



**Università  
degli Studi  
di Palermo**

**Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Palermo**

**Relazione Annuale ANVUR  
Anno 2021**



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO 2020-2023

**Prof. Alberto Felice De Toni (Coordinatore)**, Università degli Studi di Udine

**Prof.ssa Annamaria Bartolotta**, Università degli Studi di Palermo

**Prof. Luigino Filice**, Università della Calabria

**Prof. Michelangelo Gruttadauria**, Università degli Studi di Palermo

**Prof. Francesco Paolo La Mantia**, già Università degli Studi di Palermo

**Dott. Leonardo Minaudo** (componente studentesca), Università degli Studi di Palermo

**Prof. Nicola Scichilone**, Università degli Studi di Palermo

**Dott.ssa Loredana Segreto**, Direttore Generale dell'Università di Torino

**Prof.ssa Maddalena Semeraro**, Università di Catanzaro

\*\*\*\*\*

## SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Dott. Salvatore Marcantonio*

*Ing. Virna Lomonaco*

*Sig. Girolamo Monastero*

*Il Nucleo di Valutazione ringrazia il Rettore, il Direttore Generale, i Prorettori, il Presidente del Presidio di Qualità, i Delegati del Rettore, i Dirigenti dell'Ateneo, il Direttore dell'ATeN Center, il Presidente del Consorzio Arca, tutti gli uffici dell'Amministrazione che hanno fornito dati e informazioni e, inoltre, tutti coloro che hanno collaborato per la raccolta dei dati e per la realizzazione di questa Relazione.*

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### Premessa

Nell'ambito della implementazione di un sistema di qualità efficace e sposando il paradigma del miglioramento continuo, la Relazione sulla Performance di Ateneo, redatta ai sensi dell'art.10 del D.lgs n.150 del 2009, è orientata alla rendicontazione dei principali risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi operativi programmati e alle risorse finanziarie allocate. Per la definizione della performance per l'anno 2020, l'Ateneo ha selezionato alcuni obiettivi ritenuti di particolare impatto per la gestione dell'Ateneo, che rientrano nella valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti.

Nel corso del 2021 il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Palermo (NdV) ha effettuato il monitoraggio semestrale al 30 giugno 2021, sia per quanto riguarda la performance organizzativa che la performance individuale.

In continuità con l'impostazione degli anni precedenti, il NdV ha ritenuto di redigere la relazione, rispondendo ai 14 ambiti di analisi previsti nella scheda per l'esame del ciclo integrato di performance, contenuta nelle Linee Guida ANVUR.

### **1) Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)?**

**Si.**

### **2) Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?**

**No.**

Il piano integrato 2021-2023 è disponibile come risorsa digitale all'indirizzo <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Performance/piano-della-performance/>.

Il documento insiste sul Piano Strategico triennale 2019-2021, approvato dal CdA il 12 dicembre 2018, lo stesso dell'anno precedente. L'Ateneo, comunque, precisa che "Si coglie, tuttavia, l'occasione per rappresentare che il Piano Strategico 2019-2021 investe (come arco temporale) anche l'anno 2021, anno iniziale della programmazione inserita nel Piano Strategico 2021-2023 di prossima approvazione. Tenuto conto che il Regolamento SMVP dell'Ateneo preveda l'approvazione del Piano Strategico entro il 30 giugno dell'anno che precede il triennio di riferimento, si rappresenta che i lavori del gruppo di lavoro all'uopo creato (per la redazione del documento) hanno subito ritardi che non ne hanno permesso il completamento entro la data prevista a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti incertezze operative che la stessa ha comportato".

A tal riguardo, il NdV ha evidenziato un disallineamento temporale tra Piano Strategico 2019-2021 e Piano Integrato 2021-2023 che si ripercuote sull'attribuzione a cascata degli obiettivi organizzativi. Prende atto delle motivazioni del disallineamento e confida che il Piano Strategico 2021-2023, esitato nell'aprile 2021, consenta di porre rimedio al disallineamento in parola.

**3) Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?**

**Si.**

La modalità di coinvolgimento dei Dipartimenti è di tipo top-down, in cui i Piani Strategici dipartimentali seguono il Piano Strategico di Ateneo.

Il Piano Strategico di Ateneo 2021-2023 è stato esitato, come detto al punto precedente, nel mese di aprile 2021. I nuovi Piani Strategici dipartimentali 2021-2023 sono in corso di redazione e pubblicazione.

