

Relazione sulla performance

Anno 2021

Indice

PREMESSA	4
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER LA POPOLAZIONE STUDENTESCA, GLI STAKEHOLDERS E GLI ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	5
1.1. Analisi del contesto esterno	5
1.1.1. <i>Caratteristiche socio-economiche del territorio in cui opera l'ERSU di Palermo</i>	5
1.2. Analisi del contesto interno	6
1.2.1. <i>Cos'è il Diritto allo Studio Universitario</i>	6
1.2.2. <i>Normativa di riferimento</i>	6
1.2.3. <i>Chi siamo</i>	6
1.2.4. <i>Mandato istituzionale "mission"</i>	7
1.2.5. <i>Cosa facciamo</i>	7
1.2.6. <i>La struttura organizzativa</i>	8
1.2.7. <i>Gli uffici amministrativi</i>	9
1.2.8. <i>Modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa nel 2021</i>	9
2. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE	10
2.1. Dotazione organica.....	10
2.2. Costo del personale dei dipendenti trasferiti all'Ente ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii., cosiddetti ex EAS.....	11
2.3. Contesto finanziario.....	11
2.4. I benefici erogati.....	12
3. PARI OPPORTUNITÀ, TRASPARENZA E STANDARD DI QUALITÀ	16
3.1. Pari opportunità	16
3.1.1. <i>Iniziative attuate nell'anno 2021</i>	16
3.2. Trasparenza	17
3.3. Standard di Qualità	18
4. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE VIGENTE DALL'ANNO 2021	19
5. ALBERO DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	20
5.1. Obiettivi strategici.....	21
5.2. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi ed azioni.....	22
5.3. Schede di sintesi dei risultati raggiunti e scostamenti	24
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE	25
6.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	25
6.2. Intersezione delle attività del ciclo di gestione della performance con quelle di redazione dello strumento di programmazione finanziaria	27
7. ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI FISSATI DAL PTPCT 2021-2023	28
7.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021	28
7.2. Traguardi raggiunti nell'anno 2021	28
7.3. Azioni ulteriori nell'anno 2021.....	28
7.4. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	30
7.4.1. <i>Criticità – la progressiva diminuzione delle risorse umane (la dotazione organica secondo quanto deliberato dal CdA dell'ERSU di Palermo nella seduta del 24 maggio 2012)</i>	30
7.4.2. <i>I divieti di assunzione di nuovo personale contenuti nella normativa regionale</i>	38
8. COMUNICAZIONE.....	39
9. CONCLUSIONI.....	41

10. APPENDICE.....	42
SCHEDA n. 1.....	42
SCHEDA n. 2.....	46
SCHEDA n. 3.....	50
SCHEDA n. 4.....	53
SCHEDA n. 5.....	54
SCHEDA n. 6.....	55
SCHEDA n. 7.....	56
SCHEDA n. 8.....	57
SCHEDA n. 9.....	59
SCHEDA n. 10.....	62
SCHEDA n. 11.....	63
SCHEDA n. 12.....	65
SCHEDA n. 13.....	66
SCHEDA n. 14.....	67

Premessa

Con [Delibera del CdA n. 3 del 27 gennaio 2021](#) è stato approvato il [Piano della performance per il triennio 2021-2023 dell'ERSU di Palermo](#).

La presente **Relazione sulla performance**, prevista dall'[art. 10 comma 1 lettera b\) del D.Lgs. n. 150/2009](#), costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra alla popolazione studentesca, agli stakeholders e agli altri soggetti esterni, **i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2021**, concludendo, in tal modo, il ciclo di gestione della performance dell'esercizio considerato.

Essa evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

Per ogni struttura organizzativa è riportato il grado di raggiungimento dei programmi/obiettivi operativi annualmente ad essi assegnati dall'Amministrazione, insieme ad un'analisi sintetica e complessiva delle criticità od eventuali opportunità riscontrate da parte dei Dirigenti responsabili delle Strutture Organizzative, nonché delle risorse umane e finanziarie impiegate nel raggiungimento dei target assegnati.

In riferimento alle finalità sopra esposte, la Relazione descrive le caratteristiche socio-economiche del territorio in cui opera l'Ente (contesto esterno) ed espone gli elementi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (contesto interno). Il documento esamina, altresì, le modalità di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni e gli eventuali feedback acquisiti.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Ai sensi dell'[art. 15, comma 2, lettera b\), del D.Lgs. 150/2009](#), la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'[art. 14, commi 4, lettera c\), e 6 del D.Lgs. 150/2009](#), la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

La funzione comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del citato decreto che prevede la pubblicazione della presente relazione sul sito istituzionale nella sezione "[Amministrazione Trasparente](#)".

1. Sintesi delle informazioni di interesse per la popolazione studentesca, gli stakeholders e gli altri soggetti esterni

In questa sezione vengono esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per la popolazione studentesca, gli stakeholders e gli altri soggetti esterni.

1.1. Analisi del contesto esterno

1.1.1. Caratteristiche socio-economiche del territorio in cui opera l'ERSU di Palermo

L'ufficio di statistica della UE ha pubblicato nel luglio 2021 un [report](#) sulle regioni europee. La Sicilia è in fondo alla classifica per lavoro e formazione (il quadro è aggiornato al 2020).

Il dato sulla disoccupazione giovanile ha raggiunto il 48,3%. La Sicilia ha una delle percentuali di laureati più basse d'Europa, il 14,9%. È la peggiore in Italia e, in Europa, fanno peggio solo alcune regioni della Romania e della Repubblica Ceca.

La Sicilia è invece penultima in Italia per quanto riguarda la percentuale di occupazione dei neolaureati, che arriva esattamente a un terzo del totale con il 33,3%. Ultima regione italiana in questa classifica è la Calabria con il 32,1%, contro una media europea (nel 2019) del 78,7%.

Fonti:

<https://focusicilia.it/scarsa-istruzione-alta-disoccupazione-il-disastro-sicilia-certificato-da-eurostat/#:~:text=Il%20calo%20della%20popolazione%20siciliana,coerente%20con%20altri%20disastrosi%20indicatori>

Una forte crescita dell'economia siciliana, tale da salvare i conti della Regione e la situazione dell'isola, lo prevede il Documento di economia e finanza regionale (Defr) e la relativa Nota di aggiornamento (NaDefr), riguardanti il periodo 2022-2024, che è stato approvato il 14 dicembre 2021 in Commissione Bilancio dell'ARS.

I provvedimenti economico-finanziari regionali, illustrati alla Commissione dal vicepresidente della Regione e Assessore all'Economia Gaetano Armao, si collocano quest'anno in un contesto peculiare dovuto alla forte ripresa connessa alle misure di contrasto alla pandemia adottate a livello regionale, statale ed europeo segnando un notevole rimbalzo rispetto agli effetti della crisi economica determinata dalla pandemia.

Emerge un quadro programmatico di crescita del Pil reale della Sicilia notevolmente irrobustito e pari a 6,2% nel 2021, 5,2% nel 2022, 3,4% nel 2023, 1,9% nel 2024. Tale proiezione straordinariamente positiva (quasi 17 punti di incremento del Pil in quattro anni) si fonda sull'attivazione della spesa di sviluppo e dal complesso delle politiche di rilancio, secondo il profilo temporale e gli importi previsti dall'azione del Governo regionale.

Le tendenze, declinate dalla Nota, non solo consentono così di recuperare entro il 2022 la perdita patita nel 2020, quando il Pil regionale si è ridotto dell'8,4% (-8,9 in Italia), ma risulta un incremento di oltre 1 punto per il 2021 rispetto a quanto descritto dal Defr (nel quale il valore del PIL programmatico regionale era previsto in crescita del 5,1 %, già in incremento rispetto a quello statale che, nel Def statale, si attestava al 4,5%).

I documenti analizzano, poi, il rafforzamento delle dinamiche di crescita, gli investimenti della coesione territoriale e programmazione europea 2021-2027, le risorse del PNRR tra opportunità e criticità: la pregiudiziale burocratica, l'Accordo di finanza pubblica con lo Stato 2022-2025 e negoziato sull'autonomia finanziaria, il riconoscimento della condizione dell'insularità, i costi ed

i fabbisogni standard, i risparmi determinati dalla chiusura dei derivati e gli ulteriori interventi per il contenimento dei costi, la riforma della normativa di bilancio regionale ed alcune questioni concernenti il credito, nonché infine, le prospettive per il futuro dell'economia siciliana.

Fonti:

<https://www.blogsicilia.it/palermo/economia-siciliana-espansione-defr-sicilia-approvato-commissione/666861/>

<https://www.blogsicilia.it/palermo/pioverno-266-milioni-sicilia-ecco-soldi-del-pnrr/603648/>

1.2. Analisi del contesto interno

1.2.1. Cos'è il Diritto allo Studio Universitario

Nell'ordinamento italiano, il diritto allo studio è un diritto soggettivo che trova il suo fondamento nei commi 3 e 4 dell'art. 34 della Costituzione: *"I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso"*.

1.2.2. Normativa di riferimento

→ L.R. 25 novembre 2002, n. 20 e ss.mm.ii.: *"Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia"*

→ L.R. 20 giugno 2019, n. 10: *"Disposizioni in materia di diritto allo studio"*

La normativa di riferimento, nazionale e regionale, è disponibile nell'apposita sezione di ["Amministrazione trasparente"](#).

1.2.3. Chi siamo

L'Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Palermo è un Ente di diritto pubblico, che attua gli interventi per il diritto allo studio destinati agli studenti delle Università e delle altre istituzioni universitarie (Accademie BB.AA. e Conservatori di Musica), avente personalità giuridica, dotato di proprio patrimonio, autonomia amministrativa e gestionale e di personale, istituito dalla Regione Sicilia in attuazione della [L.R. n. 20 del 25 novembre 2002](#) recante *"Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia"*, in sostituzione della *disciolta Opera Universitaria, quale ente gestore del DSU* e dalle successive Leggi Regionali n. 4/2003, n. 15/2006, n. 2/2007, che hanno integrato la suddetta legge, e opera sotto l'indirizzo, la vigilanza ed il controllo dell'Assessorato Regionale dell'istruzione e della formazione professionale.

L'ERSU Palermo attua gli interventi per il Diritto allo studio destinati agli studenti iscritti presso le seguenti istituzioni universitarie:

- ✓ Università degli Studi di Palermo, compreso i poli didattici territoriali di Agrigento, Trapani e Caltanissetta
- ✓ LUMSA di Palermo - Dipartimento di Giurisprudenza di Palermo
- ✓ Accademia di BB.AA. di Palermo;
- ✓ Accademia di BB.AA. "Kandinskij" di Trapani;

- ✓ Accademia di BB.AA. e del Restauro "ABADIR" di San Martino delle Scale;
- ✓ Accademia di BB.AA. "Michelangelo" di Agrigento
- ✓ Conservatorio di Musica "Scarlatti" di Palermo, già "V. Bellini"
- ✓ Conservatorio di Musica "Scontrino" di Trapani
- ✓ Istituto Superiore di Studi Musicali "Toscanini" di Ribera.

1.2.4. Mandato istituzionale "mission"

"Fornire un sistema completo e integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili".

1.2.5. Cosa facciamo

Gli interventi per il diritto allo studio universitario attuati dall'Ente possono essere raggruppati in due categorie, in base alla tipologia dei destinatari, ossia:

- ✓ **Interventi destinati agli studenti "capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi" ed attribuiti per concorso**
 - le [borse di studio](#);
 - le [borse di studio riservate](#) a persone con disabilità in condizioni di gravità di cui all'art. 3 comma 3 della L. 104/92 o con invalidità riconosciuta pari o superiore al 66%;
 - le [borse di studio riservate](#) a stranieri provenienti da paesi particolarmente poveri, ai sensi della normativa vigente, o a rifugiati politici aventi diritto alla protezione internazionale;
 - le [borse di studio riservate](#) a orfani di vittime del lavoro;
 - le [borse di studio riservate](#) a stranieri figli/figlie di emigrati siciliani all'estero;
 - le [borse di studio riservate](#) a orfani di vittime per motivi di mafia;
 - le [borse di studio riservate](#) a vittime dell'usura e/o figli/figlie di vittime dell'usura;
 - le [borse di studio riservate](#) a soggetti residenti nelle isole minori ricadenti nel territorio della Regione Siciliana;
 - le [borse di studio riservate](#) a orfani o privi di responsabilità genitoriale che dimostrano di essere stati ospiti in una struttura di accoglienza, pubblica o privata.
 - il [servizio abitativo](#) e il [servizio abitativo straordinario](#);
 - altri interventi finanziari (es. [contributi per la mobilità internazionale incoming](#), [premio di laurea](#), [sussidi straordinari](#));
- ✓ **Interventi destinati alla generalità degli studenti ed attribuiti extra concorso**
 - il [servizio di ristorazione](#);
 - i [servizi culturali](#).

