

2023



Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione

APPROVATA IL 26 OTTOBRE 2023



**Università
degli Studi
di Palermo**

**NUCLEO DI VALUTAZIONE
Relazione Annuale ANVUR 2023**



NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO 2023-2026

Dott.ssa Sabrina Luccarini (Coordinatrice), componente esterno

Prof. Paolo Dario, componente esterno

Sig. Andrea De Pasquale, componente esterno

Prof. Giuseppe Gallina, Università degli Studi di Palermo

Prof.ssa Alessandra Gentile, componente esterno

Prof. Francesco Paolo La Mantia, componente esterno

Dott. Vincenzo Morgante, componente esterno

Prof.ssa Antonella Plaia, Università degli Studi di Palermo

Prof.ssa Caterina Ventimiglia, Università degli Studi di Palermo

SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Miriam Daniele

Sig. Girolamo Monastero

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



VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE NELL'AMBITO DEL PIAO

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	Sì	
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì	Ci si riferisce a comportamenti descritti in declaratorie, differenziati per: a) personale dirigente e di categoria EP, nonché quello di categoria D titolare di posizione organizzativa; b) personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa e delle categorie C e B. (cfr. Allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6 del Regolamento Unipa SMVP)
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	Sì	
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Sì	L'allegato 8 del Regolamento è un glossario che fornisce una chiara differenziazione tra obiettivo, indicatore e target
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì	Il Regolamento Unipa sul SMVP distingue la fase della misurazione, antecedente alle successive fasi della valutazione. Segnatamente, la disciplina regolamentare evidenzia e descrive i contenuti anche procedurali del processo di misurazione degli obiettivi (Artt. 14, 15, 16) le cui risultanze costituiscono atto e contenuto presupposto della valutazione delle performance (cfr. Artt. 18, 19, 20)
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	La misurazione e la valutazione della performance del Direttore Generale, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione nella funzione	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>di OIV, tenuto conto della proposta del Rettore, per quanto attiene la valutazione dei comportamenti; il Consiglio di Amministrazione assegna, gli obiettivi, organizzativi ed individuali (complessivamente per un massimo di 5 obiettivi) al Direttore Generale, tenendo conto di (scheda di valutazione Direttore Generale - Allegato n.1):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di 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%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 25%;</p> <p>e) Proposta valutativa del Nucleo di Valutazione che prende anche atto della scheda annuale di Autovalutazione del Direttore Generale (Tabella n. 1) con un peso pari al 10%;</p> <p>f) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, elaborata in base alla proposta del Magnifico Rettore con un peso pari al 10%;</p> <p>g) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p>	
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	Secondo la logica a cascata la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Direttore Generale,	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>tenuto conto di: (scheda di valutazione Dirigenti - Allegato n. 2):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di 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 20%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 15%;</p> <p>e) valutazione del Direttore Generale preso anche atto della scheda di autovalutazione del Dirigente (Tabella n.2), con un peso pari al 10%;</p> <p>f) risultati ottenuti in relazione ai risultati di customer satisfaction espressa dai direttori di Dipartimento (in qualità di utenti interni) mediante apposito questionario, con un peso pari al 10%;</p> <p>g) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi con un peso pari al 10%;</p> <p>h) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p>	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	Il NdV, nell'esprimere il proprio parere sull'aggiornamento del SMVP, nel proprio verbale di approvazione (24-25 gennaio 2023) ha apprezzato i principali punti di innovazione proposti dall'Amministrazione, suggerendo contestualmente alcuni interventi migliorativi.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Valore Pubblico

9.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	In parte	Il Piano strategico Unipa costituisce nell'articolazione delle sette linee di indirizzo strategico (qualità della didattica, della ricerca, terza missione, internazionalizzazione...) la cornice di riferimento entro cui si colloca la programmazione del PIAO. Si rileva, però, l'assenza di una specifica articolazione della distribuzione delle risorse economico-finanziarie in termini correlati e diretti alla programmazione di ciascun obiettivo.
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	No	Nella mappatura degli obiettivi è presente in modo chiaro il collegamento con la pianificazione strategica. Inoltre, per ogni obiettivo (laddove possibile il collegamento) sono stati associati i relativi obiettivi globali di sviluppo sostenibile definiti dall'ONU (SDG - Sustainable Development Goals), e gli obiettivi del Gender Equality Plan Unipa che hanno anche un impatto significativo sulla capacità di produrre valore pubblico. Tuttavia, si rileva la difficoltà di individuare, per l'Ateneo e la sua mission istituzionale al servizio del diritto



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
			all'istruzione superiore e dei diritti alla cultura, specifici obiettivi di Valore Pubblico poiché questi risultano inclusi tra gli obiettivi generali senza essere chiaramente definiti e distinti.
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	Più di 15	La presenza di un numero elevato di obiettivi è strettamente collegata alla difficoltà di distinguere gli obiettivi di valore pubblico da quelli generali (si veda nota relativa al punto 10)
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	Sì, interni	Gli stakeholder interni (studenti, personale docente e tecnico amministrativo) vengono coinvolti attraverso la somministrazione dei vari questionari atti a rilevare le opinioni degli interessati: Didattica – Benessere Organizzativo – Progetto Good Practice. I risultati vengono utilizzati sia in fase di programmazione che in fase di rendicontazione.
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	Sì	
14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	No	
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	Tutte le informazioni richieste per ciascuno degli obiettivi sono indicate; si suggerisce di fornire indicazioni più specifiche relativamente alle fonti identificate in modo generico come "interne".



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	In parte	Anche in questo caso la difficoltà di distinguere in maniera chiara gli obiettivi di valore pubblico da quelli generali non consente di esprimere una valutazione pienamente favorevole.
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	Caratterizzato da significative modifiche	
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) • Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) • Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). • Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 	
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	Si rileva che in alcuni casi viene associato un solo indicatore.
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> • Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) • Altro (specificare) – Indicatori quantitativi 	
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> • Si tiene conto delle serie storiche • Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 	
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	Altro (specificare)	Nella tabella obiettivi non è rinvenibile l'elaborazione ed identificazione delle risorse economiche e/o strumentali da inserire nella tabella in apposita colonna distinta; nel paragrafo rubricato "Integrazione economica" è presente il collegamento tra le risorse del budget unico d'ateneo esercizio 2023 e gli obiettivi aggregati per linea di indirizzo strategico.
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai	No	



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
	Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?		
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Sì (specificare quale utenza è coinvolta)	Studenti e personale tecnico amministrativo dell'Ateneo
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)	Questionari Good Practice e Almalaurea
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none">• Dati certificati e pubblicati• Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo• Anche dati dell'ateneo• Anche dati esterne	
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	L'Ateneo effettua un monitoraggio semestrale sul raggiungimento degli obiettivi di Performance i cui esiti vengono riportati nella Relazione infrannuale che viene condivisa con il NdV e con gli Organi di Governo	
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	Altro (specificare)	Il NdV, nelle vesti di OIV, svolge la propria attività di verifica attraverso un continuo confronto per richieste istruttorie e/o approfondimenti conoscitivi con l'Ufficio Controllo di Gestione durante le fasi di monitoraggio e successiva validazione della Relazione sulla Performance, di valutazione degli obiettivi del D.G. e di affiancamento nei mesi precedenti la stesura del PIAO.