



**Università  
degli Studi  
di Palermo**

# Piano Integrato

**2021-2023**

## INDICE

### PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

- CHE COS'E' IL PIANO INTEGRATO PAG. 4

### SEZIONE I: INQUADRAMENTO STRATEGICO DI ATENEO

- LE CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI PAG. 5
- SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER PAG. 7
- L'AMMINISTRAZIONE IN "CIFRE" PAG. 9
- MANDATO ISTITUZIONALE, MISSION E VISION PAG. 10
- L'ATENEO E L'EMERGENZA CORONA VIRUS PAG. 12
- IL LAVORO FLESSIBILE E IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) PAG. 12
- PIANO STRATEGICO E LINEE DI INDIRIZZO PAG. 14
- CRITICITA' OPERATIVE CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2021 PAG. 17

### SEZIONE II: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- PRESENTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PAG. 20
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO PAG. 21
- INIZIATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA PAG. 23
- DOCUMENTAZIONE DI INTERESSE PAG. 25
- PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023 PAG. 26
- INTEGRAZIONE ECONOMICA PAG. 33

### SEZIONE III: ANALISI DEI RISCHI

- PREMessa PAG. 39
- PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021/2023 PAG. 39

**SEZIONE IV:  
COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

- **PREMESSA** **PAG. 40**
- **PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA 2021/2023** **PAG. 40**

**SEZIONE V:  
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- **SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** **PAG. 41**
- **STATO DEL SISTEMA E AREE DI MIGLIORAMENTO** **PAG. 51**
- **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023** **PAG. 52**

**ALLEGATI**

- **Allegato 1 - SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE**
- **Allegato 2 - SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI**
- **Allegato 3 - PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2021/2023**
- **Allegato 4 - INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO**
- **Allegato 5 - INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI AREA**
- **Allegato 6 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI AREA**
- **Allegato 7 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**
- **Allegato 8 – POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)**

## PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

### CHE COS'E' IL PIANO INTEGRATO

Il piano integrato, redatto in base alle [“Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane”](#) (approvate il 20 luglio 2015 con delibera n. 103, dal consiglio Direttivo dell'Anvur e integrate, in seguito alle modifiche intervenute sulla disciplina che regola la valutazione della performance, il 20 dicembre 2017 dalla [“Nota di indirizzo per la gestione del Ciclo della Performance 2018-2020”](#)), tenuto conto delle [“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane”](#), è un documento unico che nasce dall'esigenza di sintetizzare i documenti di programmazione previsti dalla vigente normativa, in un'ottica di semplificazione e integrazione. Si tratta di un unico atto programmatico che vede riuniti: il piano della performance, il piano sulla trasparenza di cui all'art. 10 comma 1 del d.lgs. 33/2013 e in ultimo, il piano per la prevenzione della corruzione di cui all'art 1 comma 5 della Legge 190/2013; esso è diretto a pianificare l'attività amministrativa in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali nonché della programmazione economico finanziaria.

La ratio che sottende al Piano Integrato è quella, da un lato, di interpretare trasparenza e anticorruzione come elementi costitutivi della performance nella strategia a lungo termine dell'Ateneo, dall'altro di ritenere indissolubile il legame tra performance amministrativa e programmazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo.

Nel rispetto dell'autonomia garantita alle università dall'art. 33 della Costituzione, la compilazione del Piano Integrato non prevede alcuna standardizzazione. Tuttavia la stesura in autonomia del documento, trova alcune indicazioni nelle stesse linee guida dell'Anvur. La redazione del Piano Integrato deve infatti avvenire sulla base dei principi metodologici contenuti nel sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, definito dall'Ateneo, e soprattutto nel rispetto dei contenuti minimi fissati dall'Agenzia.

Il Piano Integrato è organizzato in 5 sezioni:

- Inquadramento strategico dell'Ateneo. In questa sezione iniziale del Piano, l'Ateneo indica le principali linee di sviluppo dell'attività amministrativa. In particolare modo viene data evidenza ai documenti di pianificazione strategica, alla programmazione economico-finanziaria ed a tutte le azioni intraprese, o che l'Ateneo intende intraprendere, ai fini del miglioramento della qualità dell'attività didattica e di ricerca.
- La Performance organizzativa. Tale sezione costituisce la parte centrale del Piano Integrato, nella quale vengono elencati gli obiettivi delle azioni programmate, i relativi indicatori di monitoraggio e misurazione e tutti i soggetti coinvolti nella performance amministrativa.
- Analisi delle aree di rischio. Questa sezione del Piano, è redatta secondo le direttive fornite dall'Autorità Anticorruzione (ANAC). Vengono qui definite le aree di rischio corruzione, con l'indicazione di specifici ambiti eventualmente individuati dall'Ateneo. Inoltre l'Ateneo procede ad effettuare valutazioni e predisporre misure d'intervento in merito ad aree specificatamente previste dalla normativa.
- Comunicazione e Trasparenza. In questa sezione del piano vengono specificate le azioni che l'Ateneo intende promuovere per soddisfare i requisiti di trasparenza previsti dalla legge (d.lgs. 150/2009; L.190/2012; D.Lgs 33/2013. La redazione della sezione avviene secondo le direttive fornite dall'ANAC.
- La Performance Individuale. In questa ultima sezione del Piano sono descritti i criteri che l'Ateneo intende adottare per l'attribuzione degli obiettivi individuali, nonché per la valutazione e l'incentivazione monetaria del personale tecnico-amministrativo.

**SEZIONE I:  
INQUADRAMENTO STRATEGICO DI ATENEO**

**LE CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI**

In conformità alla legge n. 240 del 30/12/2010 gli assetti strutturali dell'Università degli Studi di Palermo nel corso degli ultimi anni sono stati profondamente modificati ed a partire dal 2014 hanno visto la luce i cambiamenti più significativi. Ai sensi dell'art. 26 del vigente Statuto l'organizzazione dell'Ateneo è articolata nelle strutture di seguito indicate:

- strutture didattiche quali i Dipartimenti, le Strutture di Raccordo (Scuole), i Corsi di Laurea, i Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico, i Corsi di Laurea Magistrale, le Scuole di Specializzazione, i Corsi e le Scuole di Dottorato di ricerca e i Corsi di Master universitario;
- strutture di ricerca quali i Dipartimenti, i Centri Interdipartimentali ed i Centri Interuniversitari.

I Dipartimenti sono le articolazioni organizzative dell'Ateneo funzionalmente omogenee per finalità e metodi di ricerca che promuovono l'attività scientifica dei propri docenti e l'attività didattica di propria competenza. L'Ateneo consta, oggi, delle seguenti sedici strutture dipartimentali:

- Architettura;
- Biomedicina, Neuroscienze e Diagnostica avanzata;
- Culture e Società;
- Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche;
- Fisica e Chimica;
- Giurisprudenza;
- Ingegneria;
- Matematica e Informatica;
- Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza "G. D'Alessandro";
- Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali;
- Scienze della Terra e del Mare;
- Scienze e Tecnologie Biologiche Chimiche e Farmaceutiche;
- Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche;
- Scienze Politiche e delle relazioni internazionali;
- Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione;
- Scienze Umanistiche.

I Centri Interdipartimentali di Ricerca sono finalizzati alla realizzazione di progetti che coinvolgono la partecipazione di professori, ricercatori, appartenenti a Dipartimenti diversi.

Le Scuole si occupano di coordinare e razionalizzare le attività didattiche dei dipartimenti che la costituiscono secondo criteri di affinità disciplinare. Si rappresenta, a tal proposito, che a far data dal 1° novembre 2019 (con delibera del CdA del 25/07/2019, numero repertorio 384/219 e numero protocollo 70495/2019) è stata approvata la disattivazione di tutte le Scuole di Ateneo e l'attivazione della sola Scuola di Medicina e Chirurgia nella nuova composizione.

È, altresì, presente una struttura di Ricerca e Servizi, denominata ATeN Center, preposta a fornire alle piccole e medie imprese un supporto tecnico-scientifico interdisciplinare ed a svolgere

attività di trasferimento tecnologico, nell'ottica di contribuire allo sviluppo delle attività produttive e al rilancio economico.

Al fine di rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale, l'Ateneo ha implementato e valorizzato i servizi resi dal SIMUA (Sistema museale di Ateneo).

Sono, inoltre, attivi i seguenti tre Poli Territoriali Decentrati:

- Polo di Agrigento;
- Polo di Caltanissetta;
- Polo di Trapani.

Alle suddette strutture si aggiungono anche: la Scuola di Lingua Italiana per Stranieri (ITASTRA), il Centro Linguistico d'Ateneo (CLA), l'Ambulatorio Medico Universitario (AMU), il Sistema Bibliotecario e Archivio Storico d'Ateneo (SBA), il Centro di Orientamento e Tutorato (COT) e il Comitato per lo Sport Universitario (CSU).

Si evidenzia, infine, la presenza:

- Del Policlinico universitario (AOUP), azienda sanitaria che opera in stretta sinergia con la Scuola di Medicina e Chirurgia;
- Dell'Azienda agricola Pietranera, azienda con una superficie totale di circa 900 ettari, importante punto di riferimento per gli agricoltori dell'area circostante e fondamentale luogo di sperimentazione scientifica e applicativa.

I servizi per il diritto allo studio, destinati agli studenti dell'Università degli Studi di Palermo, sono gestiti dall'Ersu, un ente della Regione Siciliana, la cui attività risulta complementare a quella dell'Ateneo di Palermo, e garantisce l'attuazione 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.

L'offerta formativa d'Ateneo si articola in:

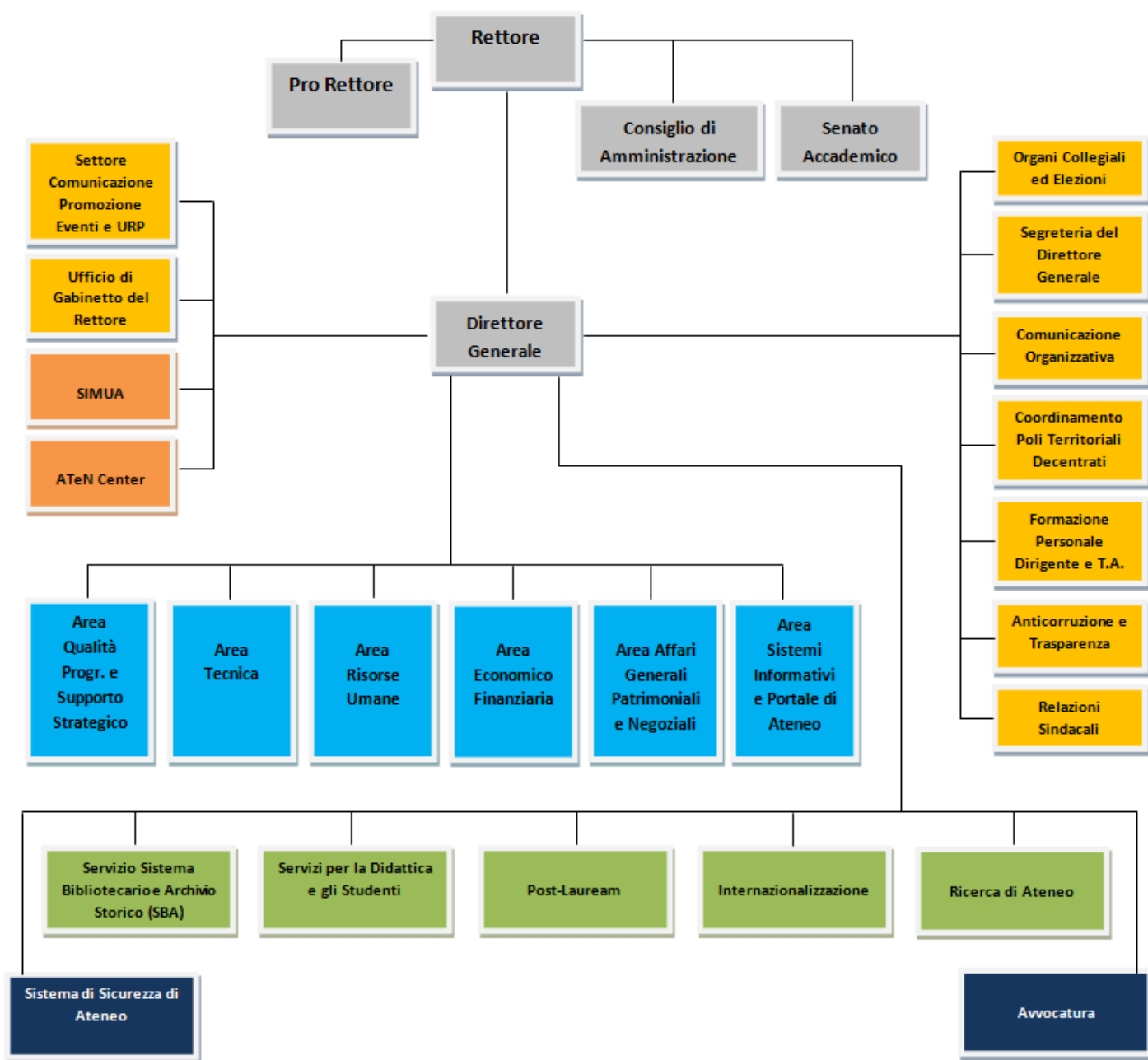
- Corsi di Laurea;
- Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico;
- Corsi di Laurea Magistrale;
- Corsi di Dottorato di Ricerca;
- Corsi di Master Universitari di I e di II livello;
- Corsi di Specializzazione.