L'attività dell'ERSU di Palermo relativa alla concessione di benefici e servizi agli studenti è condizionata dalle tempistiche dettate dalle Istituzioni universitarie: all'anno solare si contrappone l'anno accademico.

L'Ente realizza gli interventi in materia di diritto allo studio universitario, ed opera direttamente o mediante accordi o convenzioni con soggetti pubblici e privati, secondo il principio della sussidiarietà.

1.2.6. La struttura organizzativa

L'assetto organizzativo dell'Ente è regolamentato dalla [L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.](#)

Sono organi dell'Ente:

- il Presidente (nomina e attribuzioni sono definite nell'art. 9 [L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.](#));
- il Consiglio di Amministrazione (nomina e attribuzioni sono definite negli artt. 10, 11, 12 e 13 della [L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.](#));
- il Direttore (nomina e attribuzioni sono definite nell'art. 14 [L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.](#));
- il Collegio dei revisori dei conti (nomina e attribuzioni sono definite nell'art. 15 [L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.](#)).

Il Presidente è il **Prof. Giuseppe Di Miceli**, nominato con [D.A. n. 7218 del 4 dicembre 2019](#).

Il Consiglio di Amministrazione, istituito con [D.A. n. 7218 del 4 dicembre 2019](#), è così composto:

- ✓ **Prof. Giuseppe Di Miceli**, con funzioni di Presidente;
- ✓ **Prof.ssa Antonella Sciortino**, rappresentante eletta fra i professori universitari di ruolo e i ricercatori;
- ✓ **Adelaide Carista, Giorgio Gennusa ed Emanuele Nasello**, rappresentanti eletti fra gli studenti universitari.

Il Direttore f.f. è il **Dirigente Ernesto Bruno**, nominato con [Delibera del CdA n. 79 del 22 dicembre 2015](#).

Con [Delibera del CdA n. 6 dell'11 marzo 2022](#) è stato conferito al **Dirigente Ernesto Bruno** l'incarico triennale di Direttore dell'ERSU di Palermo che «...decorrerà, completato l'iter amministrativo e contabile per l'utilizzo del "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato" e svolta la contrattazione decentrata integrativa prevista dal vigente CCRL, dalla data di stipula del contratto individuale di cui all'art. 2 del citato provvedimento, presumibilmente a far data dal 1° maggio 2022...».

Il Collegio dei Revisori dei Conti, istituito con [D.A. n. 2279 del 15 ottobre 2021](#), risulta così costituito:

- ✓ **Dott. Giovanni Ravi**, Presidente;
- ✓ **Dott. Tommaso Mercadante e Sig. Salvatore Sgroi**, Componenti effettivi;
- ✓ **Sig. Giovanni Rubino e Dott.ssa Maria Maddalena La Placa**, Componenti supplenti.

1.2.7. Gli uffici amministrativi

L'Ente presenta una organizzazione strutturata in [Unità Operative di Base ed uffici semplici](#), rappresentata dall'[Organigramma](#), aggiornato al 20 febbraio 2020, allegato al [Decreto del Presidente del CdA n. 4/2020](#).

1.2.8. Modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa nel 2021

Al fine di ridurre il rischio di contagio da COVID-19, dal 10 marzo 2020, il Lavoro Agile/Smart Working è stata la modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Con [Delibera del CdA n. 3 del 27 gennaio 2021](#), l'Ente ha adottato il **POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile**, quale sezione del [Piano della Performance triennio 2021-2023](#), come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

A seguito del D.P.C.M. del 23 settembre 2021, che ha sancito il superamento della modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nell'Ente è stata in presenza.

Nel corso della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa degli ERSU siciliani, tenutasi in data 20 ottobre 2021, le parti sindacali hanno condiviso la proposta dell'Ente di rimodulare lo smart working per i dipendenti di cui all'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii., così come disciplinato dall'art. 35 del vigente CCRL, e dal mese di novembre 2021 e fino al 31/12/2021, n. 2 unità lavorative di cui all'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii., su istanza di parte, sono state ammesse a svolgere attività lavorativa in modalità "agile" nelle modalità e nei termini previsti dall'art. 35 del vigente CCRL, e con esse è stato stipulato apposito "Contratto individuale integrativo".

Al fine di garantire le pari opportunità tra i dipendenti a qualunque titolo in servizio presso questa Amministrazione, sono state richieste, al Dipartimento Regionale della funzione pubblica e de personale, direttive sulle modalità da attuare per autorizzare lo "smart working" anche le risorse umane dipendenti dell'Amministrazione Regionale in temporanea assegnazione all'Ente.

2. L'Amministrazione in cifre

2.1. Dotazione organica

Il D.D.G n. 756/Dir del 28/11/2001 definisce l'assetto organizzativo dell'Opera Universitaria di Palermo a cui si fa riferimento nelle more dell'approvazione della Pianta Organica dell'ERSU di Palermo; le risorse umane che operano all'interno della Struttura Amministrativa, **al 31/12/2021**, risultano complessivamente **n. 51** e si possono così distinguere:

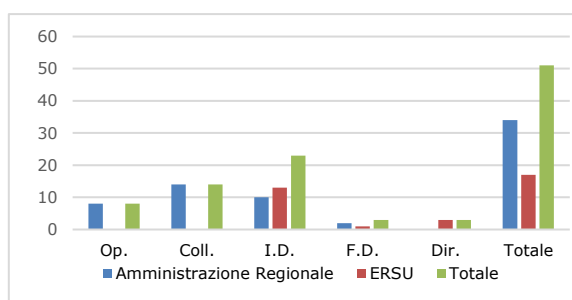
- n. 17 unità di personale dipendente trasferito all'ERSU di Palermo ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.;
- n. 34 unità di personale dipendente dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente.

Si rappresentano, di seguito, gli elementi identificativi dell'Amministrazione in forma tabellare e grafica.

Fig. 1 – Dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2021, distinto per categoria e per Ente di appartenenza

Personale dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente e personale trasferito all'ERSU di Palermo ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.

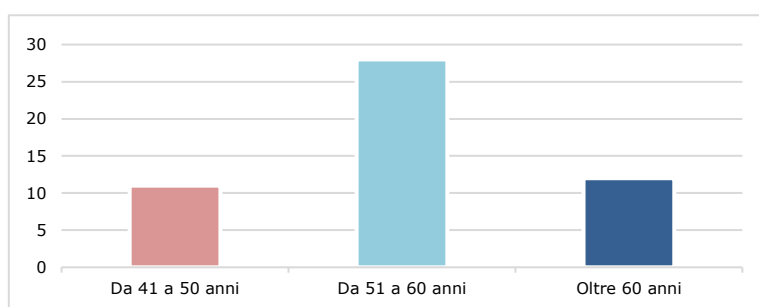
Categoria	Amministrazione Regionale	ERSU	Totale
Operatori	8	0	8
Collaboratori	14	0	14
Istruttori Direttivi*	10	13	23
Funzionari Direttivi	2	1	3
Dirigenti III fascia	0	3	3
Totale	34	17	51



* di cui n. 1 dipendente con funzioni di "Redattore Capo"

Fig. 2 – Dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2021, distinto per fascia di età

Fascia di età	Totale
Fino a 20 anni	0
Da 21 a 30 anni	0
Da 31 a 40 anni	0
Da 41 a 50 anni	11
Da 51 a 60 anni	28
Oltre 60 anni	12
Totale	51



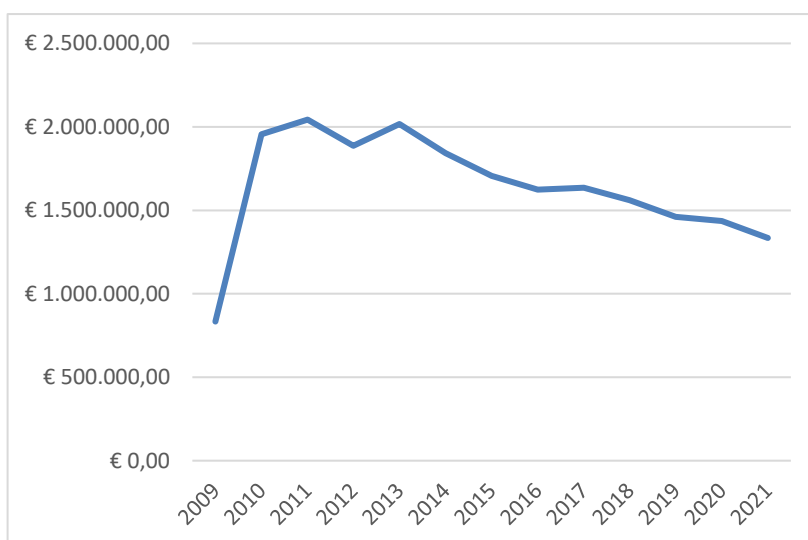
Alla data del 31/12/2021 risultano, altresì, n. 14 unità lavorative appartenenti al Bacino "Emergenza Palermo – ex Pip" assegnate all'Ente dall'Assessorato Regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro.

2.2. Costo del personale dei dipendenti trasferiti all'Ente ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii., cosiddetti ex EAS

Si rappresentano, di seguito, gli elementi identificativi dell'Amministrazione in forma tabellare e grafica.

Fig. 3 – Contributo versato dall'Amministrazione Regionale per il pagamento degli stipendi al personale dell'ERSU di Palermo, trasferito dall'EAS in liquidazione ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.

Anno	Importo
2009	€ 833.454,68
2010	€ 1.956.228,53
2011	€ 2.043.299,35
2012	€ 1.885.805,38
2013	€ 2.017.550,34
2014	€ 1.842.446,12
2015	€ 1.705.591,72
2016	€ 1.624.611,18
2017	€ 1.634.831,48
2018	€ 1.560.125,74
2019	€ 1.460.808,41
2020	€ 1.435.075,37
2021	€ 1.334.478,87



Note: Il costo del personale dipendente dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente è a carico della Regione Siciliana.

2.3. Contesto finanziario

Il **bilancio di previsione** è il documento contabile che espone in maniera sistematica il reperimento e l'impiego delle risorse finanziarie dell'Ente, come definiti dalle norme vigenti, rappresentando perciò il principale riferimento per l'allocazione, la gestione e il monitoraggio di entrate e spese; il **conto consuntivo finanziario** è il documento in cui vengono rappresentati i risultati finanziari della gestione annuale e descritti i fatti finanziariamente rilevanti.

Con [Decreto n. 470 del 23 aprile 2021](#) del Dirigente del Servizio XII Diritto allo Studio del Dip. Regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio, è stato approvato il **Bilancio di previsione 2021 e il pluriennale 2021/2023 dell'ERSU di Palermo**, di cui alla [Delibera del CdA dell'Ente n. 5 del 27 gennaio 2021](#). Con [Delibera del CdA n. 30 del 29 novembre 2021](#) è stato approvato il **Rendiconto finanziario 2020 dell'ERSU di Palermo** (a tutt'oggi, gli atti relativi al Rendiconto finanziario 2021 dell'ERSU di Palermo sono al vaglio del Collegio dei Revisori dei conti).

Con [Delibera n. 31 del 29 novembre 2021](#), il CdA ha approvato la variazione e storno del bilancio anno 2021.

L'attività di programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi, disciplinata dall'[art. 21](#) del Codice dei Contratti Pubblici, ha ricevuto attuazione attraverso il [Decreto 16 gennaio 2018, n. 14](#) del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, adottato congiuntamente al Ministro dell'economia e delle finanze.