**4) Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?**

**Si.**

Il Piano Integrato prevede obiettivi strategici inseriti in tutte le 7 linee strategiche del Piano Strategico 2019-2021 (Didattica, Ricerca, Terza missione, Servizi agli studenti, Internazionalizzazione, Personale, Trasparenza e prevenzione della corruzione). Complessivamente sono previsti 18 obiettivi strategici, articolati in un numero variabile obiettivi annuali per un totale di 39, la cui rappresentazione tabellare utilizzata nel Piano Integrato consente di coglierne immediatamente la corrispondenza con il Piano Strategico.

Ogni singolo obiettivo annuale viene assegnato alla responsabilità del Direttore Generale, di un Dirigente o di un Responsabile di struttura di secondo livello e si articola in uno o più indicatori di performance organizzativa, evidenziando il dato di riferimento 2020 con la fonte e, ove prevista, la voce di costo, nonché i target 2021, 2022 e 2023. Inoltre, ogni obiettivo annuale ha assegnato un referente dei dati per il monitoraggio semestrale e annuale.

In proposito si segnala che gli obiettivi annuali organizzativi di Ateneo e di Area, rilevanti per la valutazione individuale del Direttore Generale e di tutti i Dirigenti, sono i seguenti:

- Numero degli iscritti per la prima volta a LM (linea di intervento A, obiettivo annuale 1, indicatore di performance organizzativa 1.a);

- Percentuale di soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo di Palermo (Fonte Alma Laurea – Indagine “Profilo dei Laureati” anno 2020).

Per la valutazione di tutto il personale tecnico amministrativo sono stati individuati i seguenti indicatori di performance organizzativa di Area:

- Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di *customer satisfaction* “*Good Practice*” relativa all'area di competenza;
- Indicatore di tempestività dei pagamenti.

La scelta degli indicatori relativi alla soddisfazione dell'utenza è stata effettuata in ottemperanza a quanto previsto dagli aggiornamenti normativi al D. Lgs. 150/2009, che invitano le pubbliche amministrazioni ad un maggiore utilizzo della *customer satisfaction* degli utenti nel processo di valutazione della performance.

Gli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti sono quattro. Ognuno di essi è articolato in diverse attività, ad ognuna delle quali è stato attribuito un peso in termini di raggiungimento del risultato finale. Peraltro, l'indicatore predefinito per la valutazione del raggiungimento del risultato prevede un indicatore di raggiungimento sull'obiettivo complessivo, definito in termini di numero di attività realizzate o di target realizzati a prescindere dal peso preventivamente attribuito alle singole attività sollecitate.

In coerenza con i suggerimenti del NdV, il numero di indicatori binari del Direttore Generale e dei Dirigenti si è ridotto rispetto all'anno precedente; il NdV, in sede di parere sul Piano Integrato, suggeriva, altresì, di “adottare una formulazione più dettagliata di alcuni obiettivi basata sulla valutazione della qualità del processo finalizzato alla loro realizzazione, che non si esaurisca nella mera constatazione del loro raggiungimento”.

**5) È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?**

**Si.**

Uno degli obiettivi del Piano Strategico attinente alla amministrazione/gestione era l'implementazione di un nuovo modello organizzativo dell'ateneo (parte 8, risorse umane) che prevedeva obiettivi specifici negli anni precedenti.

**6) Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?**

**No.**

**7) Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?**

**Si.**

Anche se nella pianificazione della performance non sono assegnati espressamente obiettivi alle strutture decentrate, si rileva che ai responsabili amministrativi delle strutture decentrate sono assegnati obiettivi individuali.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa (art.6 del SMVP) è effettuata in relazione ai risultati ottenuti complessivamente dall'intero Ateneo rispetto agli obiettivi prefissati all'interno del Piano Integrato e ai risultati relativi agli indicatori di performance organizzativa prefissati sia rispetto all'intero Ateneo che alle singole unità organizzative dell'Amministrazione (Direzione generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole e Centri servizi). Naturalmente i risultati relativi alla valutazione della performance organizzativa hanno incidenza sulla performance individuale.

Si auspica che il processo avviato possa proseguire in maniera più efficace individuando espliciti obiettivi relativi alle strutture.