L'Amministrazione centrale, infine, è costituita dalle seguenti 6 aree:

- Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico;
- Area Tecnica;
- Area Risorse Umane;
- Area Economico Finanziaria;
- Area Affari Generali Patrimoniali e Negoziati;
- Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo.

La struttura amministrativa dell'Ateneo è rappresentata dal seguente organigramma:

**Organigramma dell'Amministrazione centrale**



**SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER**

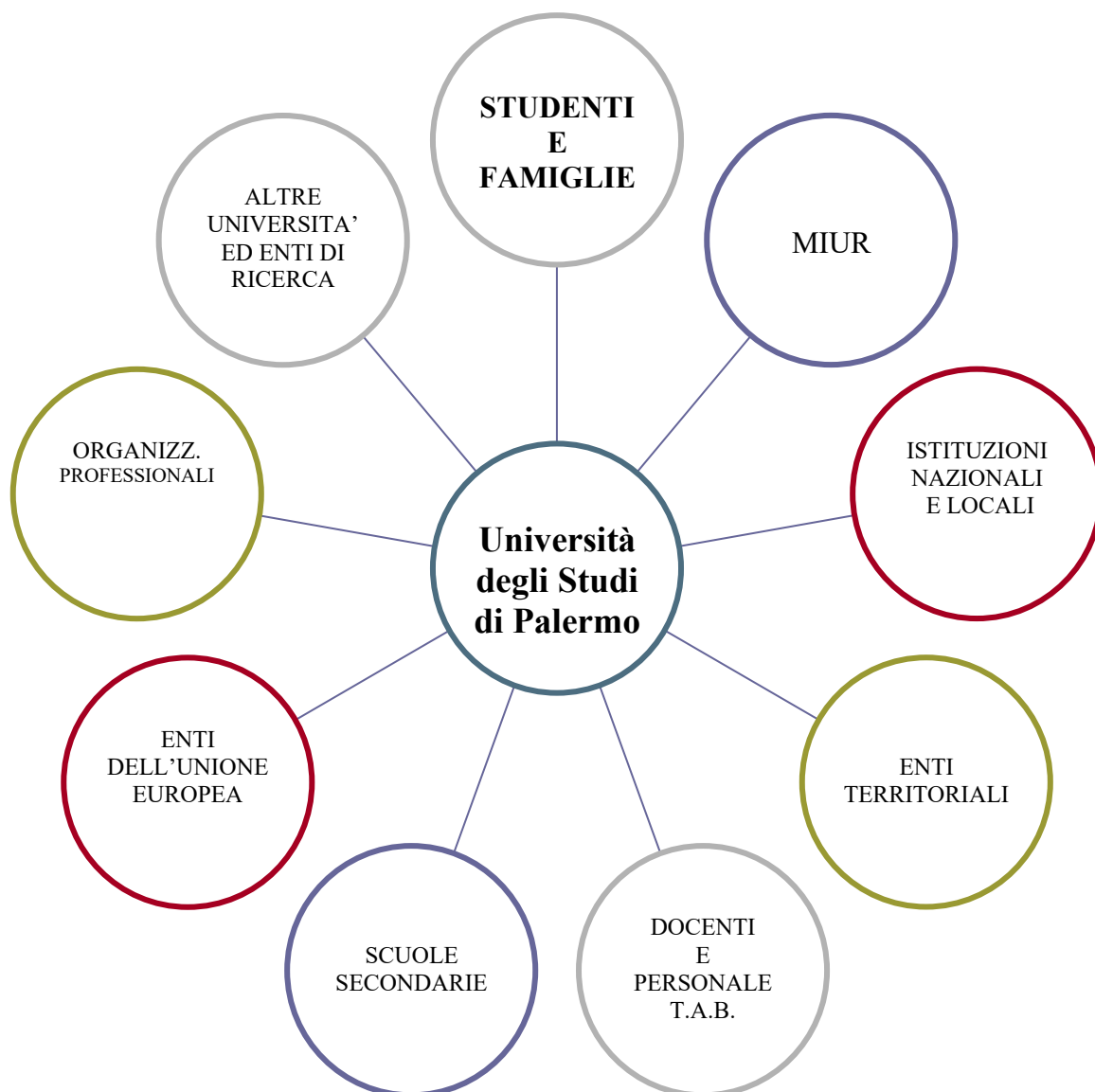
I compiti principali dell'Ateneo sono la formazione degli studenti, la promozione della conoscenza tramite la ricerca scientifica ed il trasferimento della conoscenza alla società.

I principali portatori d'interesse (così detti stakeholder) dell'Università sono quindi gli studenti e le loro famiglie, nonché la società nel suo complesso. Nello specifico, all'interno di questo ultimo ambito si deve fare riferimento ai principali Enti che compongono la struttura dello Stato sia a livello locale che nazionale senza tralasciare tutte le principali istituzioni dell'Unione Europea ed organizzazioni internazionali. A tal fine, si evidenzia l'impegno dell'Ateneo alla realizzazione di consorzi e reti internazionali con Università e centri di alta formazione UE ed extra UE per agevolare aggregazioni e mobilità necessarie per programmi di ricerca congiunti.

Gli studenti (e le loro famiglie) rappresentano la categoria primaria di stakeholder dell'istituzione universitaria essendo al tempo stesso utilizzatori diretti e compartecipi del processo di formazione: tutte le azioni volte a garantire tutti i servizi relativi alla didattica sono dirette a loro.

L'Ateneo rappresenta, oggi, una grande Comunità composta da studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, a cui vanno aggiunte le rispettive famiglie e tutti coloro che hanno una relazione diretta o indiretta con la realtà dell'Ateneo: una comunità numerosa e articolata, con forte intensità di relazioni istituzionali che ha l'obiettivo fondamentale di alimentare la cooperazione tra i diversi settori culturali che caratterizzano la formazione e la ricerca, nonché il trasferimento della conoscenza.

Inoltre, sono attive numerose iniziative e manifestazioni che hanno risvegliato, all'interno della Comunità e in tutto il territorio, il senso di appartenenza a questa istituzione, dimostrando che Palermo e la Sicilia sono luoghi di cultura e di giovani di grande talento. In questo modo l'Università sviluppa la sua responsabilità sociale verso il territorio, attirando risorse di conoscenza e diventando una formidabile leva per rafforzare il tessuto produttivo, sociale e culturale.





**L'AMMINISTRAZIONE IN "CIFRE"**

Si riportano di seguito alcuni dati relativi all'Università degli Studi di Palermo.

COMUNITÀ UNIVERSITARIA	Anno 2020
Totale studenti (A.A. 2019/2020)	42.053
Docenti e ricercatori (dati CSA al 30/11/2020)	1.448
Assegnisti di ricerca (dati CSA al 30/11/2020)	81
Dottorandi (A.A. 2019/2020 – dati ANS-PL)	491
Specializzandi (A.A. 2018/2019 – dati ANS-PL)	1.040
Dirigenti, tecnici amministrativi ed esperti linguistici (dati CSA al 30/11/2020)	1.422

LAUREATI	Anno 2020
Laureati	7.447
di cui triennali	3.749
di cui magistrali	2.031
di cui magistrali a ciclo unico	1.664
di cui vecchio ordinamento	3

DIDATTICA	Anno Accademici 2020/2021
Dipartimenti	16
Poli didattici	3
Corsi di laurea	64
Corsi di laurea magistrale	62
Corsi di laurea a ciclo unico	8
Corsi di Dottorato di ricerca (attivati)	23
Master di I e II livello (attivati)	8
Corsi di perfezionamento (attivati)	2
Scuole di specializzazione (attive al 31/12/2020)	44

RICERCA E INNOVAZIONE	Anno 2020
Start up e spin off costituiti	4
Progetti di ricerca attivi	206
Tecnologie brevettate	5
Tesi di Dottorato	125

SERVIZI PER GLI STUDENTI	Anno 2020
Aule didattiche	405
Posti aule didattiche	30.775
Aule informatiche	40
Postazioni pc	1.250
Biblioteche	21
Posti lettura nelle biblioteche	2.887
E-book	363.274
Banche dati e pacchetti editoriali on-line	132
Abbonamenti a periodici cartacei correnti nelle biblioteche	309

Periodici elettronici	184.068
Materiali bibliografici in biblioteca	1.587.996

INTERNAZIONALIZZAZIONE	Anno Accademico 2020/2021
Studenti iscritti con cittadinanza straniera	384
Corsi con rilascio di doppio titolo	52
Corsi di laurea in lingua inglese	10
Insegnamenti erogati in lingua inglese	418
Studenti Erasmus+ in uscita (A.A. 2019/2020)	985
Studenti Erasmus+ in entrata (A.A. 2019/2020)	349

### MANDATO ISTITUZIONALE, VISION E MISSION

L'Università degli Studi di Palermo è una istituzione pubblica avente come finalità inscindibile l'alta formazione e la ricerca scientifica.

La missione fondamentale dell'Ateneo è l'alta formazione delle giovani generazioni e la diffusione della conoscenza per il progresso della società.

L'Università degli Studi di Palermo si propone, inoltre, di essere motore di sviluppo economico del territorio; vuole offrire opportunità di crescita sociale e promuovere nuovi modelli di formazione, valorizzando compiutamente il patrimonio e la completezza dei saperi che la caratterizzano. L'Ateneo, intende affermarsi quale leader nella formazione, nella ricerca, nell'assistenza e nel trasferimento della conoscenza, per risultare determinante nella crescita culturale e nell'auspicabile miglioramento della realtà sociale ed economica del territorio.

L'Ateneo ritiene indispensabile investire sul capitale umano rappresentato sia dal personale docente, sia da quello tecnico, amministrativo e bibliotecario. Il personale rappresenta la risorsa centrale per migliorare la qualità e l'efficienza di un'università moderna.

Lo studente, inoltre, costituisce il focus dell'Ateneo, la sua prima e fondamentale ragione di esistenza, ed è un dovere porgere la massima attenzione alle sue esigenze e legittime aspettative.

Alla sempre più ampia offerta di formazione proposta da altre università, con sistemi promozionali, penetranti e diffusi anche nel nostro territorio, l'Ateneo risponderà proponendo un'offerta formativa rispondente alle esigenze del territorio, alla formazione di figure professionali richieste dal mondo del lavoro e dai portatori di interesse, e che valorizzi la connessione con le attività di ricerca e le competenze scientifiche presenti nell'Ateneo specie con riferimento alla formazione di secondo livello.

Oggi, è necessario creare le condizioni per rafforzare la capacità progettuale dei gruppi di ricerca dell'Ateneo, consentendo loro di competere a livello locale, nazionale e, soprattutto, europeo.

Il miglioramento delle performance di ricerca dell'Ateneo, d'altra parte, non può trascurare la valorizzazione della ricerca di base, per la quale un approccio esclusivamente "progettuale" potrebbe risultare penalizzante.

Le attività di trasferimento della conoscenza nella società assumono importanza crescente nella qualificazione del sistema universitario con la progressiva affermazione della società della conoscenza e della sua conseguente trasformazione in economia della conoscenza.

In questo contesto, l'Ateneo, in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, deve porre in essere tutte le azioni in grado di aumentare l'impatto della conoscenza nella società e di sostenere i processi di sviluppo del territorio.

È compito dell'Università degli Studi di Palermo, d'altra parte, mantenere un serrato dialogo istituzionale con tutti gli attori responsabili per arginare il fenomeno della migrazione intellettuale.

Si riporta, di seguito, uno schema riassuntivo:



- Promuovere la cultura, la ricerca di base e applicata, l'alta formazione e il trasferimento tecnologico; affermare il proprio carattere laico, pluralistico e indipendente; garantire pari opportunità senza distinzioni di genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni sociali e personali; partecipare allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio.



- Garantire l'alta formazione delle giovani generazioni, lo sviluppo della ricerca scientifica e la diffusione della conoscenza per il progresso della società;
- Porre lo studente al centro di ogni decisione ponendo la massima attenzione alle sue esigenze e legittime aspettative;
- Promuovere nuovi modelli di formazione;
- Proporre un'offerta formativa sempre più adeguata alle esigenze del territorio, ai portatori di interesse e capace di valorizzare le competenze scientifiche della docenza;
- Aumentare l'impatto della conoscenza nella società e sostenere i processi di sviluppo del territorio;
- Garantire un sempre più proficuo dialogo con tutte le istituzioni interessate al fine di arginare il fenomeno della migrazione intellettuale.