Il **Programma triennale dei lavori pubblici** e il **Programma biennale degli acquisti di beni e servizi** consistono nella sintesi degli obiettivi e delle esigenze dell'Amministrazione; essi sono redatti sulla base di analisi dei bisogni dell'Ente ed in particolare individuano le opere da realizzare o i beni e servizi da acquisire, specificando le risorse finanziarie, le priorità e le caratteristiche dei medesimi. Il primo contiene i lavori di importo stimato pari o superiore a 100.000 euro; il secondo contiene gli acquisti di beni e di servizi di importo unitario stimato pari o superiore a 40.000 euro.

Il CdA dell'Ente ha approvato il [Programma triennale dei lavori pubblici 2021-2023](#) e il [Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2021-2022](#), rispettivamente, con [Delibera n. 37 del 30 dicembre 2021](#) e con [Delibera n. 38 del 30 dicembre 2021](#).

Si rappresentano, di seguito, gli elementi identificativi dell'Amministrazione in forma tabellare e grafica.

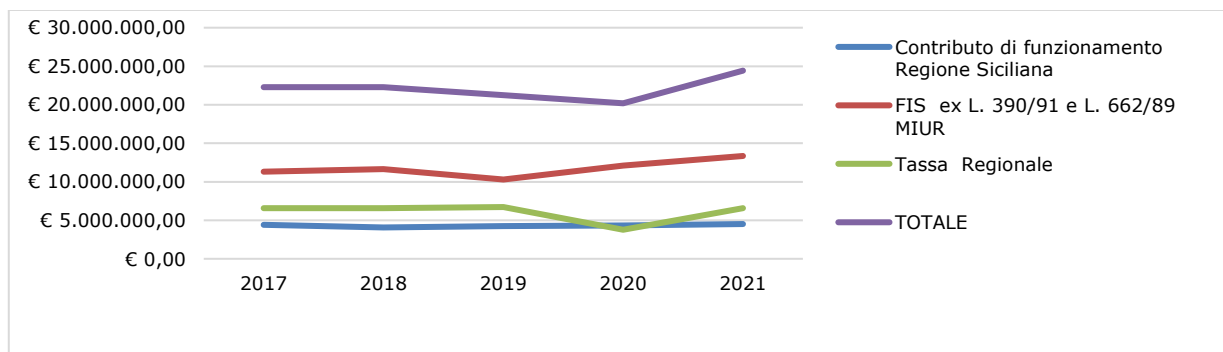
Fig. 4 – Tabella riepilogativa e grafico delle entrate dal 2016 al 2021

Contributo di funzionamento Regione Siciliana + Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e L. 662/89 MIUR + Tassa regionale

Anno	Contributo di funzionamento Regione Siciliana	FIS ex L. 390/91 e L. 662/89 MIUR	Tassa Regionale	TOTALE
2017	€ 4.429.677,80	€ 11.290.934,36	€ 6.556.057,00	€ 22.276.669,16
2018	€ 4.068.543,82	€ 11.635.551,54	€ 6.567.817,00	€ 22.271.912,36
2019	€ 4.239.976,20	€ 10.292.407,75	€ 6.716.670,00	€ 21.249.053,95
2020	€ 4.316.499,99	€ 12.097.847,58	€ 3.770.751,29	€ 20.185.098,86
2021	€ 4.511.281,13	€ 13.347.235,47	€ 6.565.540,00	€ 24.424.056,60

Note:

❖ Il dato relativo alla TR a.a. 2021/2022 è riferito alla data 31/12/2021



2.4. I benefici erogati

Si rappresentano, di seguito, gli elementi identificativi dell'Amministrazione in forma tabellare e grafica.

Fig. 5 – Prospetto riepilogativo e grafico dei richiedenti benefici risultanti ammessi al concorso (idonei) alla data di pubblicazione delle graduatorie dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. corrente

A.A.	Richiedenti BS	Idonei	% idonei	Data di rilevazione
2017/2018	9.468	8.715	92%	31/10/2017
2018/2019	10.981	10.196	93%	31/10/2018
2019/2020	11.956	11.156	93%	31/10/2019
2020/2021	13.352	12.324	92%	29/10/2020
2021/2022	12.225	11.466	94%	30/09/2021

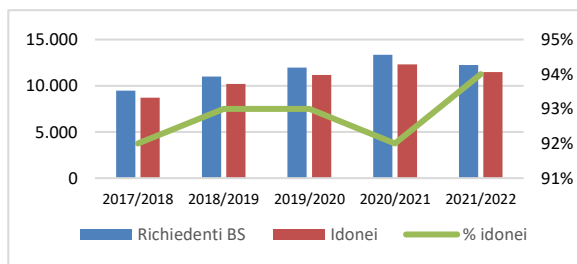
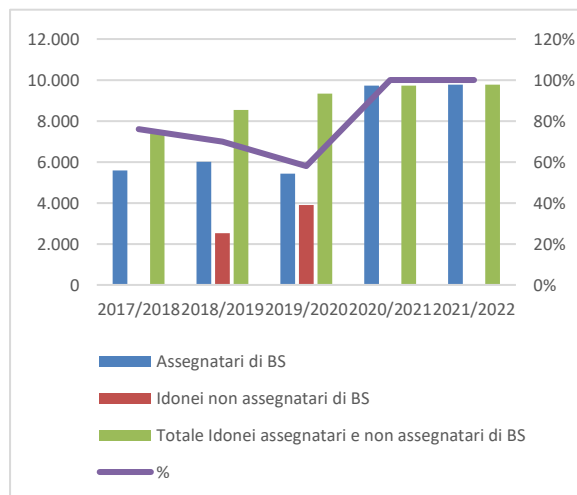


Fig. 6 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo al numero delle borse di studio erogate dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. corrente (Data di rilevazione 29/4/2022)

A.A.	IDONEI assegnatari di BS	IDONEI non assegnatari di BS	TOTALE IDONEI assegnatari e non assegnatari di BS	%
2017/2018	5.585	1.777	7.362	76%
2018/2019	6.009	2.529	8.538	70%
2019/2020	5.437	3.896	9.333	58%
2020/2021	9.725	0	9.725	100%
2021/2022	9.775	0	9.775	100%

Note:

❖ I dati relativi all'a.a. 2020/2021 non comprendono i n. 436 richiedenti BS di anni successivi al primo ammessi al concorso con requisito di merito ridotto del cosiddetto "Bonus Covid" (misura straordinaria prevista dall'art. 236 co. 4 del D.L. n. 34/2020).



Negli anni accademici 2020/2021 e 2021/2022, le graduatorie "borse di studio" sono state esaurite: l'Ente ha raggiunto il 100% di copertura degli idonei.

Fig. 7 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo alla spesa per il pagamento dei benefici economici erogati dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. corrente (BS: Borse di studio + borse di studio riservate; TR: Tassa Regionale; CE: Contributo per cause eccezionali; IL: Integrazione per laureati "premio di laurea"; SS: Sussidi straordinari + contributo COVID 19 + contributo alloggio)

A.A.	BS	TR	CE	MI	IL	SS	Totale
2017/2018	€ 12.599.070,00	€ 1.039.360,00	€ 15.875,00	€ 110.817,00	€ 143.782,00	-	€ 13.908.904,00
2018/2019	€ 13.707.644,00	€ 1.556.520,00	-	€ 109.953,00	€ 0,00	-	€ 15.374.117,00
2019/2020	€ 12.502.139,00	€ 1.657.740,00	-	-	€ 0,00	€ 3.515.986,00	€ 17.675.865,00
2020/2021	€ 18.909.177,00	€ 1.417.360,00	-	-	€ 0,00	-	€ 20.326.537,00
2021/2022	€ 11.589.883,00	€ 913.220,00	-	-	€ 0,00	-	€ 12.503.103,00

Note:

- ❖ Rilevazione al 31/12/2021
- ❖ I dati relativi all'a.a. 2021/2022 si riferiscono all'erogazione della sola prima rata di borsa di studio (alla data del 17/12/2021)
- ❖ Il dato SS relativo all'a.a. 2019/2020 comprende € 1.396.786,00 per sussidi straordinari, € 582.000,00 per contributo COVID-19 ed € 1.537.200,00 per contributo alloggio (misure straordinarie Covid-19 previste dalla Regione siciliana)
- ❖ Contributo CE non più previsto dall'a.a. 2018/2019;
- ❖ Contributo MI outgoing non più previsto dall'a.a. 2019/2020.

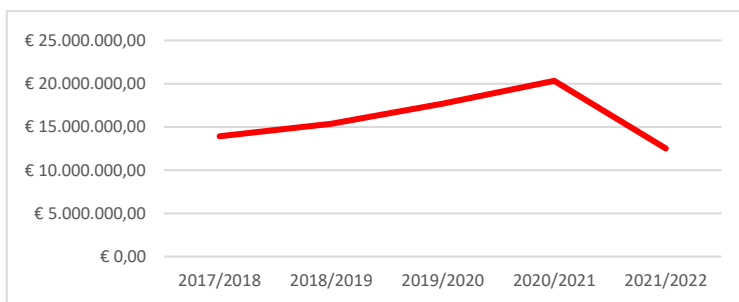
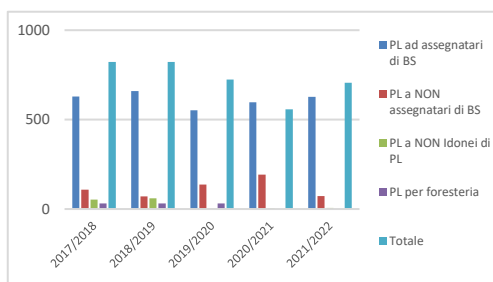


Fig. 8 – Prospetto riepilogativo e grafico dei posti letto concessi nelle Residenze Universitarie dell'Ente
(Dati rilevazione statistica MIUR)

A.A.	PL ad assegnatari di BS	PL a NON assegnatari di BS	PL a NON idonei di BS	PL per foresteria	TOTALE
2017/2018	629	109	52	32	822
2018/2019	659	71	60	32	822
2019/2020	552	137	3	32	724
2020/2021	597	193	4	0	557
2021/2022	627	73	6	0	706

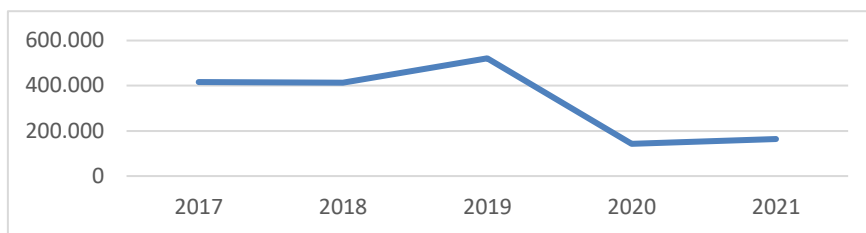


Note:

- ❖ A causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, i posti letto messi a concorso per l'a.a. 2020/2021 e per l'a.a. 2021/2022 sono stati parzialmente assegnati (n. 557 su n. 800 messi a concorso nell'a.a. 2020/2021 e n. 706 su n. 800 messi a concorso nell'a.a. 2021/2022);
- ❖ Le [Residenze Universitarie](#) dell'Ente.

Fig. 9 – Prospetto riepilogativo e grafico dei pasti erogati nelle Mense Universitarie dell’Ente
(Dati rilevati per anno solare)

Anno	Pasti erogati
2017	416.617
2018	414.005
2019	521.157
2020	142.648
2021	163.349

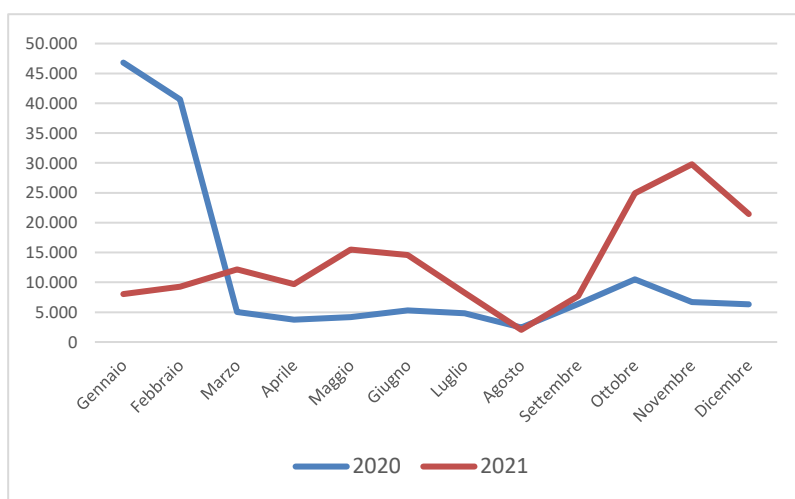


Note:

- ❖ A causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, i pasti erogati nell'anno 2020 e nell'anno 2021 hanno subito una notevole riduzione rispetto ai precedenti anni
- ❖ Le Mense universitarie dell'Ente.