**8) È stato attivato un sistema di controllo di gestione?**

**Si.**

Il processo di implementazione di un sistema di controllo di gestione prosegue nelle sue fasi realizzative con l'ampliamento delle misure organizzative e con l'utilizzo di strumenti informatici dedicati. È auspicabile che si possa giungere a un sistema informativo integrato esteso a tutti gli ambiti della performance organizzativa.

Attualmente sono utilizzati i seguenti sistemi gestionali informatici:

- a. il Cruscotto direzionale: rileva e monitora variabili fondamentali, relative ai sistemi di finanziamento e di valutazione delle performance (relative a es. alle piattaforme ministeriali PRO3 e ANVUR). Tale sistema è stato progettato per le attività a supporto della Direzione Generale e Organi di Governo (OO.GG.) che comprende statistiche di base relative agli studenti (ivi compreso il confronto con gli altri Atenei), indicatori delle schede di monitoraggio

dei corsi di studio, statistiche relative alle risorse umane e al costo del personale, misure economico-finanziarie, misure base per il calcolo dell'ISEF, misure di indebitamento e spese per il personale;

- b. l'applicativo Fenice, utilizzato per l'inserimento, il monitoraggio periodico e la consegna dei risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi di tutto il personale dell'Ateneo nonché degli obiettivi individuali assegnati.

### **9) Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?**

**Si.**

Sia il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che il Piano Integrato richiamano esplicitamente all'ascolto dell'utenza (personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti).

La valutazione di tale dimensione è documentata attraverso i risultati delle specifiche audizioni condotte per i corsi di studio, nonché dalle relazioni prodotte dal NdV.

Di particolare rilievo appaiono gli esiti della rilevazione delle performance registrate nell'ambito del Progetto "Good Practice 2020" che, per il quarto anno consecutivo, ha misurato la *customer satisfaction* dei servizi erogati da UniPa. In riferimento agli studenti, si documentano livelli di soddisfazione sempre costanti e talvolta crescenti rispetto agli anni precedenti. I livelli di soddisfazione hanno parimenti raggiunto e, sovente, superato i target prefissati anche tra i docenti e il personale tecnico-amministrativo. La percentuale di soddisfazione espressa dai laureandi sulla loro esperienza universitaria è risultata pari al 76,1% (superiore al target del 65%) e il livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale tecnico-amministrativo è risultato superiore al target di 2,8 in una scala compresa tra 0 e 5.

Di interesse i risultati delle indagini sul benessere organizzativo che documentano elevate percentuali positive di risposte pur se qualche criticità emerge in riferimento alla dimensione dell'equità, della carriera e del contesto lavorativo.

### **10) Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?**

**Si.**

Nel Piano è riportato un paragrafo sulla "INTEGRAZIONE ECONOMICA", sostanzialmente identico a quello contenuto nel Piano precedente.

## **11) Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?**

**Si.**

Il paragrafo “INTEGRAZIONE ECONOMICA” contiene, come peraltro suggerito dal NdV, alcune tabelle contenenti, per ciascuna area, i costi del personale e le risorse finanziarie allocate per ogni obiettivo organizzativo e individuale che evidenziano il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance.

Il paragrafo “Integrazione Economica” riporta: “Tenuto conto delle sollecitazioni avute anche dal Nucleo di Valutazione (in funzione di OIV), nell’intento di migliorare il processo di integrazione economica con la programmazione degli obiettivi di Ateneo, per una più completa definizione delle risorse economico-finanziarie necessarie al conseguimento degli obiettivi, è stato preso in considerazione (oltre alle risorse finanziarie direttamente imputabili inserite nell’applicativo UBudget) il costo del personale strutturato coinvolto (calcolato sulla base di una stima percentuale di ore/uomo fornita dai Dirigenti e valorizzata sulla base dello stipendio tabellare).”

## **12. Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance parte degli organi di indirizzo politico?**

Il Piano Integrato 2020-2022 contiene una sezione espressamente dedicata all’inquadramento strategico di Ateneo, all’interno della quale se ne descrivono le caratteristiche organizzative e gestionali, il mandato istituzionale, la mission e la vision. Inoltre, tale Piano riprende sostanzialmente le linee strategiche individuate nel Piano Strategico 2019-2021 e richiama il processo di stesura che ha previsto il coinvolgimento e la condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico, in particolare la commissione del CdA formulando proposte e indicazioni recepite nell’adozione. L’amministrazione ha condiviso con il NdV una bozza del Piano Integrato sulla scorta della quale il Nucleo ha ritenuto di proporre le proprie osservazioni (seduta del 15/1/2021).