## **L'ATENEO E L'EMERGENZA CORONA VIRUS**

Com'è noto, con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, è stato dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali. Successivamente, con decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020, sono state assunte misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, imponendo di adottare ogni misura di contenimento e gestione adeguata all'evoluzione della situazione. L'Ateneo ha prontamente adottato misure precauzionali atte a salvaguardare la comunità studentesca, accademica e tutto il personale tecnico amministrativo. Si è disposta innanzi tutto la sospensione delle lezioni in tutte le sedi dell'Ateneo e contestualmente si è proceduto con l'erogazione delle lezioni in modalità a distanza; l'attività di ricevimento studenti è stata sospesa, e si sono attivate forme di colloquio a distanza tramite mail, skype etc. E' stato sospeso l'utilizzo collettivo delle aule studio e delle sale lettura; sospese tutte le manifestazioni di qualsiasi natura di carattere culturale, scientifico e formativo quali eventi, seminari, Open day, Erasmus day etc.

L'Ateneo è riuscito a trasformarsi per stare al fianco degli studenti ed accompagnarli nel loro percorso di studio. Le lezioni a distanza sono state tenute ogni giorno; gli studenti hanno potuto celebrare l'esame di laurea con commissioni in presenza limitata o a distanza. Tale adattamento operativo ha dimostrato una piena capacità del nostro Ateneo di reinterpretare il proprio ruolo in chiave dinamica per far fronte ad una emergenza che nessuno sarebbe stato in grado di prevedere.

Da evidenziare anche lo sforzo che l'Ateneo ha compiuto per consentire il ritorno a casa degli studenti, dei dottorandi e dei docenti all'estero per motivi di studio o ricerca e che non riuscivano a fare ritorno a casa.

L'emergenza sanitaria, considerati gli accessi agli sportelli delle Segreterie studenti, ha indotto l'Amministrazione ad anticipare il programma di avvio degli strumenti innovativi rivolti agli studenti, peraltro già in avanzata fase di sviluppo. Infatti, in data 27 febbraio, gli studenti hanno ricevuto assistenza in merito alla propria carriera, attraverso il sistema di ticketing delle segreterie studenti, prodotto dall'Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo. Si è pertanto messo in linea il link <https://supporto.unipa.it> attraverso il quale lo studente con le proprie credenziali può accedere e creare la sua istanza, lavorata successivamente dal personale della segreteria; sistema poi esteso agli uffici del COT, del Servizio Internazionalizzazione e TFA.

A seguito dell'emanazione del DPCM del 26 aprile 2020, con il quale si è dato avvio alla cosiddetta "Fase due" di gestione dell'emergenza nazionale, l'Ateneo, al fine di garantire la sicurezza dei lavoratori per il rientro in presenza con decreto rep. N. 1475/2020 del 06 maggio 2020, ha adottato il documento "Regolamentazione e Protocolli specifici adottati all'interno dell'Ateneo di Palermo per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus SARS-COV-2" che prevede il cronoprogramma della fase di riavvio delle attività, individuando tre step con la relativa suddivisione delle attività, garantendo e suggerendo sempre la continuità lavorativa in modalità agile.

In merito alla sicurezza a tutela della salute collettiva, sono state espletate le procedure finalizzate alla sanificazione, pulizia e disinfezione straordinaria dei complessi immobiliari dell'Ateneo. Tutte le strutture universitarie sono state dotate di dispenser con detergente antibatterico e specifica cartellonistica informativa con indicazione dei comportamenti da seguire.

## **IL LAVORO FLESSIBILE E IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)**

L'emergenza sanitaria ha incentivato il ricorso a modalità di lavoro flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso il cosiddetto "Smart working". L'amministrazione anche in assenza degli accordi individuali previsti dagli artt.18 e seguenti della legge 22 maggio 2017 n. 81, ha dato la possibilità al personale TAB dell'Ateneo, di accedere al lavoro agile sino al 100% dell'orario di servizio, prestando l'attività lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione. La procedura di rilevazione presenze, denominata Irisweb, ha consentito la registrazione dei tempi di lavoro, grazie al sistema di timbratura virtuale registrata dai dispositivi in possesso del lavoratore anche tramite

una specifica applicazione scaricabile sul telefono cellulare. E' stato sviluppato un sistema di monitoraggio delle attività svolte in modalità "Smart working", denominato "Reso Web".

Successivamente al perdurare dell'emergenza sanitaria l'85% del personale amministrativo è stato collocato in modalità "Smart working", garantendo comunque in presenza i seguenti servizi ritenuti essenziali:

- Supporto alla laurea e alla didattica a distanza
- Portierato
- Sicurezza degli edifici e delle persone
- Supporto alla rete informatica di Ateneo e dipartimentale
- Segreteria per gli organi monocratici
- Gestione del personale con riguardo all'assunzione e all'erogazione degli stipendi
- Servizi di manutenzione e di approvvigionamento connessi all'emergenza.

In particolare, per le strutture dipartimentali, la Scuola di Medicina e gli altri Centri sono state considerate indifferibili anche le seguenti attività:

- Attività sperimentale non suscettibile d'interruzione;
- Salvaguardia per gli esperimenti in corso, con modalità irripetibile, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato
- Accudimento di animali e cura delle piante
- Raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi
- Salvaguardia degli impianti, delle infrastrutture e delle apparecchiature, anche a supporto dell'attività in remoto del personale collocato in "Smart working".

L'Ateneo ha sempre garantito la minor presenza possibile all'interno dei luoghi di lavoro e in alcuni casi ha provveduto a porre d'ufficio in lavoro agile il personale, al fine di ridurre ulteriormente la presenza in sede.

In data 20/11/2020, considerato che l'Ateneo intende promuovere il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in termini di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza dell'azione amministrativa e allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stato costituito un gruppo di lavoro per l'elaborazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile).

Il D.L. n. 34 del 2020 ("decreto rilancio") convertito in Legge 17 luglio 2020 n. 77 (Legge rilancio), prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche entro il 31 gennaio di ogni anno possano redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Si rappresenta, in questa sede, come l'argomento del lavoro agile sia strettamente connesso ad altre tematiche quali, ad esempio, quelle relative alla sicurezza dei lavoratori, alla tutela dagli infortuni, alla sicurezza informatica, alle necessità strumentali ed informatiche, all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro, all'utilizzo degli spazi, alle differenze con il telelavoro.

L'elaborazione del POLA prevede, infatti, la redazione di una bozza di Regolamento in materia, l'elaborazione di una bozza di accordo tra le parti (Amministrazione/Dipendente) e l'elaborazione di metodi utili per la misurazione e il monitoraggio dei risultati e dell'impatto ottenuti con l'adozione del suddetto POLA.

Si aspira, quindi, ad un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile permetteranno di elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio. Si ricorda che la norma prevede che possa avvalersi del lavoro agile almeno il 60 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile.

Si rimanda all'allegato 8 per l'esposizione dettagliata dei contenuti del POLA.

## PIANO STRATEGICO E LINEE DI INDIRIZZO

Il documento di programmazione dell'Ateneo "[Piano Strategico Triennale 2019-2021](#)" approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 dicembre 2018, punto odg n. 4, definisce le linee politiche dell'Ateneo, i singoli obiettivi strategici proponendone le modalità di attuazione.

Il sistema di attribuzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, sempre più orientato su valutazioni basate su parametri meritocratici della didattica e della ricerca, impone l'adozione di politiche di crescita qualitativa che rendano l'Ateneo stabilmente attrattivo. Tali politiche riguardano l'offerta formativa, i servizi agli studenti, la ricerca, l'internazionalizzazione, la terza missione.

L'Università degli Studi di Palermo continuerà ad orientare la propria azione verso:

- la costruzione di un sistema formativo ampio, capace di preparare laureati che possano competere con tutti i laureati nel mercato del lavoro;
- la costruzione di un sistema di placement per i laureati;
- lo sviluppo del sistema di orientamento per i giovani che devono decidere dove immatricolarsi.

L'Ateneo pone gli studenti al centro della sua azione ed anche nel prossimo triennio sarà importante implementare l'organizzazione interna per innalzare la qualità dei servizi erogati e rispondere in maniera sempre più efficace alle loro richieste.

I "macro obiettivi" del Piano Strategico triennale dell'Università di Palermo sono:

- il miglioramento della qualità della didattica, della ricerca, dell'internazionalizzazione;
- l'impegno crescente in tutte le attività della terza missione;
- il perseguimento e l'implementazione del sistema di assicurazione della qualità dell'Ateneo.

L'Ateneo, sulla base dei "macro obiettivi" individuati nel Piano Strategico 2019-2021 ha definito la propria azione gestionale e amministrativa attraverso sei linee di indirizzo strategico. A queste, tenuto conto di quanto evidenziato dall'ANVUR nel feedback al Piano integrato 2017-2019 (ultimo disponibile sul sito dell'ANVUR) e di quanto già previsto lo scorso anno nel Piano integrato 2019-2021, per una migliore integrazione della pianificazione della performance con gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza, si aggiunge la linea di indirizzo denominata: "Trasparenza e prevenzione della corruzione".

La pianificazione dell'Ateneo mira, quindi, a mantenere coerenti la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e alla utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione).

Le linee di indirizzo strategico dell'Ateneo sono, pertanto, le seguenti:

- A. Didattica,
- B. Ricerca,
- C. Terza missione,
- D. Servizi agli studenti,
- E. Internazionalizzazione,
- F. Personale,
- G. Trasparenza e prevenzione della corruzione.

In coerenza con quanto già determinato nel Piano strategico 2019-2021, l'Ateneo, per il triennio 2021-2023, individua i propri obiettivi riportati nella **tabella 1**, suddivisi per linea di indirizzo strategico.

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 Integrato 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. Tuttavia, il gruppo di lavoro entro il 30 giugno p.v. elaborerà il nuovo Piano Strategico.

Tenuto conto dell'elevato numero degli obiettivi strategici individuati nel "Piano Strategico Triennale 2019-2021", ai quali si aggiungono i tre obiettivi relativi alla linea strategica "Trasparenza e prevenzione della corruzione" prevista nel presente Piano Integrato 2021-2023, tenuto conto del numero dei Dirigenti in servizio; considerate la presenza di altre priorità operative dell'Ateneo, quali quelle legate ad esigenze di miglioramento, semplificazione e controllo degli aspetti economico finanziari e contabili, nonché di miglioramento dei servizi acquisiti in outsourcing; l'Ateneo non ha assegnato a tutti i Dirigenti tutti i suddetti obiettivi strategici.

Si precisa, tuttavia, che per gli obiettivi strategici non assegnati ai Dirigenti sono stati individuati i responsabili delle relative azioni operative previste (si veda la **Tabella 2**).

Infine, in riferimento alle suddette "altre priorità operative" dell'Ateneo, si esplicitano di seguito le azioni e le responsabilità dirigenziali:

Altre priorità operative dell'Ateneo	Responsabili azioni operative
Recupero patrimonio storico monumentale – Steri.	<b>Obiettivo 2</b> – Dirigente Area Tecnica Ing. Sorce A.
Sostenibilità ambientale.	<b>Obiettivo 3</b> – Dirigente Area Tecnica Ing. Sorce A.
Recupero patrimonio storico monumentale – Martorana.	<b>Obiettivo 4</b> – Dirigente Area Tecnica Ing. Sorce A.
Gestione delle procedure di liquidazione dei contratti, con particolare riferimento alla retribuzione aggiuntiva degli insegnamenti ai ricercatori a tempo indeterminato che svolgono attività didattica ( a.a. 2019/20), ai contratti di docenza e alle supplenze delle sedi decentrate a.a. 2020/21.	<b>Obiettivo 3</b> – Dirigente Area Risorse Umane Dott. Casella S.
Monitoraggio e presidio della sussistenza dei crediti ante 31 dicembre 2016, sia delle strutture dell'amministrazione centrale e sia delle strutture decentrate.	<b>Obiettivo 1</b> – Dirigente Area Economico-Finanziaria Dott.ssa La Tona G.
Gestione delle nuove regole per il calcolo del fabbisogno (invio dati, monitoraggio).	<b>Obiettivo 2</b> – Dirigente Area Economico-Finanziaria Dott.ssa La Tona G.
Miglioramento della performance di Ateneo in materia previdenziale e fiscale.	<b>Obiettivo 3</b> – Dirigente Area Economico-Finanziaria Dott.ssa La Tona G.