Fig. 10 – Prospetto riepilogativo e grafico dei pasti erogati negli anni 2020 e 2021

Mese	2020	2021
Gennaio	46.811	8.056
Febbraio	40.638	9.257
Marzo	5.036	12.177
Aprile	3.744	9.711
Maggio	4.194	15.485
Giugno	5.309	14.550
Luglio	4.813	8.268
Agosto	2.430	2.037
Settembre	6.370	7.686
Ottobre	10.524	24.932
Novembre	6.713	29.776
Dicembre	6.329	21.414
Totale	142.648	163.349



Note: Dal mese di marzo 2020 e per tutto il 2021, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il servizio mensa ha subito una notevole riduzione.

3. Pari Opportunità, Trasparenza e Standard di Qualità

3.1. Pari opportunità

L'art. 21 della [Legge n. 183/2010](#) recante "*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*", in conformità alla [Direttiva del 04/03/2011](#), emanata di concerto, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, avente ad oggetto: "*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*", ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia al fine di dare attuazione ad apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel Piano della Performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema suddetto.

Con [Decreto del Commissario Straordinario dell'Ente n. 16 del 26 novembre 2019](#) è stato approvato lo schema di convenzione tra l'ERSU di Enna, di Messina e di Palermo, per la gestione, in forma associata, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

3.1.1. Iniziative attuate nell'anno 2021

Iniziativa n. 1

Obiettivo: "*Pari opportunità e benessere organizzativo*"

Azioni: Con [Determina del Direttore f.f. n. 10 del 29/1/2021](#) è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni degli ERSU di Enna, Messina e Palermo; con successiva [Determina del Direttore f.f. n. 15 del 9/2/2021](#) è stato integrato l'elenco dei componenti del CUG individuati con precedente Determina del Direttore f.f. n. 10/2021.

Attori coinvolti: Tutte le unità organizzative dell'Ente

Misurazione: Costituito il CUG degli ERSU di Enna, Messina e Palermo

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: "*Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente*"

Azioni: Approvazione POLA e proseguimento dell'esperienza del lavoro agile oltre lo stato emergenziale da COVID-19, nelle modalità e nei termini previsti dall'art. 35 del vigente CCRL (cfr. Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile)

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: dal mese di ottobre 2021, n. 2 unità lavorative di cui all'art. 23 L.R.10/1999 e

ss.mm.ii., su istanza di parte, sono state ammesse a svolgere attività lavorativa in modalità "agile" nelle modalità e nei termini previsti dall'art. 35 del vigente CCRL

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: *"Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente"*

Azioni: Estensione flessibilità dell'orario di lavoro

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: con nota prot. int. 946/2021 del 29/10/2021, sono state adottate le misure organizzative finalizzate alla estensione della flessibilità dell'orario di lavoro (nel corso della CCDI degli ERSU Siciliani, tenutasi in data 20/10/2021, le parti sindacali hanno condiviso la proposta dell'Ente di estendere, dall'1/11/2021 e fino al 31/03/2022, la fascia oraria di ingresso dalle ore 7:00 alle ore 9:30; la fascia oraria di ingresso al 31/10/2021 è stata dalle ore 7:30 alle ore 9:00).

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

3.2. Trasparenza

L'attività amministrativa dell'ERSU di Palermo si allinea al principio generale della trasparenza, da considerarsi la principale misura di prevenzione della corruzione.

La trasparenza, quale principio generale dell'attività amministrativa di cui all'art. 1 del [D.lgs. 33/2013](#) è l'accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Tale definizione è stata riconfermata dal D.Lgs. 97/2016 di *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* che ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

A seguito dell'entrata in vigore del citato D.Lgs. n.33/2013 recante norme in tema di *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, l'Ente si è adeguato creando l'apposita sezione denominata *"Amministrazione Trasparente"* sul sito istituzionale ed ha provveduto alla nomina del Responsabile della Trasparenza.

All'interno del [Piano Triennale della Performance 2021-2023](#) sono esplicitati obiettivi strutturali ed operativi che impegnano tutte le strutture dell'Ente alla piena trasparenza online dei dati obbligatori, con i relativi target e indicatori di performance.

Gli obiettivi strategici sono rivolti al raggiungimento della piena trasparenza e accessibilità di dati pubblici, più propriamente attinenti alle attività istituzionali e alla diffusione dei servizi online, nell'ottica di una rinnovata considerazione del rapporto amministrazione-cittadino/utente.

Ciò nella consapevolezza che, fermo restando l'adempimento agli obblighi normativi (di pubblicazione di dati on-line), la trasparenza deve essere estesa anche ad informazioni di interesse per la popolazione studentesca, gli stakeholders e gli altri soggetti esterni, riferite alle funzioni fondamentali e alle attività dell'Ente.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza suesposti sono attribuiti, per la loro realizzazione, ai responsabili di vertice dell'Amministrazione e, in virtù delle direttive emanate da questi ultimi, ai Dirigenti.

Essi sono declinati nel Piano della Performance, unitamente ai corrispondenti indicatori di performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale.

L'ERSU di Palermo, con [Delibera del CdA n. 13 del 29/3/2021](#) ha approvato il [Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza \(PTPCT\) per il triennio 2021-2023](#).

L'[elenco degli obblighi di pubblicazione](#), ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., allegato n. 5 al PTPCT 2021-2023 è pubblicato nell'apposita sottosezione del portale "[Amministrazione Trasparente](#)" dell'Ente.

Nel 2021 è stato posto in essere ogni adempimento amministrativo consequenziale, effettuando periodici rilevamenti e trasmettendo l'esito degli stessi al Legale Rappresentante dell'Ente.

3.3. Standard di Qualità

La mission dell'Ente è volta a promuovere, sviluppare e supportare la qualità nei processi, perseguendone il miglioramento continuo.

Nell'anno 2021, il portale NOTIFY dedicato alla comunicazione istituzionale, è stato migliorato nelle funzionalità e nei contenuti. All'interno di esso, in un'apposita [pagina](#), sono disponibili dei questionari finalizzati alla rilevazione del grado di soddisfazione, da parte degli utenti, rispetto alla qualità dei servizi resi all'utenza, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 27/02/2021 è stata approvata la [Carta dei servizi 2021 aggiornata al 18 Febbraio 2021](#).

Dall'1 al 15 marzo 2021 è stata avviata una campagna di customer satisfaction finalizzata alla misurazione e alla valutazione del grado di soddisfazione, da parte dell'utenza studentesca, dei servizi erogati dall'Ente. I [risultati](#) sono pubblicati nell'apposita sottosezione "Servizi erogati" del portale "[Amministrazione Trasparente](#)".

Nella medesima sottosezione, sono stati pubblicati i [risultati delle rilevazioni \(anno 2021\) sulla soddisfazione, da parte degli utenti, della qualità del portale dell'Ente "NOTIFY", dedicato alla comunicazione istituzionale](#).

4. Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente dall'anno 2021

Il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ERSU di Palermo" (di seguito SMVP) è stato approvato con [Delibera del CdA n. 7 del 27 gennaio 2021](#).

Esso è composto da due documenti:

- un documento denominato "[Il ciclo di gestione della performance](#)" che riprende tutte le fasi del ciclo della performance che si pongono a monte del sistema di valutazione, la cui disciplina è integralmente dettata dalla legge e dal regolamento attuativo adottato con d.P.Reg. n. 52/2012 e ss.mm.ii.;
- il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" propriamente detto (che sarà soggetto ad aggiornamento annuale).

Lo strumento con il quale intende misurare la performance organizzativa e le performance individuali dei propri dipendenti, per l'anno 2021, è il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ERSU di Palermo (SMVP) - Versione 1.3", approvato con [Delibera del CdA n. 8 del 13 aprile 2022](#).

Alla data di redazione della presente relazione, l'OIV non ha ancora espresso il parere obbligatorio vincolante.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rinvia all'apposita sezione "[Amministrazione Trasparente](#)" del sito istituzionale.

5. Albero della performance – obiettivi raggiunti e scostamenti

L'**Albero della performance** è una *mappa logica* che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani operativi, azioni e risorse.

Tale mappa dimostra come gli obiettivi, ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente, al mandato istituzionale e alla missione.

Le **macro aree di intervento**, rappresentate nell'**Albero della Performance**, sono quattro:

- *Macro area I* - Presidenza
- *Macro area II* - Direzione
- *Macro area III* - UOB 1
- *Macro area IV* - UOB 2

Le macro aree d'intervento rappresentano aggregazioni significative di attività definite in base alla omogeneità delle politiche tenendo conto dei destinatari dell'azione amministrativa, degli obiettivi perseguiti e degli effetti generati. Le macro aree ricomprendono gli ambiti di misurazione previsti dall'art. 8 D.Lgs. n. 150/2009.

Alle quattro macro aree sono collegati gli **obiettivi strategici**.

Gli obiettivi strategici fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali. Per la loro particolare rilevanza, in termini di impatto sulla collettività e sul territorio, essi presentano nella fase della misurazione un elevato grado di complessità. Gli indicatori di impatto, con **target triennali**, sono i tipici misuratori associati agli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici relativi al triennio 2021-2023 sono declinati in obiettivi operativi annuali, in una logica *scorrevole*, secondo una relazione di causa-effetto.

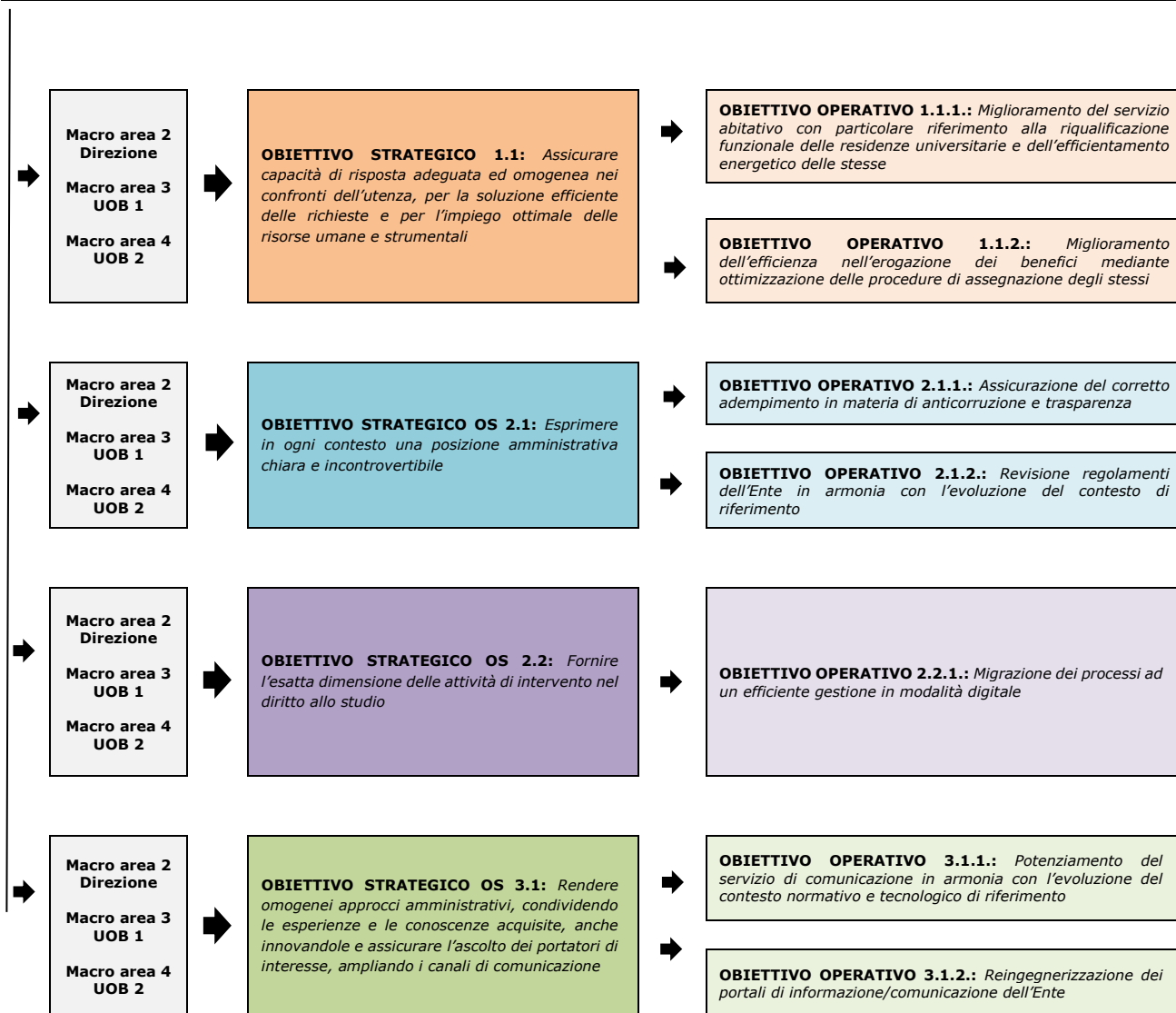
Gli **obiettivi operativi** rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici. Sono misurati attraverso piani d'azione e indicatori di risultato a cui sono associati specifici **target Annuali**.

