



**Università
degli Studi
di Palermo**

Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Palermo

Relazione Annuale ANVUR

Anno 2022





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENE0 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.



6 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 2021, 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, sia per quanto riguarda la performance organizzativa che la performance individuale, sulla base della relazione fornita dal Direttore Generale in data 29 luglio 2021.

In continuità con l'impostazione degli anni precedenti, il NdV ha ritenuto di redigere la relazione, rispondendo ai 30 quesiti previsti nella scheda per l'esame del ciclo integrato di performance, contenuta nelle Linee Guida ANVUR. La scheda è compilata recependo le indicazioni indirizzate da ANVUR ai Nuclei di Valutazioni che hanno suggerito di anticipare già a luglio la relazione sulla performance per consentire all'Ateneo un ciclo della performance che tenesse conto degli aspetti analizzati.

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

No.

Poiché nel mese di novembre 2021 vi è stato un rinnovo della governance con l'elezione del nuovo Rettore, l'Ateneo ha ritenuto di mantenere l'SMVP per il 2022.

2) Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

Si. All'interno del Regolamento sono esplicitate le fasi e i tempi del ciclo della performance; in particolare, viene esplicitato che Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nelle funzioni di OIV, valuta annualmente il funzionamento del SMVP e supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione della performance. Verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala eventuali necessità di interventi correttivi. Le tempistiche sul monitoraggio in itinere vengono chiaramente definite.



3) Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?

Si. Nel Regolamento viene esplicitato in maniera chiara con quali modalità l'Ateneo monitora, misura e valuta:

a) la performance organizzativa, in termini di contributo che l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi organizzativi e di soddisfazione dei bisogni dei cittadini;

b) la performance individuale, in termini di contributo fornito dal singolo individuo, in merito al risultato e alla modalità di raggiungimento degli obiettivi individuali.

4) Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?

Si. Tutti gli attori, con indicazione di ruolo, responsabilità e modalità di intervento nel ciclo sono opportunamente esplicitati.

5) Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Si.

6) Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Si.

7) Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

Si. È stato previsto un glossario di supporto alla lettura.

8) Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

Altro.

Non è chiaramente indicata una distinzione ma la si desume dal contesto applicativo. Si suggerisce, nella revisione del sistema, di distinguere la fase di misurazione da quella di valutazione più chiaramente.



9) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

La misurazione e la valutazione della performance del Direttore Generale, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione nella funzione di OIV, tenuto conto della proposta del Rettore, per quanto attiene la valutazione dei comportamenti; il Consiglio di Amministrazione assegna, gli obiettivi, organizzativi ed individuali (complessivamente per un massimo di 5 obiettivi) al Direttore Generale, tenendo conto di:

- I. amministrazione nel suo complesso (10%);
- II. ambito organizzativo di diretta responsabilità - Aree Dirigenziali (20%);
- III. obiettivi organizzativi (30%) ed individuali specificatamente assegnati (20%);
- IV. comportamenti agiti (10%);
- V. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (10%)

Si rimanda al link a [pagina 6](#) del SMVP per approfondimenti sulle tempistiche del ciclo della performance .

10) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

Secondo la logica a cascata la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Direttore Generale, tenuto conto di:

- I. amministrazione nel suo complesso (6%);
- II. ambito organizzativo di diretta responsabilità (22%);
- III. obiettivi organizzativi (28%) ed individuali specificatamente assegnati (19%);
- IV. comportamenti agiti (15%);
- V. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (10%)

11) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati).



Secondo la logica a cascata la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Dirigente, su proposta dell'EP, tenuto conto di:

- I. amministrazione nel suo complesso – Area dirigenziale di appartenenza (6%);
- II. obiettivi organizzativi (45%) ed individuali specificatamente assegnati (25%);
- III. comportamenti agiti (24%);

Si tiene conto del fatto che tra Dirigenti e Responsabili UO vi è un ruolo intermedio, il Responsabile di Settore (EP), valutato dal Dirigente, tenuto conto di:

- I. amministrazione nel suo complesso – Area dirigenziale di appartenenza (6%);
- II. ambito organizzativo di diretta responsabilità (24%);
- III. obiettivi organizzativi (25%) ed individuali specificatamente assegnati (25%);
- IV. comportamenti agiti (20%);

12) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo?

- 1) obiettivi di performance
- 2) piano del lavoro agile
- 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- 4) elenco delle procedure da semplificare
- 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione
- 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Il NdV suggerisce, come precedentemente detto, di evidenziare maggiormente la distinzione tra misurazione e valutazione della performance. Inoltre, suggerisce di inserire alcune indicazioni rispetto alla natura di obiettivi, indicatori e target.

13) Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo?

- 1) obiettivi di performance
- 2) piano del lavoro agile
- 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- 4) elenco delle procedure da semplificare
- 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere



6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione

7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Le suddette azioni sono previste ma occorrerà per il futuro evidenziare meglio l'integrazione nel sistema della performance.

14) Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

Si.

15) Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)

Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici

16) Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

Non sono presenti obiettivi collegati al PNRR. Ciò trova spiegazione nel fatto che i progetti collegati al PNRR sono intervenuti nel corso dell'anno. Nella prossima adozione del PIAO il NdV raccomanda di tener conto degli obiettivi collegati al PNRR.

17) Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)?

Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. Il NdV suggerisce di continuare a mantenere gli obiettivi e indicatori di PRO 3 per la durata della programmazione

18) Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?

Altro.

Seppur non in modo sistemico, nel PIAO dell'Ateneo sono presenti alcuni degli indicatori utilizzati dal MUR e dall'ANVUR.

19) La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente?

Nella maggior parte dei casi. Occorre, tuttavia, in sede di stesura del nuovo PIAO, effettuare una accurata analisi degli indicatori e dei target, in linea con i programmi e progetti di sviluppo, rilevando anche gli aspetti qualitativi e di impatto.



20) Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?

Vi è ancora la presenza di indicatori binari che il Nucleo auspica possano essere sostituiti con indicatori più appropriati nella prossima programmazione.

21) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi?

- Efficacia
- Qualità percepita (customer satisfaction)
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

Si raccomanda di rendere maggiormente espliciti gli indicatori di efficienza.

22) Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?

Si tiene conto delle serie storiche degli ultimi tre anni.

23) In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

Non sempre. Il NdV raccomanda di migliorare il raccordo tra documenti di programmazione finanziaria con quelli strategici e gestionali.

24) Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

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. Inoltre, ciascun Dipartimento è dotato di un Piano Strategico dipartimentale i cui obiettivi sono coerenti con le strategie di Ateneo.

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 ed un migliore coordinamento dei documenti a livello di sistema.



25) Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

Si e coinvolgono gli ambiti di Studenti e Personale di Ateneo. Il NdV raccomanda sempre di utilizzare gli esiti delle indagini sulla soddisfazione per programmare azioni correttive, lì dove necessario, risultanti nei cicli successivi di programmazione.

26) Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?

Questionario di rilevazione opinione studenti sulla didattica, questionario sul benessere organizzativo, Indagine Good Practice, Indagine Almalaurea

27) L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

Si.

28) Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? Se Sì, quali?

- 1) Si approfondiscono le ragioni dello scostamento
- 2) E' previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo
- 3) Si rimodula l'obiettivo

29) Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

- 1) dati certificati e pubblicati
- 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- 3) banche dati dell'ateneo (Cruscotto di Ateneo)
- 4) banche dati esterne (ANS, PRO3, CSA)

30) L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

Si. L'OIV, ove necessario, svolge l'attività di verifica attraverso l'interlocuzione con gli uffici competenti.