<p>Miglioramento della tempistica di redazione dei documenti consuntivi e programmatici di bilancio.</p>	<p><b>Obiettivo 4</b> – Dirigente Area Economico-Finanziaria Dott.ssa La Tona G.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Si precisa, infine, che rispetto agli obiettivi programmati nel Piano Integrato 2020-2022:

- In riferimento alla **“Tabella 5 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico “C. Terza missione”**” e in particolare all’obiettivo strategico **“C.2 Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico”**, sono stati modificati l’indicatore “Numero brevetti depositati ed idonei a sfruttamento commerciale“ e l’indicatore “Numero di spin off accreditati ed in grado di produrre occupazione per giovani ricercatori e risultati economici” in quanto il numero degli spin off accreditati deriverebbe dalla produzione brevettuale del personale docente e ricercatore, dalla valenza innovativa degli spin off stessi e dalla qualità tecnologica e scientifica del progetto sotteso all’attivazione di uno spin off universitario o accademico. Inoltre, sarebbero di competenza della struttura amministrativa di riferimento le sole azioni volte alla diffusione della cultura legata alla gestione della proprietà intellettuale nonché dell’imprenditorialità e della ricerca. Per tali motivi si è ritenuto opportuno prevedere gli indicatori “Azioni volte alla diffusione di documenti informativi ai soggetti interessati (docenti, ricercatori, dottorandi) relativi alla proprietà intellettuale ed ai servizi resi dall’Ateneo per il deposito dei brevetti” e “Documenti realizzati per la promozione della cultura di impresa nell’Ateneo”.
- In riferimento alla **“Tabella 5 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico “C. Terza missione”**” e in particolare all’obiettivo strategico **“C.3 Promuovere le produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell’Università nel territorio della Sicilia occidentale”**, è stato rimosso dalla suddetta tabella l’obiettivo annuale “Valorizzare il Sistema Museale di Ateneo” e i relativi indicatori “Numero Eventi organizzati” e “Numero biglietti emessi” in quanto a causa dell’emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus Sars-Cov-2 non è possibile svolgere una preventiva pianificazione degli eventi e delle loro modalità di svolgimento.
- In riferimento alla **“Tabella 8 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico “F. Personale”**” e in particolare all’obiettivo strategico **“F.2 Implementare il nuovo modello organizzativo dell’Ateneo”**, considerate le criticità conseguenti l’emergenza sanitaria e le criticità relative alla misurazione del suddetto obiettivo con gli indicatori già previsti, sono stati modificati l’indicatore “Numero corsi organizzati” e l’indicatore “Numero ore di formazione media per dipendente” con gli indicatori “Ore di formazione del personale TAB” e “Impegni di spesa sui conti CACB030605, CACB030613, I CACB030614” anche perché quest’ultimo indicatore è connesso con la programmazione ministeriale triennale (PRO3).



**CRITICITA' OPERATIVE CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2021**

Si avverte l'esigenza di rappresentare in questa sede che il ciclo di gestione della performance 2021 potrebbe risentire di alcune difficoltà operative congiunturali e temporanee.

Per tali motivi, si precisa che, in riferimento agli obiettivi assegnati ai Dirigenti e, in particolare, al Direttore Generale, laddove possibile, seguendo il principio della continuità operativa e gestionale, si è cercato di individuare obiettivi annuali coerenti con le attività intraprese nell'anno precedente. Tuttavia, quanto sopra premesso non ha escluso, comunque, l'individuazione di obiettivi e attività nuove e sfidanti.

Si rappresentano di seguito le suddette difficoltà operative.

CRITICITA'	DIRIGENTI COINVOLTI
Incertezza del contesto operativo causata dalla permanenza dell'emergenza sanitaria da diffusione del virus Sars-Cov-2.	Direttore Generale, tutti i Dirigenti.
Carenza dell'organico relativo alla componente dirigenziale.	Direttore Generale.
Carenza della componente dirigenziale causata dall'assenza di 2 Dirigenti (Quiescenza per il Dirigente dell'Area Affari Generali, Patrimoniali e Negoziati; Ricorso al TAR avverso il concorso per Dirigente dell'Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo). Tale criticità comporterà l'acquisizione da parte del Direttore Generale del relativo ulteriore carico di lavoro per la gestione del personale afferente alle suddette Aree dirigenziali.	Direttore Generale.
Periodo elettorale per la carica di Rettore e Pro-Rettore vicario.	Direttore Generale, tutti i Dirigenti.
Fine mandato Rettorale e avvicendamento con successiva Governance.	Direttore Generale, tutti i Dirigenti.

Tabella 1 - Obiettivi per linea di indirizzo strategico

A. Didattica	B. Ricerca	C. Terza Missione	D. Servizi agli Studenti	E. Internazionalizzazione	F. Personale	G. Trasparenza e prevenzione della corruzione
<p><b>A.1</b> 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 2019-2021")</p>	<p><b>B.1</b> Migliorare le performance VQR. (cfr. Ob.5.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico. (cfr. Ob.7.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi. (cfr. Ob.4.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli. (cfr. Ob.6.1 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>F.1</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>G.1</b> Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza</p>
<p><b>A.2</b> 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 2019-2021")</p>	<p><b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base. (cfr. Ob.5.2 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico. (cfr.Ob.7.2 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio. (cfr. Ob.4.3 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca. (cfr. Ob.6.2 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>F.2</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo. (cfr. Ob. "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>	<p><b>G.2</b> Semplificare le fonti regolamentari</p>
<p><b>A.3</b> 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 2019-2021")</p>	<p><b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale. (cfr. Ob.5.3 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>			<p><b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco. (cfr. Ob.6.3 "Piano Strategico Triennale 2019-2021")</p>		<p><b>G.3</b> Informatizzazione dei processi e dematerializzazione</p>

Tabella 2 – Quadro sinottico Obiettivi Strategici/Responsabili azioni operative

A. Didattica	B. Ricerca	C. Terza Missione	D. Servizi agli Studenti	E. Internazionalizzazione	F. Personale	G. Trasparenza e prevenzione della corruzione
<p><b>A.1</b></p> <p><b>Obiettivo 4</b> Dirigente Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico Dott.ssa Giuseppa Lenzo</p> <p><b>Obiettivo 3</b> Dirigente Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo Dirigente Pro-tempore</p> <p><b>Obiettivo 1</b> Dirigente Area Tecnica Ing. Antonio Sorce</p> <p>Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Orientamento, convenzioni della didattica e tirocini curriculari</b></p> <p><b>Settore Strategia, programmazione e management della didattica</b></p>	<p><b>B.1</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Settore Strategia per la Ricerca</b></p>	<p><b>C.1</b> Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Rapporti con le imprese e Terza missione</b></p>	<p><b>D.1</b> Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Orientamento, convenzioni della didattica e tirocini curriculari</b></p>	<p><b>E.1</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Speciale Internazionalizzazione</b></p>	<p><b>F.1</b></p> <p><b>Obiettivo 1</b> Dirigente Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico Dott.ssa Giuseppa Lenzo</p>	<p><b>G.1</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Formazione del personale dirigente e T.A</b></p> <p><b>Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy</b></p>
<p><b>A.2</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Speciale Post-Lauream</b></p>	<p><b>B.2</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Settore Strategia per la Ricerca</b></p>	<p><b>C.2</b> Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Rapporti con le imprese e Terza missione</b></p>	<p><b>D.2</b></p> <p><b>Obiettivo 1</b> Dirigente Area Tecnica Ing. Antonio Sorce</p>	<p><b>E.2</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Speciale Internazionalizzazione</b></p>	<p><b>F.2</b></p> <p><b>Obiettivi 1-4</b> Direttore Generale Dott. Romeo A.</p> <p>Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Formazione del Personale Dirigente e T.A.</b></p>	<p><b>G.2</b></p> <p><b>Obiettivi 1</b> Direttore Generale Dott. Romeo A.</p> <p><b>Obiettivi 1</b> Dirigente Area Risorse Umane Dott. Sergio Casella</p> <p>Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy</b></p>
<p><b>A.3</b> Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Orientamento, convenzioni della didattica e tirocini curriculari</b></p>	<p><b>B.3</b></p> <p><b>Obiettivo 1</b> Dirigente Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico Dott.ssa Giuseppa Lenzo</p> <p>Responsabili delle relative azioni operative: <b>Settore Strategia per la Ricerca</b></p> <p><b>Servizio Speciale Ricerca di Ateneo</b></p>			<p><b>E.3</b> Responsabile delle relative azioni operative: <b>Servizio Speciale Internazionalizzazione</b></p>		<p><b>G.3</b></p> <p><b>Obiettivo 2</b> Dirigente Area Risorse Umane Dott. Sergio Casella</p> <p><b>Obiettivo 1-2</b> Dirigente Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo Dirigente Pro-tempore</p> <p><b>Obiettivo 2-3</b> Dirigente Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico Dott.ssa Giuseppa Lenzo</p>

**SEZIONE II:  
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**PRESENTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance – pubblicato nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del Portale di Ateneo, che è stato aggiornato nella seduta del CdA del 17/12/2020, recepisce le novità apportate al D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

Il SMVP ha lo scopo di orientare le prestazioni del personale dirigente e tecnico-amministrativo verso una maggiore partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo e pone come oggetto della valutazione:

- la performance organizzativa, cioè il contributo che l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi organizzativi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini;
- la performance individuale, cioè il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi individuali.

La performance organizzativa, in particolare, è misurata in relazione all'amministrazione nel suo complesso (l'intero Ateneo) ed alle singole unità organizzative dell'amministrazione stessa (Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole e Centri Servizi).

L'articolazione del ciclo della performance prevede le seguenti fasi:

- definizione piano integrato;
- monitoraggio infra-annuale della performance;
- misurazione e valutazione annuale della performance;
- determinazione premialità del merito;
- rendicontazione interna ed esterna dei risultati.

Assume, quindi, una fondamentale importanza il nesso tra la strategia di Ateneo e il ciclo della performance: il rapporto tra strategia e performance si esplica come collegamento tra la prospettiva politica di sviluppo dell'Ateneo, esplicitata nel piano strategico, e le azioni gestionali da implementare per la realizzazione dei risultati attesi, contenute nel piano integrato.



Fig.1 – Ciclo della performance

In coerenza con la programmazione definita dagli Organi di governo dell'Ateneo, i soggetti di cui all'art. 4 del Regolamento SMVP, ad inizio di ciascun anno:

- a) definiscono gli obiettivi, organizzativi ed individuali;
- b) procedono contestualmente all'identificazione di indicatori di risultato, che consentano di determinare a consuntivo il grado di raggiungimento dell'obiettivo (modalità di misura del risultato);
- c) assegnano, al personale responsabile di posizione organizzativa, gli obiettivi sia organizzativi che individuali;
- d) notificano al resto del personale della propria struttura che non è responsabile di posizione organizzativa, gli obiettivi organizzativi della struttura di appartenenza;
- e) formalizzano l'assegnazione degli obiettivi tramite l'applicativo on-line "FENICE".

Il Consiglio di Amministrazione assegna, gli obiettivi, organizzativi ed individuali (complessivamente per un massimo di 5 obiettivi) al Direttore Generale; quest'ultimo assegna gli obiettivi organizzativi ed individuali (complessivamente per un massimo di 5 obiettivi per ciascun soggetto) ai Dirigenti, ai Responsabili dei Servizi Speciali, ai Responsabili dei Servizi Professionali, ai Responsabili dei Centri Servizi, ai Responsabili delle Unità di staff, afferenti alla Direzione Generale ed al Rettorato e, su proposta degli stessi, al personale in servizio presso tali strutture, ai Responsabili Amministrativi delle strutture decentrate (Scuole e Dipartimenti).

I Dirigenti assegnano ai responsabili di posizione organizzativa afferenti alla propria struttura un massimo di 5 obiettivi fra organizzativi ed individuali; il Direttore Generale ed i Dirigenti notificano al resto del personale afferente alla propria struttura che non è responsabile di posizione organizzativa, gli obiettivi organizzativi attribuiti alla struttura di appartenenza.

Il valutatore effettua, il monitoraggio semestrale, finalizzato all'adozione di eventuali interventi correttivi, volto a riorientare la prestazione ed elabora la scheda di monitoraggio semestrale tramite l'applicativo on-line "FENICE". Gli obiettivi possono essere revisionati in itinere, nel caso in cui, per circostanze oggettive, necessitino di essere rivisti e/o riconsiderati, ma sempre con ragionevole anticipo rispetto alla scadenza prefissata per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

In coerenza con quanto ribadito dalla Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 dell'ANVUR, approvata il 20/12/2017, l'eventuale revisione deve essere fatta entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso, a meno che non sia determinata da modifiche normative che comportino l'impossibilità di raggiungimento dell'obiettivo in quanto contrario alla norma.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico amministrativo.

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO**

Il processo di definizione degli obiettivi di performance si è fondato su alcuni presupposti basilari quali la coerenza con il ciclo di gestione della performance, con la pianificazione strategica triennale dell'Ateneo, con gli indirizzi ministeriali, con gli ambiti monitorati dal sistema AVA-VQR (didattica, ricerca e terza missione), con la riduzione di possibili comportamenti inappropriati (anticorruzione), con la necessità e l'opportunità di rendere accessibili ed utilizzabili le informazioni (trasparenza), e soprattutto non dimenticando la centralità dell'utente quale destinatario dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

Occorre evidenziare che la performance del personale TAB sarà misurata in relazione all'amministrazione nel suo complesso o all'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce; all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza; agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati; ai comportamenti agiti; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,

per il Direttore Generale ed i Dirigenti): tali elementi incideranno percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente.