I dirigenti sono responsabili del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi loro affidati. I dirigenti partecipano al raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi loro affidati e comunque associati agli obiettivi strategici secondo una relazione di causa-effetto. Un dirigente può partecipare trasversalmente al raggiungimento di più obiettivi strategici anche non direttamente appartenenti all'area strategica (macro-area) di proprio riferimento. Si tratta in questo caso di obiettivi strategici di "**natura trasversale**" il cui raggiungimento dipende da azioni compiute da più strutture organizzative, ciascuna con competenze differenti.

Albero della Performance

Mandato istituzionale "Mission"

"Fornire un sistema completo e integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una rigorosa logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili"



5.1. Obiettivi strategici

Definizione delle Macro aree e obiettivi strategici di ERSU di Palermo

Le Macro Aree di Attività dell'Ente derivano dal mandato istituzionale e costituiscono l'insieme delle attività tesi al soddisfacimento degli interessi diretti e indiretti degli *stakeholders* mentre le Aree Strategiche costituiscono l'insieme delle attività mirate a garantire la correttezza gestionale dello svolgimento dei processi strategici.

Per la definizione degli obiettivi strategici si è proceduto, secondo le indicazioni dell'Organo di Governo, attraverso la declinazione dei mandati istituzionali e nazionali e regionali a loro volta

suddivisi in obiettivi operativi.

Per il triennio 2021-2023 la ripartizione degli obiettivi operativi e la suddivisione di processi, quale attività previste dalla normativa, stabilita dalla Direzione, è stata concordata con le Strutture anche in base allo storico effettuato.

Gli obiettivi strategici fissati nel [Piano della performance per il triennio 2021-2023 dell'ERSU di Palermo](#), approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27 gennaio 2021](#), sono stati:

- ✓ **Obiettivo strategico 1.1.:** *Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali;*
- ✓ **Obiettivo strategico 2.1.:** *Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile;*
- ✓ **Obiettivo strategico 2.2.:** *Fornire l'esatta dimensione delle attività di intervento del diritto allo studio;*
- ✓ **Obiettivo strategico 3.1.:** *Rendere omogenei approcci amministrativi, condividendo le esperienze e le conoscenze acquisite, anche innovandole e assicurare l'ascolto dei portatori di interesse, ampliando i canali di comunicazione.*

Mandato Istituzionale "Mission "	
<i>"Fornire un sistema completo e integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una rigorosa logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili"</i>	
Macro area	Obiettivi strategici
Direzione UOB 1 UOB 2	Obiettivo strategico 1.1.: <i>Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali</i>
	Obiettivo strategico 2.1.: <i>Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile</i>
	Obiettivo strategico 2.2.: <i>Fornire l'esatta dimensione delle attività di intervento del diritto allo studio</i>
	Obiettivo strategico 3.1.: <i>Rendere omogenei approcci amministrativi, condividendo le esperienze e le conoscenze acquisite, anche innovandole e assicurare l'ascolto dei portatori di interesse, ampliando i canali di comunicazione</i>

5.2. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi ed azioni

Gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi ed azioni.

Gli obiettivi operativi fissati nel [Piano della performance per il triennio 2021-2023 dell'ERSU di Palermo](#), approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27 gennaio 2021](#), sono stati:

- ✓ **Obiettivo operativo 1.1.1.:** *Miglioramento del servizio abitativo con particolare riferimento alla riqualificazione funzionale delle residenze universitarie e dell'efficientamento energetico delle stesse;*
- ✓ **Obiettivo operativo 1.1.2.:** *Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei benefici mediante l'ottimizzazione delle procedure di assegnazione degli stessi;*

- ✓ **Obiettivo operativo 2.1.1.:** *Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza;*
- ✓ **Obiettivo operativo 2.1.2.:** *Revisione regolamenti dell'Ente in armonia con l'evoluzione del contesto di riferimento;*
- ✓ **Obiettivo operativo 2.2.1.:** *Migrazione dei processi ad un efficiente gestione in modalità digitale;*
- ✓ **Obiettivo operativo 3.1.1.:** *Potenziamento del servizio di comunicazione in armonia con l'evoluzione del contesto normativo e tecnologico di riferimento;*
- ✓ **Obiettivo operativo 3.1.2.:** *Reingegnerizzazione dei portali di informazione/comunicazione dell'Ente.*

Le azioni fissate nel [Piano della performance per il triennio 2021-2023 dell'ERSU di Palermo](#), approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27 gennaio 2021](#), sono state:

- ✓ **Azione 1.1.1.1.:** Nuova suddivisione interna degli spazi interni per l'adeguamento agli standard minimi, in particolare realizzazione dei bagni in camera, come previsto dalla legge in materia. Il tutto correlato da relative aule ricreative/funzionali in modo tale da ottemperare le esigenze di socialità;
- ✓ **Azione 1.1.1.2.:** Realizzare una Residenza Universitaria a regola d'arte. In particolare abbattimento delle barriere architettoniche tramite la realizzazione di un corpo ascensore e servo scala. Fornire di relativo servizio igienico sanitario, gli alloggi e realizzare adeguati spazi comuni, come sale cucine, consumazione pasti e altro. Rifacimento/realizzazione nuovo impianto idrico, antincendio e realizzazione impianti tecnologici;
- ✓ **Azione 1.1.1.3.:** Riqualficazione funzionale di almeno n. 50 alloggi riservati alla popolazione studentesca;
- ✓ **Azione 1.1.2.1.:** Anticipazione della pubblicazione del bando di concorso;
- ✓ **Azione 1.1.2.2.:** Anticipazione della pubblicazione elenchi dei partecipanti;
- ✓ **Azione 1.1.2.3.:** Pagamento prima rata di Borsa di studio entro 30 gg dal ricevimento dei fondi;
- ✓ **Azione 1.1.2.4.:** Anticipazione dell'assegnazione posto letto;
- ✓ **Azione 2.1.1.1.:** Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC;
- ✓ **Azione 2.1.1.2.:** Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. "Amministrazione trasparente";
- ✓ **Azione 2.1.1.3.:** Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi;
- ✓ **Azione 2.1.2.1.:** Stesura e produzione dei vari regolamenti dell'Ente effettuandone la completa revisione in armonia con l'evoluzione del contesto di riferimento – revisione di almeno n. 1 regolamento per ogni seduta CdA;
- ✓ **Azione 2.2.1.1.:** Utilizzo dei sistemi di identità digitale (SPID) per attivare e rendere valide le procedure di accesso ai benefici;
- ✓ **Azione 3.1.1.1.:** Sviluppo di un sistema di Contact Center che gestisce i contatti e le relazioni mediante un sistema integrato di canali di comunicazione composto da telefonate, mail, sito web e messaggistica di vario tipo – attivazione sistema rilevazione customer satisfaction;
- ✓ **Azione 3.1.2.1.:** Miglioramento delle funzionalità e restyling grafico e dei contenuti di NOTIFY, il portale dedicato alla comunicazione istituzionale.

5.3. Schede di sintesi dei risultati raggiunti e scostamenti

Si riportano, in appendice, le schede di sintesi, desunte dal Piano della performance 2021-2023, dei risultati raggiunti e degli scostamenti.

6. Il processo di redazione della Relazione

In questa sezione viene descritto il processo seguito dall'Ente per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, e si evidenziano i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

6.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Di seguito sono schematicamente riportate le fasi, i soggetti e la tempistica prevista dalla redazione del piano alla sua completa attuazione.

Fasi	Tempi max previsti	Soggetti coinvolti	Descrizione
Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	31 Gennaio 2021	Direzione e S.O.	La Direzione discute degli obiettivi derivanti dalla normativa e dei valori attesi con i Dirigenti di S.O.
Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	31 Gennaio 2021	Direzione e S.O.	La Direzione concorda con i Dirigenti di S.O. la corrispondenza tra obiettivi e risorse.
Adozione e pubblicazione del Piano	31 Gennaio 2021	Direzione e Comitato di Direzione	La Direzione rivede il Piano secondo le risorse finanziarie erogate dall'Amministrazione Regionale e approva con proprio decreto il Piano triennale della Performance, lo pubblica sul sito dell'Ente e lo notifica all'OIV.
Predisposizione di bozza del piano triennale della Performance 2022/2024 in armonia con il PTPCT	Ott. 2021/Gen. 2022	Direzione	La Direzione predispone un Piano triennale della Performance coerente con le risorse di bilancio previste nel bilancio di previsione
Rendicontazione attività anno 2020	Gen./Feb. 2021	Tutte le S.O.	L'OIV chiede la documentazione comprovante i risultati raggiunti nell'anno precedente rispetto agli obiettivi prefissati.
Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale 2021	Gen./Feb.2021	Direttore e Dirigenti di S.O.OIV	Ogni Dirigente di S.O. provvede alla rendicontazione delle attività effettuate, alla stesura di una apposita relazione. Inoltre effettua la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente relativi alla performance individuale dei Dirigenti di UO e del personale assegnato. Trasmette tutta la documentazione all'OIV.
Predisposizione e approvazione del Piano Programma per l'anno 2021	Aprile 2021	Direzione e Comitato di Direzione	Il COMITATO DI DIREZIONE predispone i Piani di attività in base al Piano della Performance per l'anno in corso, li approva con proprio decreto pubblicato sul sito dell'Ente e notificato all'OIV.
Approvazione carichi di lavoro 2021	Aprile 2021	Direzione e Comitato di Direzione	Il COMITATO DI DIREZIONE chiede alle S.O. di inviare, sulla base del Piano Programma approvato, i carichi di lavoro assegnati al personale. I verbali di distribuzione ed accettazione dei carichi di lavoro sono trasmessi entro marzo al COMITATO DI DIREZIONE che predispone il documento di approvazione dei carichi di lavoro così come indicati dalle S.O. dell'Ente che viene esitato con determina del DIRETTORE e lo notifica all'OIV.

