizzare la gestione dei flussi gestionali tra le diverse strutture di Ateneo. Sono stati definiti tre schemi standard di organigramma dipartimentale in funzione delle dimensioni dipartimentali. È stato, inoltre definito, un set di Unità Operative da costituire nei Dipartimenti e un set di funzioni specialistiche da attribuire alle Unità Operative direttamente al RAD del Dipartimento. Il nuovo modello organizzativo per le strutture dipartimentali è stato approvato dal Senato Accademico e dal CdA rispettivamente nelle sedute del 25/07/2018 e del 26/07/2018.	Sì
1.4	Il Progetto Good Practice	Viene illustrata l'adesione dell'Ateneo, per il secondo anno consecutivo, al Progetto Good Practice. Le aree considerate sono state "Costi ed efficienza" e "Customer satisfaction". I risultati dell'indagine sono riportati nell'Allegato 5	Sì
1.5	Il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	La sezione descrive il processo di adozione del nuovo SMVP approvato dal CdA in data 9 ottobre 2018. Il NdV aveva espresso il proprio parere positivo vincolante nella seduta del 04/10/2018. Vengono illustrate anche le principali novità introdotte dal nuovo SMVP	Sì
1.6	I progetti di ricerca	In questa sezione sono contenute le informazioni relative alle diverse tipologie di progetti di ricerca presentati dai ricercatori dell'Ateneo con l'evidenza del relativo tasso di successo	Sì
2	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2018. 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)	Sì
2.1	Integrazione con la programmazione Strategica: l'albero della performance	Il Piano integrato di Ateneo 2018-2020, approvato dal CdA in data 31 gennaio 2018, 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, il valore dell'indicatore calcolato sull'anno 2017, il valore dell'indicatore calcolato sull'anno 2018 con l'indicazione del raggiungimento del target. Dettagli e approfondimenti su indicatori e target sono riportati nell'Allegato 1. Peraltro, il NdV osserva quanto già rilevato in sede di relazione annuale sulla performance: una corretta implementazione della "logica a cascata" dovrebbe prevedere che il conseguimento dei target o meno (misurato dai valori calcolati dagli indicatori di performance organizzativa) sia considerato anche nella determinazione dei risultati di performance del Direttore Generale e dei dirigenti.	Sì

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
2.2	Performance Individuale	Questa sezione descrive criteri e risultati relativi alla performance individuale ripresi dal Regolamento per la valutazione della performance in vigore fino al 2018	SI
2.2.1	Criteri	Vengono riportati i criteri per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo come stabiliti dall'art. 5 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 in punteggi e dei punteggi in % di trattamento economico accessorio spettante. In merito, valgono le osservazioni già formulate dal NdV in sede di relazione annuale di valutazione sulla performance	SI
2.2.2	Risultati	Vengono riportati i risultati del sistema di valutazione individuale 2018 con l'evidenza del grado di differenziazione dei giudizi per ogni struttura organizzativa	SI
3	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	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
3.3	Criticità e opportunità	Vengono rilevati sinteticamente le principali criticità e opportunità rilevate nel corso dell'anno. Il NdV 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	SI
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 2018, è riportata l'indicazione del raggiungimento o meno del target prefissato.	SI
Allegato 2	Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2018	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 2018 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
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, viene sottoposta all'approvazione del 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