Considerato quanto sopra premesso, per la misurazione della performance del personale TAB, sono stati individuati e assegnati specifici indicatori di performance organizzativa di Ateneo, obiettivi organizzativi di Area, riportati di seguito.

#### **Indicatori di performance organizzativa di Ateneo (All. 4):**

- Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c);
- Percentuale di soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo di Palermo (Fonte Alma Laurea – Indagine “Profilo dei Laureati” anno 2019).

Si precisa che, come previsto dal nuovo Regolamento per la valutazione della performance (precedentemente richiamato), gli indicatori di performance organizzativa di Ateneo riguardano la valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti. La scelta degli stessi è stata effettuata tra gli indicatori individuati nel Piano Strategico triennale 2019-2021 relativamente alle linee strategiche “Didattica” e “Ricerca”.

#### **Indicatori di performance organizzativa di Area (All. 5):**

- 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 della struttura di competenza.

Si precisa che, come previsto dal Regolamento per la valutazione della performance, gli indicatori di performance organizzativa di Area riguardano la valutazione della performance individuale di tutto il personale TA. La scelta degli stessi 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.

#### **Obiettivo di performance organizzativa di Area (All. 6):**

- Supporto relativo al Progetto Good Practice, per quanto di competenza dell'Area di afferenza; Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area di competenza.

Si precisa che, come previsto dal Regolamento per la valutazione della performance, l'obiettivo di performance organizzativa di Area riguarda la valutazione della performance individuale di tutto il personale TA. Anche quest'anno l'Ateneo aderisce 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. La partecipazione di tutto il personale alla rilevazione è, quindi, indispensabile per sfruttare al meglio un'importante opportunità per poter migliorare i servizi resi agli studenti, al personale docente, al personale TAB e a tutti gli altri stakeholders.

Per i dettagli delle schede relativi agli indicatori si rimanda ai relativi allegati. In riferimento agli indicatori di performance e all'obiettivo organizzativo dell'Area; considerate le importanti novità introdotte dal nuovo SMVP (al fine di facilitarne l'applicazione da parte di tutto il personale TAB) e, contemporaneamente, dalla riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo (attualmente ancora in corso).

**INIZIATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA**

Gli obiettivi strategici previsti per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte dall'Ateneo interagiscono con altri obiettivi strategici che sono funzionali a prevenire fenomeni di deviazione dall'interesse pubblico e dal principio di imparzialità (in questa ottica si inquadrano gli obiettivi strategici volti al continuo e costante miglioramento della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

Occorre sottolineare che l'ANAC (come richiamato dalla Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 dell'ANVUR del 20/12/2017) ha ritenuto che la necessità di ottimizzare le analisi e i dati a disposizione delle amministrazioni non può condurre ad un'unificazione tout-court degli strumenti programmatori, stanti le diverse finalità e le diverse responsabilità connesse, e, pertanto, nella sezione del Piano Nazionale dedicata alle università, chiede di distinguere i due piani triennali ovvero quello integrato (della performance) e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PTPC). Al fine di ottimizzare la gestione del rischio è necessario inserire la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa nel piano formativo per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, relativo all'anno 2021.

Tale attività si aggiunge alla gestione dei rischi, all'individuazione e alla programmazione di misure sostenibili e verificabili tramite indagini conoscitive/colloqui. La gestione dei rischi deve essere, inoltre, di natura organizzativa e deve tendere all'acquisizione delle informazioni sul contesto ambientale e operativo delle attività gestite. A tal fine sono importanti, oltre la conoscenza degli stakeholders dell'Ateneo (studenti, operatori economici, dipendenti, ecc.) e la programmazione di attività di formazione al personale interno individuato, l'analisi dei nuovi processi amministrativi e nuovi modelli organizzativi che, nel corso degli anni, si sono evoluti in ateneo, sia per contingenze normative che per scelte di natura gestionale.

Le attività richiedono il coinvolgimento dei responsabili delle strutture e degli addetti ai processi. In continuità con il 2020, per il 2021 è prevista l'attuazione dei processi di formazione articolati su due livelli:

- Formazione di livello generale;
- Formazione di livello specifico.

L'attività formativa di livello generale rivolta al personale dirigente e tecnico-amministrativo, finalizzata a fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze, teoriche e pratiche, che consenta loro da un lato, di padroneggiare gli strumenti necessari per rispondere correttamente alle prescrizioni normative; dall'altro, di agire in una logica di efficienza del processo organizzativo e produttivo. Tale attività sarà svolta in collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), secondo le modalità che saranno successivamente concordate.

L'attività formativa di livello specifico riguarderà principalmente le modalità di adempimento degli obblighi di trasparenza. La predetta attività formativa sarà realizzata dal Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy nella modalità di training on the job secondo il calendario che verrà predisposto dal medesimo Servizio in raccordo con il Servizio Formazione del personale dirigente e TA.

I suddetti obiettivi saranno assegnati, per l'anno 2021, come di seguito rappresentato.

DESCRIZIONE AZIONE	Responsabile	Eventuali altre strutture coinvolte
Attività formativa generalizzata, rivolta al personale dirigente e tecnico-amministrativo, finalizzata a	Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy	Servizio Formazione del Personale Dirigente e T.A.

<p>fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze, teoriche e pratiche, che consenta loro da un lato, di padroneggiare gli strumenti necessari per rispondere correttamente alle prescrizioni normative; dall'altro, di agire in una logica di efficienza del processo organizzativo e produttivo. Tale attività sarà svolta in collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), secondo le modalità che saranno successivamente concordate</p>		
<p>Attività formativa di livello specifico che riguarderà le modalità di adempimento degli obblighi di trasparenza. La predetta attività formativa sarà realizzata nella modalità di training on the job.</p>	<p>U.O. Prevenzione della corruzione e Trasparenza</p>	<p>Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy</p>
<p>Analisi dei rischi a seguito redazione nuove mappe di processo.</p>	<p>Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy</p>	<p>Settore Programmazione, controllo di gestione, Performance ed elaborazione statistiche di ateneo</p>



**DOCUMENTAZIONE DI INTERESSE**

Sono state prese in esame le seguenti fonti documentali:

Documento programmatico del Magnifico Rettore, Prof. Fabrizio Micari (inviato il 15/05/2015 con mail alla comunità universitaria);

Piano Integrato 2020-2022 (delibera CdA Prot. 7136 del 28/01/2020, rep. delibere CdA n.2/2020 - <https://www.unipa.it/amministrazione/areaaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/PI20202022/piano-integrato-2020-2022.pdf>);

Relazione sulla Performance 2019 (delibera CdA Prot. 47171 del 11/06/2019, rep. delibere CdA n. 521/2020 -

[https://www.unipa.it/amministrazione/areaaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/2020\\_06\\_11---relazione-performance-2019.pdf](https://www.unipa.it/amministrazione/areaaqualita/settoreprogrammazionecontrollo/.content/documenti/2020_06_11---relazione-performance-2019.pdf))

Relazione annuale Nucleo di Valutazione 2019 (relazione annuale di Valutazione 2019) ([https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/OIV/2019/Relazione\\_Annuale\\_AN\\_VUR\\_2019-Sezione\\_Valutazione\\_della\\_Performance.pdf](https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/OIV/2019/Relazione_Annuale_AN_VUR_2019-Sezione_Valutazione_della_Performance.pdf));

Bilancio unico d'Ateneo dell'esercizio 2019 (delibera CdA 25/06/2020 - [https://www.unipa.it/amministrazione/areaeconomicofinanziaria/.content/documenti/bilancio-2019/UNIPA\\_Bilancio\\_d\\_Ateneo\\_d\\_esercizio\\_2019\\_sito.pdf](https://www.unipa.it/amministrazione/areaeconomicofinanziaria/.content/documenti/bilancio-2019/UNIPA_Bilancio_d_Ateneo_d_esercizio_2019_sito.pdf));

Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (<http://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/04/NotaIndigestcicloperf2018.pdf>);

Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (<http://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/11/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>);

Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale, esercizio 2020, autorizzatorio e triennale, esercizi 2020-2022 (delibera del CdA del 19/12/2019, punto odg n. 6 - [https://www.unipa.it/amministrazione/areaeconomicofinanziaria/.content/documenti/bilancio-2020/Budget\\_di\\_previsione\\_2020\\_2022\\_compressed.pdf](https://www.unipa.it/amministrazione/areaeconomicofinanziaria/.content/documenti/bilancio-2020/Budget_di_previsione_2020_2022_compressed.pdf));

Piano strategico 2019-2021 (delibera CdA del 12/12/2018, punto odg n. 4 - <http://www.unipa.it/ateneo/pianificazione-strategica/>);

Parere del Nucleo di Valutazione sulla Relazione relativa al monitoraggio semestrale della performance organizzativa per l'anno 2020 (<https://www.unipa.it/ateneo/nucleodivalutazione/.content/documenti/performance/Allegato-2-al-verbale-del-8-9-ottobre-2020---Monitoraggio-semestrale-performance.pdf>)

Tenuto conto delle fonti documentali sopra richiamate, in stretto collegamento con il Piano Strategico 2019-2021, coinvolte le strutture dirigenziali e le strutture decentrate, il processo di pianificazione degli obiettivi ha portato alla definizione del complesso degli obiettivi di performance assegnati al personale dirigente di primo livello (Direttore Generale) e secondo livello (Dirigenti delle Aree) riportati di seguito e specificati negli allegati 1 e 2.

Si riportano, inseriti nelle tabelle di seguito riportate, gli obiettivi annuali organizzati per linee di indirizzo strategico dell'Ateneo.

Tabella 3 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "A. Didattica"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico A Didattica	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<p><b>A.1</b> 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. Riprogettazione dei CdS e sostenibilità dei CdS 2. Potenziamento delle strutture in particolare delle aule informatiche 3. Potenziamento della sicurezza delle strutture in particolare delle aule informatiche e dei laboratori</p>	<p>1. a. N. Iscritti per la prima volta a LM (iA00c) b. N. Iscritti regolari ai fini del CSTD (iA00e) c. Percentuale di Laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso (iA02) 2. Risorse economiche destinate a postazioni informatiche 3. Risorse economiche destinate a laboratori e sicurezza</p>	<p>1. a. A.A.2018/2019 N. <b>2402</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019) b. A.A.2018/2019 N. <b>30402</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019) c. A.A.2018/2019 <b>49,3%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019) 2. <b>Conto di costo CA.A.A.02.04.04</b> 3. <b>Conto di costo CA.C.B.02.04.34</b></p>	<p>1. a. <b>2450</b> (pari a +2% sul 2018) b. <b>31314</b> (pari a +3% sul 2018) c. <b>51,8</b> (pari a +2,5% sul 2018) 2. <b>€ 60.000,00</b> 3. <b>€ 100.000,00</b></p>	<p>1. a. <b>2498</b> (pari a +4% sul 2018) b. <b>31618</b> (pari a +4% sul 2018) c. <b>53,3%</b> (pari a +4% sul 2018) 2. <b>€ 60.000,00</b> 3. <b>€ 100.000,00</b></p>	<p>1. a. Mantenimento b. Mantenimento c. Mantenimento 2. Mantenimento 3. Mantenimento</p>
<p><b>A.2</b> 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>Proporzione di Laureati occupati a un anno dal Titolo LM, LMCU (iA26A/B/C)</p>	<p>A.A.2018/2019 <b>50,6%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019 – Dato riferito all'indagine Almalaurea 2018)</p>	<p><b>53,0%</b> (Dato riferito all'indagine Almalaurea 2020)</p>	<p><b>54,6%</b> (Dato riferito all'indagine Almalaurea 2021)</p>	<p>Mantenimento</p>
<p><b>A.3</b> 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>Riorganizzazione del manifesto degli studi per permettere l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno</p>	<p>Percentuale di studenti che proseguono al secondo anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 cfu acquisiti al primo anno (iA16)</p>	<p>A.A.2017/2018 (ultimo dato disponibile) <b>34,6%</b> (Fonte SMA Ateneo del 28/09/2019)</p>	<p><b>36,6%</b> (pari a +2% sul 2018)</p>	<p><b>37,6%</b> (pari a +3% sul 2018)</p>	<p>Mantenimento</p>