Fasi	Tempi max previsti	Soggetti coinvolti	Descrizione
Monitoraggio 1 [^] quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	30 Aprile 2021	Direzione e S.O.	La Direzione discute i risultati raggiunti nel primo quadrimestre con i Dirigenti con lo scopo di far emergere eventuali scostamenti tra quanto programmato ed il risultato di performance raggiunto ed attivare, ove necessario, interventi correttivi.
Rimodulazione del Piano Programma 2021	Maggio 2021	Direttore e Comitato di Direzione	Il COMITATO DI DIREZIONE, in base alla verifica del primo quadrimestre viene valutata la necessità di effettuare una rimodulazione del piano che viene approvata con Determina del DIRETTORE e notificata all'OIV.
Risultati della valutazione 2020 ed erogazione del compenso di risultato	Maggio/Giugno 2021	Direttore e Comitato di Direzione	Il Direttore provvede alla misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti di S.O. su proposta dell'OIV. La procedura di valutazione si conclude con la comunicazione alla Direzione dei risultati per l'eventuale erogazione della premialità. L'Ufficio Personale, ricevuti i risultati della valutazione effettua il conteggio finale del premio spettante in ragione del risultato e delle effettive giornate computabili ai fini dell'erogazione del premio e trasmette i conteggi (all'Ufficio Ragioneria per i Dipendenti ERSU e/o al Dipartimento Funzione Pubblica per il personale in temporaneo distacco) per il pagamento che viene effettuato, di norma, entro giugno
Relazione sulla Performance 2020	30 Giugno 2021	Direttore e Comitato di Direzione	In base alla documentazione pervenuta dalle S.O. relativa ai dati delle attività dell'anno precedente, la OIV predispose la Relazione sulla Performance sul modello reso disponibile dalla CIVIT.
Trasmissione alla Regione e pubblicazione dei risultati 2020	Luglio 2021	Direttore e Comitato di Direzione	La Relazione viene validata dall'OIV, approvata con Determina del DIRETTORE, pubblicata sul sito dell'Ente con effetto di notifica e trasmessa agli Organi di indirizzo politico-amministrativo.
Monitoraggio 2 ^o quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	31 agosto 2021	Direzione e S.O.	La Direzione discute i risultati raggiunti nel secondo quadrimestre con i Dirigenti con lo scopo di far emergere eventuali scostamenti tra quanto programmato ed il risultato di performance raggiunto ed attivare, ove necessario, interventi correttivi.
Rimodulazione del Piano Programma 2021	Novembre 2021	Direttore e Comitato di Direzione	Il COMITATO DI DIREZIONE, in base alla verifica del secondo quadrimestre viene valutata la necessità di effettuare una rimodulazione del piano che viene approvata con Determina del DIRETTORE e notificata all'OIV.
Monitoraggio 3 ^o quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	31 dicembre 2021	Direzione e S.O.	La Direzione discute i risultati raggiunti nel terzo quadrimestre con i Dirigenti con lo scopo di far emergere eventuali scostamenti tra quanto programmato ed il risultato di performance raggiunto ed attivare, ove necessario, interventi correttivi.

6.2. Intersezione delle attività del ciclo di gestione della performance con quelle di redazione dello strumento di programmazione finanziaria

Anno di riferimento	Attività	2021											
		gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2021	Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2021												
2021	Definizione degli obiettivi 2021 e collegamento con le risorse												
2021	Proposta Bilancio ERSU DI PALERMO 2021/2023												
2021	Approvazione bilancio ERSU DI PALERMO 2021/2023 da parte della Regione												
2021	Gestione provvisoria 2021												
2021	Predisposizione e approvazione Piano Performance 2021/2023												
2021	Rendicontazione attività anno 2020												
2021	Approvazione Piano Programma 2021												
2021	Approvazione carichi di lavoro 2021												
2021	Rendiconto-bilancio consuntivo 2020												
2021	Misurazione/valutazione della performance organizzativa e individuale 2020												
2021	Monitoraggio 1^ quadrimestre attività 2021												
2021	1^ Rimodulazione del Piano Programma 2021												
2021	Risultati della valutazione erogazione sistema premiante 2020												
2021	Approvazione Relazione sulla Performance 2021 e pubblicazione												
2021	Definizione degli obiettivi 2021 e collegamento con le risorse												
2021	Monitoraggio 2^ quadrimestre attività 2021												
2021	2^ Rimodulazione del Piano Programma 2021												
2021	Approvazione bilancio ERSU DI PALERMO 2022-2024 da parte della Regione												
2021	Predisposizione Piano Performance 2022-2024												

7. Attuazione degli obiettivi fissati dal PTPCT 2021-2023

Il PTPCT, in quanto documento di natura programmatica, deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il Piano della trasparenza.

L'attuazione del PTPCT risponde all'obiettivo dell'Ente correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. Il consolidamento di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione dell'Ente nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT da parte dei soggetti destinatari del PTPCT (i componenti del CdA, i Dirigenti, il personale, i consulenti e i titolari di contratti per lavori, forniture e servizi), intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità e in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione. Tenuto conto di tali elementi, la strategia di prevenzione della corruzione diventa anche una strategia di miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa.

7.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021

Obiettivo strategico 2.1.: Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile

- ▶ **Obiettivo operativo 2.1:** Assicurare il corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza
 - ➔ **Azione 2.1.1.1.:** Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC
 - ➔ **Azione 2.1.1.2:** Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione "Amministrazione Trasparente"
 - ➔ **Azione 2.1.1.3:** Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi

7.2. Traguardi raggiunti nell'anno 2021

In ottemperanza con quanto previsto dal PTPCT 2021-2023, redatto ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ed approvato con Delibera del CdA n. 13 del 29 marzo 2021, l'Amministrazione ha attuato le azioni previste (cfr. par. 5.3.).

7.3. Azioni ulteriori nell'anno 2021

- ➔ Analisi delle attività proprie dell'Ente svolta da ogni struttura organizzativa finalizzata alla valutazione dei procedimenti maggiormente ricorrenti, dei risultati raggiunti e delle possibili criticità nell'azione amministrativa;

- Sottoscrizione dei dirigenti dell'Ente e dei componenti del CdA, nonché dei consulenti ed i collaboratori esterni, dell'annuale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà sull'insussistenza delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39 dell'08 Aprile 2013, modificato dalla L. n. 98 del 9 Agosto 2013.

7.4. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Nelle varie fasi del ciclo della performance si sono percepiti i seguenti punti di forza:

- sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale corrispondente a quello della Regione Siciliana, come specificatamente indicato con [Delibera della Giunta Regione Siciliana n° 11 del 03/01/2019](#)
- sviluppo nel tempo di una maggiore coerenza tra le azioni intraprese e la strategia dell'Ente attraverso il monitoraggio costante degli indicatori della performance;
- piena trasparenza dei risultati raggiunti.

Di seguito, sintesi dei punti di debolezza:

- necessità di continuare a sensibilizzare, in modo costante, le componenti operative alle logiche che guidano la gestione del ciclo della performance;
- maggiore coinvolgimento delle strutture interne nell'attività di feedback;
- messa a regime del sistema di monitoraggio dei processi;
- **grave carenza di personale** in termini quantitativi e qualitativi (*vedasi seguente par. 7.4.1*);
- **impossibilità ad attivare procedure di acquisizione di risorse umane**, ai sensi della normativa vigente (*vedasi par. 7.4.2*).

7.4.1. Criticità – la progressiva diminuzione delle risorse umane (la dotazione organica secondo quanto deliberato dal CdA dell'ERSU di Palermo nella seduta del 24 maggio 2012)

Si evidenzia una notevole carenza di personale in servizio che riguarda tutte Strutture Organizzative dell'Ente; in particolare, **si evincono drammatiche carenze di personale tecnico (anche superiori al 90%)** con una ricaduta negativa sulla capacità di risposta per i processi di controllo, di monitoraggio e delle prestazioni erogate.

Nelle seguenti tabelle si riassume la dinamica dell'evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo **dall'1/1/2010 all'1/1/2022**.

Fig. 9 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo dall'1/1/2010 all'1/1/2022

Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	3	24	57	23	14	121
01/01/2011	3	22	56	23	14	118
01/01/2012	3	19	54	22	14	112
01/01/2013	3	18	52	22	14	109
01/01/2014	3	17	48	21	13	102
01/01/2015	3	15	45	20	12	95
01/01/2016	3	9	41	17	9	79
01/01/2017	3	7	39	17	8	74
01/01/2018	3	6	35	16	8	68
01/01/2019	3	5	32	16	8	64
01/01/2020	3	3	30	15	8	59
01/01/2021	3	2	28	15	8	56

01/01/2022	3	2	23	15	8	51
-------------------	----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------

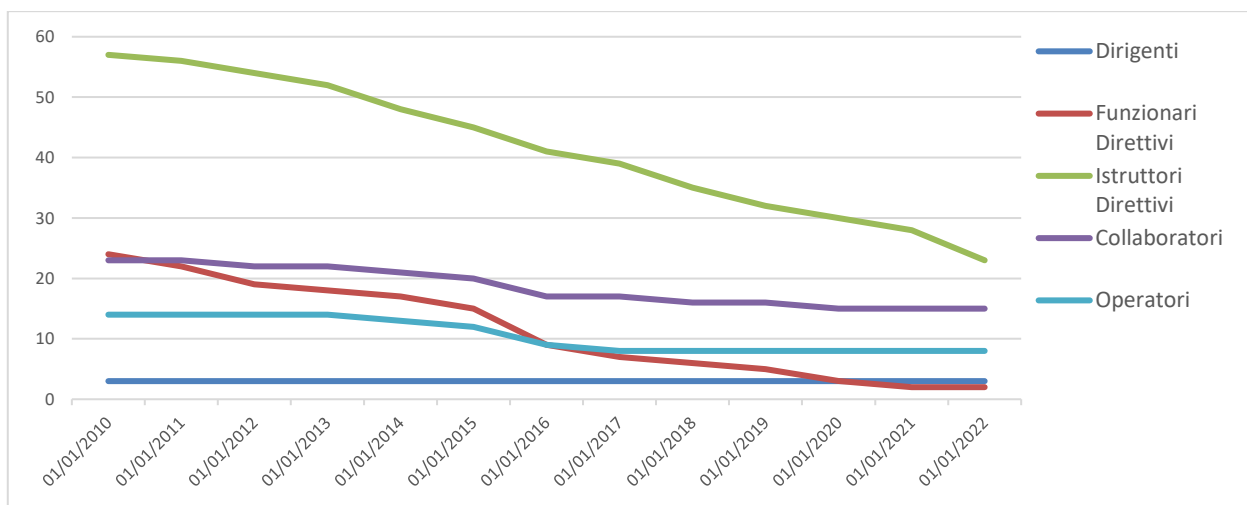


Fig. 10 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione del personale trasferito all'Ente ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii. dall'1/1/2010 all'1/1/2022

Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	3	5	38	0	0	46
01/01/2011	3	5	37	0	0	45
01/01/2012	3	5	37	0	0	45
01/01/2013	3	4	36	0	0	43
01/01/2014	3	4	33	0	0	40
01/01/2015	3	3	31	0	0	37
01/01/2016	3	3	30	0	0	36
01/01/2017	3	3	30	0	0	36
01/01/2018	3	2	26	0	0	31
01/01/2019	3	2	23	0	0	28
01/01/2020	3	2	21	0	0	26
01/01/2021	3	1	20	0	0	24
01/01/2022	3	1	15	0	0	19