Con delibera del Cda del 18/03/2021 è stato approvato il nuovo Piano Strategico 2021-2023 che darà impulso ai nuovi Piani strategici nei prossimi anni.

## **13. Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all’interno dell’Ateneo?**

Sono state messe in campo diverse strategie di informazione, formazione e comunicazione al fine di favorire la diffusione della conoscenza e comprensione in tema di valutazione della performance, nonostante le condizioni di lavoro imposte dalla prevenzione del contagio da Covid-19.

In particolare, il Piano Integrato 2021-2023 (approvato dal CdA il 28 gennaio 2021) è stato pubblicato sia sul Portale di Ateneo (<https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Performance/piano-della-performance>) che sul Portale della performance (<https://performance.gov.it/pa/146>).

Il Piano triennale della Formazione 2020-2022 non contiene espressamente azioni formative associabili a temi di performance, ma le azioni formative ivi contenute sono diretta espressione delle aree di intervento della programmazione strategica (tra cui, in particolare, “personale” e “trasparenza e prevenzione della corruzione”).

La Direzione Generale, per tramite dell'ufficio preposto alla formazione, ha effettuato l'analisi delle esigenze di formazione presenti in Ateneo, oltre alla somministrazione a tutto il personale TAB di un questionario specificamente finalizzato alla rilevazione dei bisogni formativi tramite l'applicativo Fenice.

In ultimo, l'Amministrazione effettua regolarmente una comunicazione capillare sull'attribuzione degli indicatori/obiettivi di performance organizzativa e individuale approvati con il Piano Integrato a tutto il personale direttamente interessato, anche ricorrendo all'ausilio di schede sintetiche, e notifica le stesse anche al personale non direttamente interessato.

#### **14. Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?**

L'Ateneo si è dotato, tra i primi in Italia, di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) (delibera CdA prot. 10335 del 28/01/2021)

[https://www.unipa.it/amministrazione/areaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/PI20212023/all.8---pola\\_unipa-e-relativi-allegati.pdf](https://www.unipa.it/amministrazione/areaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/PI20212023/all.8---pola_unipa-e-relativi-allegati.pdf)

Inoltre, si è dotato di mezzi e procedure per modificare la propria operatività e svolgere da remoto le attività istituzionali secondo le seguenti priorità: (i) un nuovo modello organizzativo, (ii) Didattica a Distanza, (iii) sicurezza delle strutture, (iv) regolamenti per la ripresa delle attività.

A ottobre 2020 è stato siglato uno specifico Accordo istituzionale tra UniPa e l'AOUP per l'esecuzione gratuita di tamponi rapidi su base volontaria, per i soggetti che svolgono attività in presenza. L'Ateneo di Palermo risulta essere tra i primi Atenei ad avviare, grazie al ricordato rapporto sinergico con l'AOUP e con l'Assessorato della Salute, la campagna vaccinale in favore del personale docente e tecnico-amministrativo e a soggetti assimilabili, secondo quanto previsto dalle Autorità nazionali e regionali competenti. L'Ateneo ha, inoltre, distribuito in comodato uso 3000 tablet agli iscritti al primo anno dei corsi di studio triennali e magistrali a ciclo unico collocati nella fascia ISEE 0, ed ha costituito un fondo

che ha consentito di erogare un contributo economico a 627 studenti, ai quali sono state parzialmente rimborsate le spese per la didattica a distanza.

Dall'esperienza clinica della pandemia sono, inoltre, originati numerose linee di studio condotte da diversi gruppi di ricerca del Policlinico.

Nella prima fase della situazione emergenziale, l'Ateneo ha dato impulso alle piattaforme informatiche di comunicazione a distanza, affinché sia la didattica che le attività amministrative vedessero possibile il confronto, da remoto, dei principali attori.

È stata, inoltre, implementata e resa fruibile una piattaforma per il riscontro presenze del personale anche attraverso una app dedicata agli smartphone. Le attività amministrative sono state monitorate attraverso la creazione di una apposita piattaforma (RESOWEB) con la quale i responsabili di settore si sono costantemente relazionati con i propri dirigenti sulle attività svolte in tutti gli ambiti operativi.