Tabella 4 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "B. Ricerca"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico B Ricerca	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>B.1</b> Migliorare le performance VQR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confermare e potenziare il Sistema di Ateneo per la Valutazione della Ricerca</li> <li>2. Gestione efficace del repository di Ateneo Iris</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Completezza dei dati raccolti sulla base delle richieste ANVUR</li> <li>2. Numero di prodotti duplicati</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>100%</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca)</li> <li>2. <b>0</b> (Fonte Riesame Piano Strategico 2016-2018, delibera CdA del 12/12/2018, p.3 odg)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mantenimento</li> <li>2. 0 (zero)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mantenimento</li> <li>2. 0 (zero)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mantenimento</li> <li>2. 0 (zero)</li> </ol>
<b>B.2</b> Rafforzare la ricerca di base	Riattivazione del Fondo FFR per la ricerca di base e dei relativi bandi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero di bandi in un triennio</li> <li>2. Risorse economiche destinate nel triennio</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>1</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca);</li> <li>2. <b>€ 1.500.000</b> (A.S. 2018 – Fonte U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N. 1</li> <li>2. € 750.000</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenimento</li> <li>2. Mantenimento</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenimento</li> <li>2. Mantenimento</li> </ol>
<b>B.3</b> Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposizione di tariffari per attività commerciale</li> <li>2. Predisposizione di tariffari per uso da parte dei gruppi di ricerca dei dipartimenti</li> <li>3. Reclutamento di figure tecnico/scientifiche per la gestione dei laboratori dell'Ateneo destinate alle attività della ricerca</li> <li>4. Partecipazione dei Ricercatori dell'Ateneo ai bandi emessi dall'U.E. nel programma Horizon 2020 e acquisizione dei relativi fondi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indicatore binario (SI/NO)</li> <li>2. Indicatore binario (SI/NO)</li> <li>3. Numero di figure tecnico/scientifiche reclutate nel triennio</li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Proposte progettuali presentate</li> <li>b. Proposte progettuali vincenti</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Nessuno</b></li> <li>2. <b>Nessuno</b></li> <li>3. <b>Numero 2</b> (A.S. 2018 – Fonte settore carriere dei dirigenti e del personale TAB).</li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Numero 61</b> ( A.S. 2018 – Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)</li> <li>b. <b>Numero 4</b> ( A.S. 2018 – Fonte: servizio speciale ricerca di Ateneo)</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SI</li> <li>2. SI</li> <li>3. Mantenimento</li> <li>4. Mantenimento</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenimento</li> <li>2. Mantenimento</li> <li>3. Mantenimento</li> <li>4. Mantenimento</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenimento</li> <li>2. Mantenimento</li> <li>3. Mantenimento</li> <li>4. Mantenimento</li> </ol>

Tabella 5 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "C. Terza missione"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico C Terza missione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>C.1</b> Gestire la proprietà intellettuale attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico	Diffondere la cultura legata alla gestione della proprietà intellettuale attraverso seminari ed azioni di supporto svolte attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico	INDICATORE BINARIO (SI/NO) Azioni volte alla diffusione di documenti informativi ai soggetti interessati (docenti, ricercatori, dottorandi) relativi alla proprietà intellettuali ed ai servizi resi dall'Ateneo per il deposito dei brevetti	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>C.2</b> Valorizzare la ricerca attraverso spin off accademici attraverso il Settore Trasferimento Tecnologico	Diffondere la cultura dell'imprenditorialità e della ricerca (Organizzazione di Business Plan Competition; supporto all'avvio di attività di impresa).	INDICATORE BINARIO (SI/NO) Documenti realizzati per la promozione della cultura di impresa nell'Ateneo	<b>Nessuno</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

Tabella 6 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "D. Servizi agli Studenti"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico D Servizi agli Studenti	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<p><b>D.1</b> Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi</p>	<p>1. Rafforzare la collaborazione Scuola- Università 2. Potenziare le iniziative volte a promuovere la conoscenza di UNIPA nei confronti di future matricole: estensione di Open Day a tutti i Dipartimenti; sensibilizzazione alla partecipazione a UNIPA Welcome Week e UNIPA Orienta; presenza UNIPA agli eventi di orientamento internazionali; incentivazione della frequenza di laboratori e di strutture dell'Ateneo nonché degli incontri con i rappresentanti del mondo del lavoro e dell'impresa 3. Potenziare delle attività di tutorato personalizzato; Potenziare il supporto agli studenti stranieri immatricolati ad UNIPA; Potenziamento della consulenza psicologica. Configurazione più specifica ai singoli bisogni degli interventi dei tutor della didattica; ampliamento del servizio di peer tutoring attraverso l'operato degli studenti senior 4. Potenziare e innovare le attività di job placement, rafforzando il coordinamento di Ateneo</p>	<p>1. Numero Scuole Secondarie di secondo grado coinvolte/Numero Totale Scuole Scuole Secondarie di secondo grado presenti nella Regione 2. Eventi organizzati 3. Percentuale di abbandoni al primo anno 4. Aziende registrate in piattaforma placement, stage e tirocini</p>	<p>1. <b>91/717</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica/Ufficio scolastico regionale Sicilia A.S. 2018/2019) 2. <b>9</b> (Dati interni Settore Strategia e programmazione della didattica) 3. A.A. 2018/2019 <b>26%</b> (Fonte Osservatorio CINECA DATI ANS) 4. N. <b>3.944</b> (Fonte dati interni U.O. Placement)</p>	<p>1. 115 2. 10 3. 24% 4. 4050</p>	<p>1. 120 2. 10 3. 23% 4. 4100</p>	<p>1. Mantenimento 2. Mantenimento 3. Mantenimento 4. Mantenimento</p>
<p><b>D.2</b> Garantire la tutela del diritto allo studio</p>	<p>1. Rimuovere gli ostacoli alla partecipazione degli studenti diversamente abili alle attività di studio. 2. Creazione di postazioni dedicate a studenti con disabilità visiva o motoria</p>	<p>1. Numero di barriere architettoniche rimosse 2. Numero di postazioni per studenti disabili</p>	<p>1. <b>Non disponibile</b> 2. <b>Non disponibile</b></p>	<p>1. 5 2. 6</p>	<p>1. 6 2. 7</p>	<p>1. 6 2. 7</p>

Tabella 7 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "E. Internazionalizzazione"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico E Internazionalizzazione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>E.1</b> Rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli	1. Incremento del numero di CFU erogati in lingua inglese 2. Nuovi CdS di I° e II° livello con percorsi formativi congiunti e doppio titolo di laurea che comportano una mobilità di docenti e di studenti in entrata ed in uscita di un semestre	1. CFU erogati in lingua inglese 2. Corsi a doppio titolo e a titolo congiunto	1. A.A. 2018/2019 N. <b>1.404</b> (Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali) 2. A.A. 2018/2019 N. <b>38</b> (Fonte Dati interni U.O. Programmi ed Ordinamenti didattici Internazionali)	1. 1460 2. 40	1. 1474 2. 41	1. 1480 2. 42
<b>E.2</b> Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca	Incremento di Dottorati di Ricerca Internazionali che prevedono mobilità in entrata ed in uscita di docenti e dottorandi; reclutamento di dottorandi di ricerca con nazionalità non italiana	1. Dottorati di Ricerca Internazionali 2. Studenti stranieri iscritti ai Dottorati di Ricerca	1. A.A. 2018/2019 N. <b>13</b> (Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca) 2. A.A. 2018/2019 N. <b>21</b> (Fonte Dati interni U.O. Dottorati di ricerca)	1. 14 2. 22	1. 15 2. 23	1. 16 2. 24
<b>E.3</b> Rafforzare l'internazionalizzazione e la mobilità del corpo studentesco	1. Rafforzamento dell'efficacia dell'azione di reclutamento di studenti stranieri 2. Promozione della mobilità studentesca	1. Studenti stranieri iscritti ai CdS 2. CFU acquisiti all'estero	1. A.A. 2018/2019 N. <b>326</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS) 2. <b>28,665</b> (Fonte Osservatorio CINECA-Dati ANS)	1. +3% 2. +2%	1. +2% 2. +1%	1. Mantenimento 2. Mantenimento

Tabella 8 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "F. Personale"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico F Personale	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>F.1</b> Incrementare il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso	1. Criteri per la ripartizione dei punti organico legati in particolare al turn over	1. Indicatore binario Si/No	1. Nessuno	1. SI	1. SI	1. Mantenimento
<b>F.2</b> Implementare il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo	1. Mappatura dei processi 2. Corsi di formazione per il personale TA	1. Indicatore binario Si/No 2a. Ore di formazione del personale TAB 2b. Impegni di spesa sui conti: CACB030605; CACB030613; CACB030614.	1. Nessuno 2a. Nessuno 2b. Nessuno	1. SI 2a. 1000 2b. € 210.000,00	1. SI 2a. 1100 2b. Mantenimento	1. SI 2a. 1200 2b. Mantenimento

Tabella 9 - Dettagli degli obiettivi inseriti nella tabella 1 - Linea di indirizzo strategico "G. Trasparenza e Prevenzione della corruzione"

Obiettivi Linea di indirizzo strategico G Trasparenza e Prevenzione della corruzione	Obiettivi Annuali	Indicatori performance organizzativa	Dati di riferimento (BASELINE)	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>G.1</b> Migliorare la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Realizzazione di attività formative destinate a tutto il personale TA su tematiche generali e di interventi formativi specifici destinati ai dipendenti che si occupano di pubblicazione dati nelle sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo	Indicatore binario si/no	<b>Nessuno</b>	SI	SI	SI
<b>G.2</b> Semplificare le fonti regolamentari	Coordinare e semplificare le fonti regolamentari; adeguare e/o modificare i regolamenti di Ateneo; analizzare i rischi inerenti nuove mappe di processo realizzate	Indicatore binario si/no	<b>Nessuno</b>	SI	SI	SI
<b>G.3</b> Informatizzazione dei processi e dematerializzazione	Digitalizzazione di alcuni processi caratterizzanti l'Ateneo	Indicatore binario si/no	<b>Nessuno</b>	SI	SI	SI



### **INTEGRAZIONE ECONOMICA**

Superate le difficoltà iniziali, dovute alle radicali novità introdotte dall'adozione di un sistema di contabilità economico patrimoniale e analitica (si ricorda che il bilancio d'esercizio 2015 è stato il primo ad essere redatto in contabilità economico patrimoniale), il collegamento delle risorse destinate alle strutture per la realizzazione degli obiettivi, risulta, ad oggi, migliorato.

L'Ateneo, infatti, ritenendo il processo di budget inserito in una più ampia strategia complessiva che richiama il concetto di integrazione e circolarità, si è proposto, già a partire dalla programmazione 2020-2022, una costruzione del budget sempre più coerente con le linee strategiche indicate dalla governance. Dopo essersi dotato, nel corso dell'anno 2018, dell'applicativo U-Budget CINECA, l'Ateneo, vuole implementare il collegamento analitico tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti e le risorse necessarie.

Per favorire tale processo ed il suo relativo apprendimento, è stato avviato un processo di innovazione che prevede il coinvolgimento di tutte le componenti dell'Ateneo, nonché un processo di semplificazione regolamentare e interventi formativi utili per limitare ogni tecnicismo e affinché il cambiamento organizzativo possa essere gradualmente istituzionalizzato.

Si precisa che il bilancio di Ateneo è consultabile al seguente indirizzo web <https://www.unipa.it/ateneo/bilanci-di-ateneo/>.

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).

Si riportano di seguito le tabelle riassuntive che evidenziano il collegamento tra gli obiettivi assegnati a tutti i Dirigenti delle Aree dirigenziali e le risorse necessarie per il loro conseguimento (tra il ciclo di bilancio e il ciclo della performance).

PIANO INTEGRATO DI ATENEO | 2021-2023

AREA	OB. ORGANIZZATIVO	COSTO PERSONALE	OB. INDIVIDUALE	COSTO PERSONALE	RISORSE FINANZIARIE	TOTALE
QUALITA', PROGRAMMAZIONE E SUPPORTO STRATEGICO	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza dell'Area.	€ 5.265,64	//	//	//	€ 5.265,64
	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area.	€ 610,00	//	//	//	€ 610,00
	//	//	Promuovere e sviluppare le azioni a supporto delle politiche di reclutamento del personale coerenti con gli obiettivi di didattica e ricerca, con particolare riferimento all'incremento del numero di RTDB e RTDA.	€ 40.887,00	//	€ 40.887,00
	//	//	Programmare e monitorare la modalità di Lavoro Agile attraverso il portale Fenice, procedendo alla implementazione del Ciclo della Performance.	€ 19.799,00	//	€ 19.799,00
	//	//	Elaborazione di proposte di miglioramento dei livelli di benessere organizzativo del personale TAB.	€ 26.023,00	//	€ 26.023,00
	//	//	Revisionare e ridefinire tutte le procedure relative alle scuole di specializzazione dell'area Medica.	€ 24.403,00	//	€ 24.403,00
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 5.875,64</b>	//	<b>€ 111.112,00</b>	//

# PIANO INTEGRATO DI ATENEIO | 2021-2023

AREA	OB. ORGANIZZATIVO	COSTO PERSONALE	OB. INDIVIDUALE	COSTO PERSONALE	RISORSE FINANZIARIE	TOTALE
<b>TECNICA</b>	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza dell'Area.	<b>€ 4.341,74</b>	//	//	//	<b>€ 4.341,74</b>
	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area.	<b>€ 150,00</b>	//	//	//	<b>€ 150,00</b>
	//	//	Incrementare la dotazione di spazi per la didattica assicurando il recupero e la salvaguardia del patrimonio storico monumentale.	<b>€ 39.496,00</b>	Piano Triennale LLPP 2021-2023 <b>€ 1.500.000</b>	<b>€ 1.539.496,00</b>
	//	//	Recupero patrimonio storico monumentale – Steri.	<b>€ 24.472,00</b>	Piano Triennale LLPP 2021-2023 <b>€ 450.000,00</b>	<b>€ 474.472,00</b>
	//	//	Sostenibilità ambientale.	<b>€ 22.954,00</b>	Servizi di Ingegneria <b>35.000,00</b>	<b>€ 57.954,00</b>
	//	//	Recupero patrimonio storico monumentale – Martorana.	<b>€ 25.259,00</b>	//	<b>€ 25.259,00</b>
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 4.491,74</b>	//	<b>€ 112.181,00</b>	<b>€ 1.985.000,00</b>

# PIANO INTEGRATO DI ATENEO | 2021-2023

AREA	OB. ORGANIZZATIVO	COSTO PERSONALE	OB. INDIVIDUALE	COSTO PERSONALE	RISORSE FINANZIARIE	TOTALE
<b>RISORSE UMANE</b>	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza dell'Area.	<b>€ 4.737,80</b>	//	//	//	<b>€ 4.737,80</b>
	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area.	<b>€ 580,00</b>	//	//	//	<b>€ 580,00</b>
	//	//	Gestione delle procedure e monitoraggio dell'attività lavorativa del personale nella modalità "lavoro agile".	<b>€ 21.022,00</b>	//	<b>€ 21.022,00</b>
	//	//	Digitalizzazione delle procedure di gestione della carriera del personale docente e del personale tecnico amministrativo.	<b>€ 24.089,00</b>	//	<b>€ 24.089,00</b>
	//	//	Gestione delle procedure di liquidazione dei contratti, con particolare riferimento alla retribuzione aggiuntiva degli insegnanti ai ricercatori a tempo indeterminato che svolgono attività didattica ( a.a. 2019/20), ai contratti di docenza e alle supplenze delle sedi decentrate a.a. 2020/21.	<b>€ 48.681,00</b>	//	<b>€ 48.681,00</b>
	//	//	//	//	//	//
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 5.317,80</b>	//	<b>€ 93.792,00</b>	//

# PIANO INTEGRATO DI ATENEO | 2021-2023

AREA	OB. ORGANIZZATIVO	COSTO PERSONALE	OB. INDIVIDUALE	COSTO PERSONALE	RISORSE FINANZIARIE	TOTALE
<b>ECONOMICO FINANZIARIA</b>	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza dell'Area.	<b>€ 5.256,08</b>	//	//	//	<b>€ 5.256,08</b>
	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area.	<b>€ 370,00</b>	//	//	//	<b>€ 370,00</b>
	//	//	Monitoraggio e presidio della sussistenza dei crediti ante 31 dicembre 2016, sia delle strutture dell'amministrazione centrale e sia delle strutture decentrate.	<b>€ 99.822,00</b>	//	<b>€ 99.822,00</b>
	//	//	Gestione delle nuove regole per il calcolo del fabbisogno (invio dati, monitoraggio).	<b>€ 43.038,00</b>	//	<b>€ 43.038,00</b>
	//	//	Miglioramento della performance di Ateneo in materia previdenziale e fiscale.	<b>€ 35.415,00</b>	//	<b>€ 35.415,00</b>
	//	//	Miglioramento della tempistica di redazione dei documenti consuntivi e programmatici di bilancio.	<b>€ 60.196,00</b>	//	<b>€ 60.196,00</b>
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 5.626,08</b>	//	<b>€ 238.471,00</b>	//

# PIANO INTEGRATO DI ATENEO | 2021-2023

AREA	OB. ORGANIZZATIVO	COSTO PERSONALE	OB. INDIVIDUALE	COSTO PERSONALE	RISORSE FINANZIARIE	TOTALE
<b>SISTEMI INFORMATIVI E PORTALE DI ATENEO</b>	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza dell'Area.	<b>€ 6.078,06</b>	//	//	//	<b>€ 6.078,06</b>
	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area.	<b>€ 500,00</b>	//	//	//	<b>€ 500,00</b>
	//	//	Avvio progetti di trasformazione per rendere i servizi fruibili in modalità digitale, secondo le nuove disposizioni all'art.64-bis del CAD, introdotte dal DL 76/2020 (convertito in legge dalla L.120/2020).	<b>€ 72.891,99</b>	CA.C.B.02.04.12 <b>€ 40.000,00</b>	<b>€ 112.891,99</b>
	//	//	Implementazione sul sistema OTRS di un sistema automatico di rilevazione della Customer Satisfaction.	<b>€ 5.981,81</b>	//	<b>€ 5.981,81</b>
	//	//	Miglioramento della copertura di rete wifi e della sicurezza informatica dell'infrastruttura sistemistica di Ateneo.	<b>€ 46.830,60</b>	CA.A.A.02.02.02 <b>€ 60.000,00</b>  CA.C.B.02.04.12 <b>€ 40.000,00</b>	<b>€ 146.830,60</b>
	//	//	//	//	//	//
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.578,06</b>	//	<b>€ 125.704,40</b>	<b>€ 140.000,00</b>

**SEZIONE III:  
ANALISI DEI RISCHI**

**PREMESSA**

Questa sezione del Piano, rinvia al “Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023” che è stato redatto secondo le direttive fornite dall'Autorità Anticorruzione (ANAC) dal Servizio “Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy”. Tale Piano è stato presentato per la sua approvazione al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo antecedentemente al presente documento e fa parte integrante dello stesso. In esso vengono definite le aree di rischio corruzione, con l'indicazione di specifici ambiti eventualmente individuati dall'Ateneo che ha proceduto ad effettuare valutazioni e predisporre misure d'intervento in merito ad aree specificatamente previste dalla normativa.

**PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021/2023**

Per una trattazione specifica e puntuale degli argomenti previsti dalla presente sezione si rinvia al “Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023” contenuto nell'allegato 3.

**SEZIONE IV:  
COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

**PREMESSA**

Questa sezione del Piano, rinvia al “Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023” che è stato redatto secondo le direttive fornite dall'Autorità Anticorruzione (ANAC) dal Servizio “Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy” e fa parte integrante del presente documento. In tale piano vengono specificate le azioni che l'Ateneo intende promuovere per soddisfare i requisiti di trasparenza previsti dalla legge (d.lgs. 150/2009; L.190/2012; d.lgs 33/2013).

**PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA 2021/2023**

Per una trattazione specifica e puntuale degli argomenti previsti dalla presente sezione si rinvia al “Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023” contenuto nell'allegato 3.



**SEZIONE V:  
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

**SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione della performance viene effettuata applicando quanto previsto dal Regolamento per la valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università di Palermo, così come modificato con delibera del CdA del 17 dicembre 2020 e che si applicherà, a decorrere dal 1° gennaio 2021, al personale dirigente e tecnico-amministrativo, in servizio presso l'Ateneo con rapporto di lavoro di tipo subordinato (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato).

Il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP) ha recepito quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e ha lo scopo di orientare le prestazioni del personale dirigente e tecnico-amministrativo verso una maggiore partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo; è finalizzato, inoltre, ad assicurare che per ogni dipendente venga espresso annualmente un giudizio volto ad individuarne e valutarne, secondo criteri omogenei e trasparenti, il rendimento e la professionalità nell'espletamento dell'attività lavorativa con lo scopo di:

- promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità;
- valorizzare le risorse umane, accrescendo i livelli di professionalità acquisita e favorendo la diffusione di comportamenti organizzativi virtuosi;
- concorrere all'individuazione dei bisogni formativi di ciascun dipendente, in relazione alle esigenze organizzative dell'amministrazione;
- consentire l'applicazione del sistema incentivante previsto dai Contratti Collettivi Integrativi vigenti nel tempo per il personale dirigente e tecnico-amministrativo.

La valutazione della performance si effettua su base annuale; le fasi del processo di valutazione sono:

- a) definizione e firma delle schede di valutazione;
- b) monitoraggio ed eventuale revisione, nei termini di cui all'art. 10, comma 8, del SMVP;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) confronto, ai fini della condivisione, degli esiti della valutazione della performance tra il valutatore ed il valutato;
- e) uso di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) trasmissione dei risultati della valutazione annuale per la annotazione in carriera.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa, di cui all'art. 6 del SMVP è effettuata in relazione ai risultati ottenuti complessivamente dall'intero Ateneo rispetto agli obiettivi prefissati all'interno del piano integrato ed 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): i risultati relativi alla valutazione della performance organizzativa hanno incidenza sulla performance individuale.

La performance individuale, di cui all'art. 7 del SMVP è misurata in relazione a:

- a) all'amministrazione nel suo complesso o della unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- b) all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza;
- c) agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati;
- d) ai comportamenti agiti;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti.

In seguito alla modifica al SMVP (approvata dal CdA il 17/12/2020) tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e specificamente:

- a) la valutazione del **Direttore Generale** è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 10%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale, identificati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un peso pari al 20%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 30%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 20%;
  - V. valutazione dei comportamenti, con un peso pari al 10%;
  - VI. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 10%;
- b) la valutazione dei **Dirigenti** è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 6%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola Area Dirigenziale, identificati annualmente dal Direttore Generale, con un peso pari al 22%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 28%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel piano integrato, con un peso pari al 19%;
  - V. valutazione dei comportamenti, con un peso pari al 15%;
  - VI. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 10%;
- c) la valutazione del personale appartenente alla categoria **EP**, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 6%;
  - II. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola unità organizzativa di diretta responsabilità, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 24%;
  - III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - IV. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - V. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 20%;
- d) la valutazione del personale appartenente alla categoria **D**, responsabile di posizione organizzativa, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 6%;
  - II. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura di riferimento dal Dirigente, con un peso pari al 45%;

- III. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 25%;
  - IV. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 24%;
- e) la valutazione del personale appartenente alle categorie **B, C, D** non responsabile di posizione organizzativa, è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
- I. scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Dirigenziale di afferenza, identificati annualmente dal Dirigente di riferimento, con un peso pari al 6%;
  - II. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura di riferimento dal Dirigente, con un peso pari al 34%;
  - III. valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso pari al 60%.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo.

	DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI	EP	D RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA	B, C, D NON RESP. POSIZIONE ORGANIZZATIVA
INDICATORI DI ATENEO	10%	6%	-	-	-
INDICATORI DI AREA	20%	22%	6%	6%	6%
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA SINGOLA UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	-	-	24%	-	-
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	30%	28%	25%	45%	34%
OBIETTIVI INDIVIDUALI	20%	19%	25%	25%	-
VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI	10%	15%	20%	24%	60%
VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	10%	10%	-	-	-

In particole, per il Direttore Generale, si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei vari elementi di valutazione relativi all'anno 2021.

Peso	Ambiti Valutazione Direttore Generale Dott. Antonio Romeo	Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023
<b>10%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo	//
<b>20%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla Direzione Generale.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>30%</b>	<b>Obiettivi organizzativi della Direzione Generale</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale.  Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	//
<b>20%</b>	<b>Obiettivi individuali del Direttore Generale</b>	
30%	Migliorare il benessere organizzativo, l'inclusione, sviluppando nuove misure per la conciliazione vita/lavoro e nuovi servizi.	G.2; F.2 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
15%	Miglioramento dei servizi per gli studenti.	
40%	Miglioramento dei servizi di supporto d'Ateneo e implementazione di strumenti di programmazione e rendicontazione dei Dipartimenti.	
15%	Implementare l'attività formativa e di aggiornamento del personale TAB finalizzata sia alla nuova modalità di lavoro agile che al supporto delle principali attività amministrative e tecniche.	F.2 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
<b>10%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//

Si riportano di seguito, per tutti i Dirigenti, alcuni schemi riassuntivi dei vari elementi di valutazione relativi all'anno 2021.

<b>Peso</b>	<b>Ambiti Valutazione Dirigente Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico (QPSS) Dott.ssa Giuseppa Lenzo</b>	<b>Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023</b>
<b>6%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo (Fonte indagine Alma Laurea)	//
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi all'Area QPSS</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla struttura di competenza.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>28%</b>	<b>Obiettivi organizzativi dell'Area QPSS</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale.  Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	//
<b>19%</b>	<b>Obiettivi individuali del Dirigente dell'Area QPSS</b>	
30%	Promuovere e sviluppare le azioni a supporto delle politiche di reclutamento del personale coerenti con gli obiettivi di didattica e ricerca, con particolare riferimento all'incremento del numero di RTDB e RTDA.	B.3; F.1 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
30%	Programmare e monitorare la modalità di Lavoro Agile attraverso il portale Fenice, procedendo alla implementazione del Ciclo della Performance.	G.3 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
20%	Elaborazione di proposte di miglioramento dei livelli di benessere organizzativo del personale TAB.	G.3 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
20%	Revisionare e ridefinire tutte le procedure relative alle scuole di specializzazione dell'area Medica.	A.1 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
<b>15%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//

<b>Peso</b>	<b>Ambiti Valutazione Dirigente Area Tecnica (Tec) Ing. Antonio Sorce</b>	<b>Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023</b>
<b>6%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023

50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo (Fonte indagine Alma Laurea)	//
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi all'Area Tec</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla struttura di competenza.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>28%</b>	<b>Obiettivi organizzativi dell'Area Tec</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale. Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	//
<b>19%</b>	<b>Obiettivi individuali del Dirigente dell'Area Tec</b>	
25%	Incrementare la dotazione di spazi per la didattica assicurando il recupero e la salvaguardia del patrimonio storico monumentale.	A.1; D.2 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
25%	Recupero patrimonio storico monumentale - Steri	//
25%	Sostenibilità ambientale.	//
25%	Recupero patrimonio storico monumentale – Martorana.	//
<b>15%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//

<b>Peso</b>	<b>Ambiti Valutazione Dirigente Area Risorse Umane (RU) Dott. Sergio Casella</b>	<b>Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023</b>
<b>6%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo (Fonte indagine Alma Laurea)	//
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi all'Area RU</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla struttura di competenza.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>28%</b>	<b>Obiettivi organizzativi dell'Area RU</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale.	//

	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	
<b>19%</b>	<b>Obiettivi individuali del Dirigente dell'Area RU</b>	
35%	Gestione delle procedure e monitoraggio dell'attività lavorativa del personale nella modalità "lavoro agile".	G.2 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
35%	Digitalizzazione delle procedure di gestione della carriera del personale docente e del personale tecnico amministrativo.	G.3 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
30%	Gestione delle procedure di liquidazione dei contratti, con particolare riferimento alla retribuzione aggiuntiva degli insegnamenti ai ricercatori a tempo indeterminato che svolgono attività didattica ( a.a. 2019/20), ai contratti di docenza e alle supplenze delle sedi decentrate a.a. 2020/21.	//
//	//	//
<b>15%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//

<b>Peso</b>	<b>Ambiti Valutazione Dirigente Area Economico Finanziaria (EF) Dott.ssa Giuseppa La Tona</b>	<b>Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023</b>
<b>6%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo (Fonte indagine Alma Laurea)	//
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi all'Area EF</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla struttura di competenza.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>28%</b>	<b>Obiettivi organizzativi dell'Area EF</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale. Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	//
<b>19%</b>	<b>Obiettivi individuali del Dirigente dell'Area EF</b>	
30%	Monitoraggio e presidio della sussistenza dei crediti ante 31 dicembre 2016, sia delle strutture	//

	dell'amministrazione centrale e sia delle strutture decentrate.	
30%	Gestione delle nuove regole per il calcolo del fabbisogno (invio dati, monitoraggio).	//
25%	Miglioramento della performance di Ateneo in materia previdenziale e fiscale.	//
15%	Miglioramento della tempistica di redazione dei documenti consuntivi e programmatici di bilancio.	//
<b>15%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//

<b>Peso</b>	<b>Ambiti Valutazione Dirigente Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo (SIPA) Dirigente Pro Tempore</b>	<b>Collegamento Obiettivo Strategico Piano Integrato 2021-2023</b>
<b>6%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
50%	Numero degli iscritti per la prima volta a LM (iA00c)	A.1 Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
50%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva (degli studenti) presso l'Ateneo di Palermo (Fonte indagine Alma Laurea)	//
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi all'Area SIPA</b>	
50%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa alla struttura di competenza.	//
50%	Indicatore di tempestività dei pagamenti.	//
<b>28%</b>	<b>Obiettivi organizzativi dell'Area SIPA</b>	
100%	Supporto relativo al Progetto "Good practice" per quanto di competenza della Direzione Generale. Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente alla Direzione Generale.	//
<b>19%</b>	<b>Obiettivi individuali del Dirigente dell'Area SIPA</b>	
35%	Avvio progetti di trasformazione per rendere i servizi fruibili in modalità digitale, secondo le nuove disposizioni all'art.64-bis del CAD, introdotte dal DL 76/2020 (convertito in legge dalla L.120/2020).	G.3 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
35%	Implementazione sul sistema OTRS di un sistema automatico di rilevazione della Customer Satisfaction.	G.3 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
30%	Miglioramento della copertura di rete wifi e della sicurezza informatica dell'infrastruttura sistemistica di Ateneo.	A.1 – Piano Integrato di Ateneo 2021/2023
//	//	//
<b>15%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	//
<b>10%</b>	<b>Capacità di differenziazione della valutazione dei collaboratori</b>	//



La valutazione annuale della performance deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento e, sulla base del monitoraggio semestrale effettuato, è determinata dalla media dei punteggi finali di ogni specifico ambito e ponderata in base al peso assegnato all'ambito stesso. La valutazione (il cui punteggio è arrotondato a due cifre decimali) sarà espressa come segue:

Valutazione	Punti
Scarsa	$P(T) < 0,60$
Insufficiente	$0,60 \leq P(T) < 1,80$
Sufficiente	$1,80 \leq P(T) < 2,80$
Buona	$2,80 \leq P(T) < 3,50$
Ottima	$3,50 \leq P(T) < 5,00$
Eccellente	$P(T) = 5,00$

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti si stabilisce che per la valutazione "Buona" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $2,80 \leq P(T) < 4,50$ ; per la valutazione "Ottima" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $4,50 \leq P(T) < 5,00$ .

Il processo di valutazione culmina nel confronto tra valutatore e valutato in un colloquio conclusivo. Il valutatore, o il suo delegato, convoca i valutati ed invia loro le schede di valutazione attraverso l'applicativo on-line "FENICE".

Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed 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 valutato (ai sensi dell'art. 13, comma 2, del SMVP) come specificato di seguito:

Punteggio totale $P(T)$	Descrizione valutazione	% di trattamento accessorio spettante in relazione alla valutazione della performance
$P(T) < 0,60$	Scarsa	0
$0,60 \leq P(T) < 1,80$	Insufficiente	40
$1,80 \leq P(T) < 2,80$	Sufficiente	70
$2,80 \leq P(T) < 3,50$	Buona	85
$3,50 \leq P(T) < 5,00$	Ottima	100
$P(T) = 5,00$	Eccellente	100 + Bonus Ex Art. 19

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti, in riferimento alla percentuale di trattamento accessorio spettante, si stabilisce che per la valutazione "Buona" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $2,80 \leq P(T) < 4,50$ ; per la valutazione "Ottima" il punteggio totale  $P(T)$  sarà  $4,50 \leq P(T) < 5,00$ .

Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 del D.lgs 150/2009;
- b) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23 del D.lgs 150/2009;
- c) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24 del D.lgs 150/2009;
- d) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25 del D.lgs 150/2009;
- e) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26 del D.lgs 150/2009.

Ai dipendenti che ottengono la valutazione di eccellenza, P(T) = 5,00 (ai sensi dell'art. 16, comma 2, del SMVP) viene attribuito il bonus annuale delle eccellenze, la cui misura verrà definita in sede di contrattazione integrativa secondo le previsioni del CCNL.

La valutazione è effettuata dai seguenti Valutatori:

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione nella funzione di OIV, nei confronti del Direttore Generale;
- il Direttore Generale,
  - nei confronti dei Dirigenti;
  - nei confronti dei Responsabili dei Settori, dei servizi e degli Uffici di staff afferenti alla Direzione generale e al Rettorato e, su proposta degli stessi, nei confronti del personale in servizio presso tali strutture;
  - nei confronti del personale in servizio presso i Poli territoriali decentrati, su proposta del Coordinatore dei Poli territoriali;
  - nei confronti del personale in servizio presso le Scuole, su proposta del Presidente di ciascuna Scuola.
  - nei confronti del personale in servizio presso i Dipartimenti Universitari e le strutture ad essi assimilate, su proposta del Direttore di ciascun Dipartimento o struttura assimilata.
- il Dirigente nei confronti dei Responsabili di servizi e settori afferenti all'Area e, su proposta degli stessi, nei confronti del personale in servizio presso le medesime strutture, nonché del personale in servizio presso le unità organizzative di area di propria pertinenza.

## STATO DEL SISTEMA E AREE DI MIGLIORAMENTO

Il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance) ha recepito le novità apportate al D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e ha posto come oggetto della valutazione sia la performance organizzativa (ovvero il contributo che l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, fornisce ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi organizzativi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini) che la performance individuale (ovvero il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi individuali).

L'Ateneo ormai da alcuni anni utilizza il sistema informatico FENICE per effettuare la valutazione della performance: l'applicativo è visionabile al seguente link: <http://valutazione-dipendenti.unipa.it>.

Nel corso del 2018, per adeguarlo alle novità introdotte dalla normativa di riferimento, il nuovo applicativo per la valutazione della performance dei dipendenti è stato aggiornato ed implementato. Tale attività ha permesso di individuare e superare alcune criticità prettamente operative del programma ed in particolare sono stati inseriti:

- un avviso che informa il valutato di eventuali schede di valutazione non ancora accettate;
- dei filtri sullo stato delle schede che permettono di selezionare l'elenco delle schede non ancora compilate o non inviate o non ancora accettate;
- la possibilità per il valutatore di modificare una scheda, sin quando la stessa non viene accettata dal valutato;
- lo storico delle schede obiettivi;
- una procedura automatica che consente di inviare ai valutati, che non hanno ancora accettato una o più schede di valutazione, un apposito avviso tramite email;
- alcune procedure automatiche utili al fine di semplificare la compilazione delle schede di valutazione, di assegnazione degli obiettivi e di verifica dei dati.

Nel corso del 2019, sono stati implementati e aggiornati i seguenti servizi:

- caricamento, gestione e verifica delle relazioni sugli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa;
- caricamento, aggiornamento e monitoraggio dei dati relativi agli indicatori previsti nel Piano Integrato con relativa individuazione dei referenti.

Fra le criticità emerse si evidenzia, innanzitutto, la scarsa differenziazione delle valutazioni del personale e la complessità dell'attuale processo di valutazione.

Si rilevano, invece, tra i punti di forza, il rafforzamento di elementi legati alla performance organizzativa; l'opportunità di inserire, ove le risorse economiche a disposizione dell'Ateneo lo consentano, un sistema di premi per il personale TAB e la semplificazione della gestione del processo di valutazione.

Al fine di risolvere le criticità sopra riportate e implementare ulteriormente il SMVP, dopo averne verificato la tenuta per tutto il 2020, in data 17/12/2020 il CdA ha approvato alcune modifiche allo stesso.

In particolare, è stata introdotta la valutazione dei Collaboratori Esperti Linguistici di madre lingua straniera; il Direttore Generale, su proposta del Presidente del Centro Linguistico d'Ateneo, procederà annualmente alla valutazione del suddetto personale.

**IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022**

La recente Direttiva n. 2 del 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare, infatti, all'amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del "Piano triennale di azioni positive", che l'amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Piano triennale di azioni positive (PPA) deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. Si rimanda, pertanto, al documento integrale (Allegato 7) per una più completa ed esaustiva trattazione delle azioni previste dal Piano delle Azioni Positive 2020-2022; si riporta, in questa sede, l'elenco delle suddette azioni:

**1. Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione**

- Assegnazione sede al CUG ed all'istituenda/o Consigliera/e di Fiducia;
- Norme antidiscriminatorie;
- Consigliera di fiducia;
- Carriera alias per studentesse/studenti;
- Bilancio di Genere e Monitoraggio delle carriere.

**2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

- Asilo Nido e Centro estivo;
- Servizi a supporto della conciliazione;
- Servizi a supporto di disabilità, DSA;
- Flessibilità, telelavoro e lavoro agile.

**3. Benessere lavorativo**

- Qualità della vita lavorativa;
- Rete di servizi.

**4. Formazione e sensibilizzazione**

- Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione;
- Linguaggio non discriminatorio.

**5. Azioni di comunicazione, network e sinergie**

- Networking e sinergie;
- Comunicazione e sezione web del portale.

In riferimento al punto 2 "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" e, in particolare, alla flessibilità, preme precisare che è attiva già da alcuni anni la modalità di svolgimento dei propri compiti in telelavoro che, solitamente, negli ultimi anni ha coperto il 100% delle richieste pervenute. È stato assegnata, inoltre, per l'anno 2020, al Dirigente dell'Area Risorse Umane, Dott. Sergio Casella, come obiettivo n.1, l'elaborazione di uno studio di fattibilità e la relativa proposta di Regolamento per l'adozione delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di Smart Working.

In riferimento al punto 3 "Benessere lavorativo", preme, altresì, precisare che l'Ateneo di Palermo, rileva i livelli di benessere organizzativo del personale T.A.B. attraverso due rilevazioni distinte: la prima fa parte del più ampio progetto "Good Practice" gestito dal Politecnico di Milano, al quale l'Ateneo di Palermo aderisce da 2 anni; la seconda sviluppata in house e, aperta tutto l'anno, utile per rilevare tutti quei fattori (maggiormente specifici dell'Ateneo di Palermo) non presi in considerazione dalla rilevazione somministrata dal Politecnico di Milano.