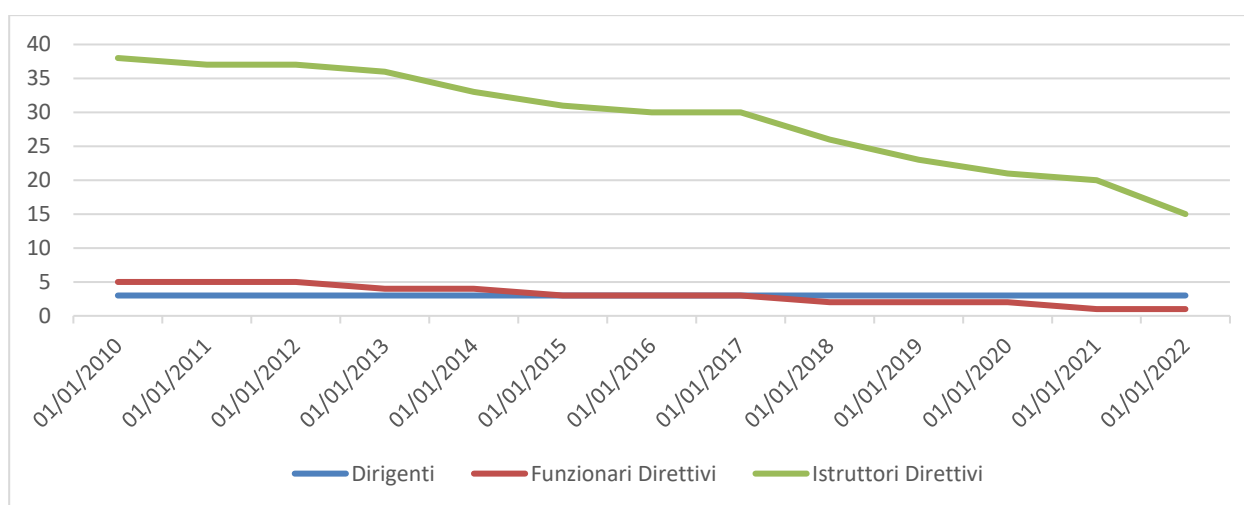
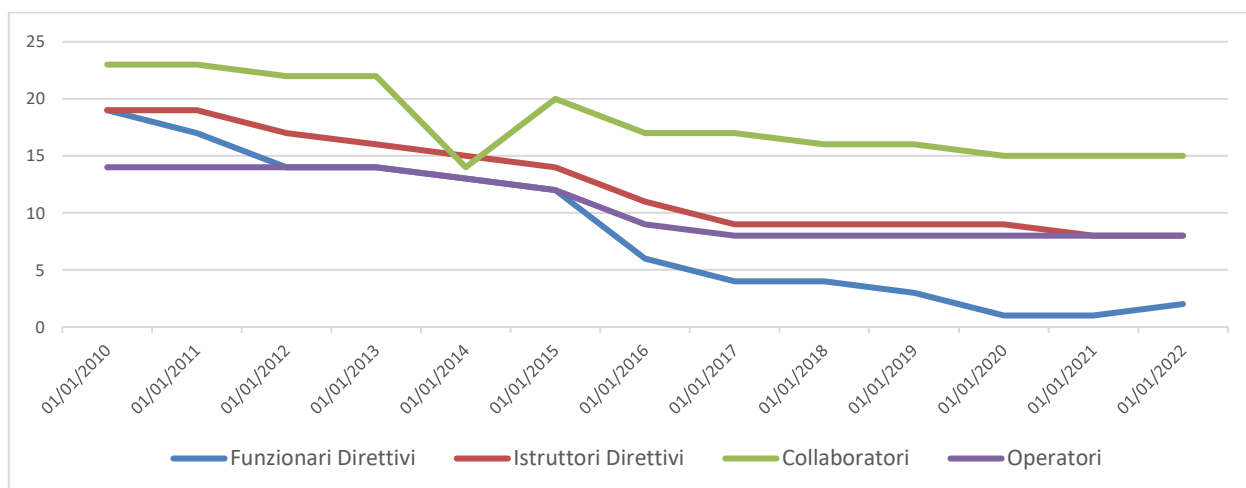


Fig. 11 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all’evoluzione del personale dell’Amministrazione Regionale temporaneamente assegnato all’Ente dall’1/1/2010 all’1/1/2022

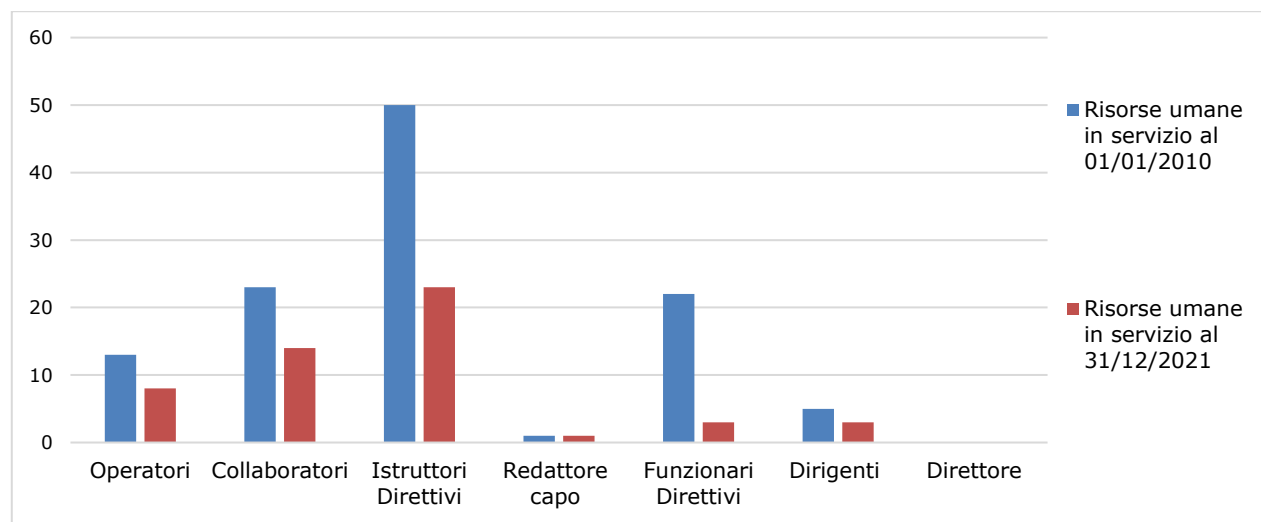
Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	0	19	19	23	14	75
01/01/2011	0	17	19	23	14	73
01/01/2012	0	14	17	22	14	67
01/01/2013	0	14	16	22	14	66
01/01/2014	0	13	15	14	13	55
01/01/2015	0	12	14	20	12	58
01/01/2016	0	6	11	17	9	43
01/01/2017	0	4	9	17	8	38
01/01/2018	0	4	9	16	8	37
01/01/2019	0	3	9	16	8	36
01/01/2020	0	1	9	15	8	33
01/01/2021	0	1	8	15	8	32
01/01/2022	0	2	8	15	8	33



Nelle seguenti tabelle si riassume, invece, la differenza delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo **dall'1/1/2010 all'1/1/2022**.

Fig. 12 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo dall'1/1/2010 all'1/1/2022

Categoria professionale	Risorse umane in servizio al 01/01/2010	Risorse umane in servizio al 31/12/2021	Risorse umane Amm.ne Reg. in uscita	Risorse umane ERSU in uscita	Differenza Totale	Differenza in %
Operatore	13	8	-5	0	-5	-38%
Collaboratore	23	14	-9	0	-9	-39%
Istruttore Direttivo	50	22	-3	-25	-28	-56%
Funzionario Direttivo	22	3	-15	-4	-19	-86%
Redattore capo (con contratto FNSI)	1	1	0	0	0	0
Dirigenti III fascia	5	3	-2	0	-3	-60%
Direttore (con contratto CCNL)	0	0	0	0	0	0
Totale	114	51	-34	-29	-63	-54%



Si evidenzia una notevole carenza di personale in servizio, che riguarda tutte le Unità Organizzative dell'Ente; in particolare, **si evincono drammatiche carenze di personale tecnico (anche superiori al 90%)** con una ricaduta negativa sulla capacità di risposta per i processi di controllo, di monitoraggio e delle prestazioni erogate.

Nell'analizzare l'evoluzione delle risorse umane nell'intervallo temporale **01/01/2010-01/01/2022**, si rileva che la dotazione complessiva di risorse umane è passata **da 114 unità, a 51 unità**, con **un saldo negativo di 63 unità**, pari ad **una perdita del 54%** dell'intera dotazione in precedenza disponibile; in particolare, risulta drammaticamente ridotta la disponibilità di Funzionari Direttivi, che passa da n. 22 a n. 3, con una perdita di circa l'86%

della dotazione organica disponibile per la specifica categoria contrattuale.

Nell'intervallo temporale **01/01/2022 al 30/4/2022**, in vigore dell'attuale CdA, la dotazione di risorse umane si ridurrà ulteriormente n. 3 unità.

La grave inadeguatezza dell'attuale contingente di personale in servizio presso gli uffici, come ripetutamente evidenziato dallo scrivente, si profila, peraltro, non solo quantitativa, ma **anche qualitativa**. Infatti, anche a causa dell'assenza di qualsiasi procedura concorsuale di assunzione posta in essere nel tempo da questo Ente, difettano negli organici proprio **quelle specifiche professionalità che il mutamento del fabbisogno gestionale oggi impone di acquisire**.

In particolare, si rilevano le seguenti criticità:

- ⇒ **ASSENZA DI PIANTA ORGANICA** - Pur se la citata L.R. 20/2002 ha stabilito che *"...Per ciascuno degli E.R.S.U. è stabilita un'apposita dotazione organica di personale; ad esso si applica lo stato giuridico e il trattamento economico del personale di ruolo della Regione..."*, in atto non è stato definito l'iter per l'approvazione della stessa. Conseguenzialmente, non è stato mai istituito il ruolo dei dipendenti dell'ERSU di Palermo né è possibile attivare nessuna procedura finalizzata all'acquisizione di nuovo personale.
- ⇒ **ACCOGLIMENTO DA PARTE DELL'ESA DELLE RICHIESTE DI TRASFERIMENTO DI EX DIPENDENTI EAS IN LIQUIDAZIONE, TRASFERITO A QUESTO ENTE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 23 L.R. 10/1999 E SS.MM.II., ED INSERIMENTO DEGLI STESSI NEL RUOLO SPECIALE TRANSITORIO AD ESAURIMENTO DELL'ESA, AI SENSI ART. 4 COMMA 4 L.R. 16/2017** - Con nota prot. n. 10066/D.G. del 15/10/2021, assunta al prot. ERSU al n. 44169 del 18/10/2021, il Direttore f.f. dell'ESA - Ente Sviluppo Agricolo, ha manifestato la disponibilità ad accogliere le richieste di n. 3 Istruttori Direttivi, ex dipendenti EAS in liquidazione, trasferiti a questo Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 L.R. 10/1999 e ss.mm.ii., per essere inseriti, ai sensi dell'art. 4 comma 4 della L.R. 16/2017, nel ruolo speciale transitorio ad esaurimento dell'ESA non essendo mai stato inserito nei ruoli dell'ERSU di Palermo, ritenuta fondata su presupposti di seguito richiamati e condivisi:
 - l'art. 2 comma quinquies della L.R. 10/1999, come modificato dall'art. 37 della L.R. 2/2002 ed integrato dall'art. 66 della L.R. 20/2003, nel sancire la liquidazione dell'EAS e la privatizzazione della gestione del servizio idrico in Sicilia, ha previsto il trasferimento del personale EAS presso altre amministrazioni con oneri a carico del bilancio regionale, facendo salvi i diritti acquisiti ed il mantenimento dello stesso status;
 - la Deliberazione della Giunta Regionale n. 78 de 9/3/2007, ha disposto l'avvio, a partire dall'1/7/2007, del trasferimento del personale dell'EAS in liquidazione presso l'ARRA e con gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000;
 - con la L.R. 20/2003 sono state stabilite le norme sulla procedura in liquidazione dell'EAS, spostando il potere di vigilanza sull'Assessorato regionale Bilancio e Tesoro;
 - le piante organiche degli ERSU, di cui alla L.R. 20/2002 a tutt'oggi non sono state approvate, per cui, a seguito del parere n.192/2007 reso dall'Ufficio Legislativo e Legale della Regione Siciliana, i dipendenti ex EAS mantengono l'appartenenza ai ruoli dell'Ente di provenienza, nella fattispecie ruoli EAS;

- la L.R. 16/2017, all'art. 4 comma 4, così recita: *"Alla data di entrata in vigore della presente legge, il personale di ruolo dell'Ente Acquedotti Siciliani (EAS) in liquidazione, assunto a tempo indeterminato ed ancora in servizio presso l'ente, è trasferito, ai sensi dell'articolo 23, comma 2 quinquies, della legge regionale 27 aprile 1999, n. 10 e in deroga alla previsione di cui all'articolo 49, comma 6, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9, in apposita area speciale transitoria ad esaurimento istituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo (ESA) ed è utilizzato, nel rispetto delle qualifiche di appartenenza e in forza di apposita convenzione da stipularsi tra l'ESA e gli enti gestori di cui al comma 1, prioritariamente per le attività di liquidazione dell'Ente Acquedotti Siciliani nonché per le finalità di cui al comma 1. [...]";*
- la Delibera di Giunta Regionale n. 463 del 19/11/2018 ha dettato le regole per l'attuazione dell'art. 4 L.R. 16/2017 e con successiva delibera n. 145/2019 ha disposto la liquidazione coatta amministrativa dell'EAS, ad oggi in fase di ultimazione;
- ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (nel testo vigente), *"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico **mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.** È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale **((e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100))**, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. [...]"*;

Pur tuttavia, nonostante le gravi carenze di risorse umane dell'Ente più volte rappresentate in tutte le sedi istituzionali, posto che questo Ente non può autorizzare alcun trasferimento di personale, con ns. nota prot. 835 del 21/1/2022, **non si è potuto che prendere atto della disponibilità dell'ESA ad accogliere** le richieste di inserimento nel ruolo speciale transitorio ad esaurimento dell'ESA, ai sensi art. 4 comma 4 L.R. 16/2017, degli ex dipendenti EAS in liquidazione, trasferiti a questo Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 L.R. 10/1999 e ss.mm.ii. **(NON SI ESCLUDE CHE, NEL CORSO DEL 2022, ALTRI SOGGETTI EX EAS AVANZINO MEDESIMA RICHIESTA DI TRASFERIMENTO PRESSO L'ESA – ENTE SVILUPPO AGRICOLO).**

- ⇒ **ASSENZA DI FIGURE SPECIALISTICHE (TECNICI)** - Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati in un Ufficio Tecnico (assenza di personale fornito di Laurea tecnica o diploma di Geometra o Perito Edile), in possesso dei requisiti previsti dalle "Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per

l'affidamento di appalti e concessioni». Approvate dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n. 1096 del 26 ottobre 2016, (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 273 del 22 novembre 2016)". Occorrerebbe personale con esperienza professionale di progettazione, direzione dei lavori, collaudo e manutenzione degli edifici ad uso civile.

Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati come RSPP, di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., che, in questo caso, occorrerebbe essere fornito di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e aver seguito un apposito corso di formazione, da un minimo di 16 ore ad un massimo di 48 ore in base al livello di rischio, e un corso di aggiornamento per RSPP, al fine di ricevere una formazione adeguata sulla base della normativa vigente e della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro. Occorrerebbe, inoltre, possedere capacità e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, per assumersi e dimostrare di avere quelle responsabilità che gli permettono di organizzare e gestire tutto il sistema appartenente alla prevenzione e alla protezione dai rischi.

- ⇒ **ASSENZA DI FIGURE SPECIALISTICHE (INFORMATICI)** - Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati proficuamente per la gestione di Sistemi Informativi Automatizzati (S.I.A.) e/ o per condurre CED. Con le necessarie contestualizzazioni, valgono le considerazioni di cui ai precedenti punti.
- ⇒ **ASSENZA DI FIGURE SPECIALISTICHE (CONTABILI)** - Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati proficuamente per la gestione di Sistemi contabili avanzati. Con le necessarie contestualizzazioni, valgono le considerazioni di cui ai precedenti punti.
- ⇒ **ASSENZA PERSONALE IN POSSESSO DELLA CONOSCENZA DELLE LINGUE STRANIERE** - Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati proficuamente in contesti dove è necessario conoscere le lingue straniere. Con le necessarie contestualizzazioni, valgono le considerazioni di cui ai precedenti punti.
- ⇒ **ASSENZA PERSONALE GARE.** Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati proficuamente per la gestione di un Ufficio Gare. Con le necessarie contestualizzazioni, valgono le considerazioni di cui ai precedenti punti.

Si ribadisce, quanto già indicato in precedenti Piani della Performance, ossia la **pressoché totale assenza di personale tecnico e di personale privo dei requisiti espressamente indicati** nella "Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017 - Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs.18 aprile 2016, n. 50, recanti «*Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni*» Approvate dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n. 1096 del 26 ottobre 2016 - Aggiornate al d.lgs. 56 del 19/4/2017 con deliberazione del Consiglio n. 1007 dell'11 ottobre 2017".

Tale strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, carattere emergenziale.

La mancanza di personale con bagaglio formativo tecnico rende inefficace qualsiasi procedura di riqualificazione: chi ha conseguito solo la licenza media (spesso dopo aver seguito il relativo percorso di studi negli anni '60, caso non infrequente tra gli istruttori attualmente utilizzati dall'Ente), o possiede un diploma di secondo grado non nel settore tecnico, non può diventare un tecnico seguendo qualche giorno di corso, anche se a tema tecnico; e, in ogni caso, non potrà

mai acquisire le specifiche indicate da ANAC nella succitata Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017.

D'altra parte, non può che esprimersi vivo apprezzamento per l'impegno profuso quotidianamente dai dipendenti a qualsiasi titolo in servizio presso questo Ente, sia funzionalmente assegnati sia in temporaneo distacco dell'Amministrazione Regionale.

È altresì indubbio che, a fronte delle carenze già menzionate, si riesca a procedere solo attraverso la sovrapposizione di funzioni e di incarichi, spesso onerando eccessivamente un ampio gruppo di dipendenti, quali che sia la loro appartenenza funzionale.

Si rileva, inoltre, uno stato di malessere diffuso anche dovuto all'eccesso della multidisciplinarietà e la gravosità delle funzioni assegnate nonché l'estrema gravosità degli impegni affidati, **svolti nella loro eterogeneità solo per la conclamata assenza di personale ed al fine di assicurare, per quanto possibile, la regolare gestione dell'Ente**, comportano ed hanno comportato una diffusa percezione di eccesso di funzioni assegnate.

Al fine di ottemperare, per quanto possibile, agli innumerevoli e sempre più pressanti adempimenti a cui è sottoposto l'Ente, diversi dipendenti sono stati "costretti" a intervenire in maniera sostitutiva, cercando di colmare, mediante il loro diretto apporto, alle notevoli lacune di consistenza e professionali delle risorse umane disponibili.

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso; risulta altresì compromessa la capacità di esercitare correttamente le funzioni collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 81/2008 3 ss.mm.ii.

Tale strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, carattere emergenziale.

La mancanza di personale con bagaglio formativo tecnico rende inefficace qualsiasi procedura di riqualificazione: chi ha conseguito solo la licenza media (spesso dopo aver seguito il relativo percorso di studi negli anni '60, caso non infrequente tra gli istruttori attualmente utilizzati dall'Ente), o possiede un diploma di secondo grado non nel settore tecnico, non può diventare un tecnico seguendo qualche giorno di corso, anche se a tema tecnico; e, in ogni caso, non potrà mai acquisire le specifiche indicate da ANAC nella succitata Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017.

D'altra parte, non può che esprimersi vivo apprezzamento per l'impegno profuso quotidianamente dai dipendenti a qualsiasi titolo in servizio presso questo Ente, sia funzionalmente assegnati sia in temporaneo distacco dell'Amministrazione Regionale.

È altresì indubbio che, a fronte delle carenze già menzionate, si riesca a procedere solo attraverso la sovrapposizione di funzioni e di incarichi, spesso onerando eccessivamente un ampio gruppo di dipendenti, quali che sia la loro appartenenza funzionale.

Si rileva, inoltre, uno stato di malessere diffuso anche dovuto all'eccesso della multidisciplinarietà e la gravosità delle funzioni assegnate nonché l'estrema gravosità degli impegni affidati, **svolti nella loro eterogeneità solo per la conclamata assenza di personale ed al fine di**

assicurare, per quanto possibile, la regolare gestione dell'Ente, comportano ed hanno comportato una diffusa percezione di eccesso di funzioni assegnate.

Al fine di ottemperare, per quanto possibile, agli innumerevoli e sempre più pressanti adempimenti a cui è sottoposto l'Ente, diversi dipendenti sono stati "costretti" a intervenire in maniera sostitutiva, cercando di colmare, mediante il loro diretto apporto, alle notevoli lacune di consistenza e professionali delle risorse umane disponibili.

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso; risulta altresì compromessa la capacità di esercitare correttamente le funzioni collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 81/2008 ss.mm.ii.

Per riassumere le funzioni principali assegnate.

Le suddette funzioni, risultano assolutamente eccessive:

- **non solo si chiedono loro continue prestazioni oltre il normale orario di lavoro**, a volte pregiudicando anche la fruizione delle ferie, ma di queste prestazioni extra solo una parte può venire retribuita;
- **non è prevedibile alcuna procedura di acquisizione di nuovo personale**, considerato il perdurante blocco delle assunzioni. D'altra parte, l'Ente non ha pianta organica approvata;
- **lo stato di incertezza sull'assetto futuro dell'Ente**, che contribuisce in maniera determinante alla scarsa "attrattività" dell'Ente anche per il personale in temporaneo distacco dall'Amministrazione Regionale.

7.4.2. I divieti di assunzione di nuovo personale contenuti nella normativa regionale

L'art. 1, comma 10 della L.R. n. 25 del 29/12/2008,- "Interventi finanziari urgenti per l'occupazione e lo sviluppo" sancisce: "...**È fatto divieto** alle Amministrazioni regionali, istituti, aziende, agenzie, consorzi, esclusi quelli costituiti unicamente tra enti locali, organismi ed enti regionali comunque denominati, **che usufruiscono di trasferimenti diretti da parte della Regione, di procedere ad assunzioni di nuovo personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato**. Le disposizioni del presente comma non si applicano alle aziende unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere e agli enti del settore (C.E.F.P.A.S.) per i quali continuano ad applicarsi le vigenti norme nazionali in materia, nonché agli enti regionali lirico-sinfonici e dello spettacolo limitatamente alla stagionalità degli eventi e senza alcun onere finanziario a carico del bilancio della Regione...."

Tale prescrizione, **RENDE IMPOSSIBILE** qualsiasi programmazione di acquisizione di risorse umane mediante procedure concorsuali.

8. Comunicazione

Nel corso della "Giornata della Trasparenza 2021 dell'ERSU di Catania e di Palermo", tenutasi in modalità mista (in presenza presso la residenza universitaria "San Saverio" e in videoconferenza su piattaforma "Google meet"), giorno 13 Dicembre 2021, sono stati anticipati agli stakeholders i risultati sulla performance 2021 raggiunti.

Con nota prot. int. n. 117 del 4/2/2021, avente per oggetto "Provvedimenti adottati dall'Ente", tutto il personale a qualunque titolo in servizio è stato informato che:

- Con Delibera del CdA n. 03 del 27/01/2021 è stato approvato il "Piano della Performance dell'ERSU di Palermo 2021-2023", unitamente al "Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)", pubblicato sull'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, raggiungibile al link <https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/download/piano-triennale-della-performance-dellersu-di-palermo-2021-2023/>;
- Con Delibera del CdA n. 04 del 27/01/2021, è stato approvato il "Regolamento del lavoro agile dell'ERSU di Palermo", pubblicato sull'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, raggiungibile al link https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/?wpfb_dl=17600;
- Con Delibera del CdA n. 06 del 27/01/2021, è stata approvata la "Carta dei servizi 2020-2021 dell'ERSU di Palermo", pubblicato sull'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, raggiungibile al link <https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/amm-trasparente/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/>;
- Con Delibera del CdA n. 07 del 27/01/2021, pubblicata sull'Albo online dell'Ente, ai sensi della L. 69/2009 e sulla sezione Provvedimenti di Amministrazione Trasparente, è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ERSU di Palermo (SMVP) Vers.1.2", inoltrato all'OIV in forma associata dell'ERSU di Enna, Messina e Palermo per la successiva validazione. E' stata, inoltre, aggiornata la pagina sulla sezione "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di Amministrazione Trasparente, raggiungibile al seguente link <https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/amm-trasparente/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>;
- Con Determina del Direttore f.f. n. 10 del 29/01/21, pubblicata sull'Albo online dell'Ente, ai sensi della L. 69/2009 e sulla sezione Provvedimenti di Amministrazione Trasparente, è stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ERSU di Enna, Messina e Palermo. È stata, inoltre, creata apposita pagina sulla Sezione "Altri contenuti – Dati Ulteriori" di Amministrazione Trasparente raggiungibile al seguente link <https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/amm-trasparente/cug/>

In data 8/2/2021, su piattaforma ZOOM, si è tenuto un incontro informativo con tutto il personale.

L'Ente si riserva di comunicare la presente Relazione ai soggetti interessati e di pubblicare la stessa nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" entro il 30/6/2022, previa approvazione da parte del CdA.

9. Conclusioni

Come analiticamente rappresentato con riferimento all'attività strategica ed operativa svolta nel corso dell'anno 2021, la Performance complessiva dell'Ente, nonostante le criticità rappresentate, si inserisce ad un livello di risultato positivo.

In particolare, l'Amministrazione ha concentrato i propri sforzi nella definizione e misurazione delle performance organizzativa, conseguendo un livello di armonizzazione tra il sistema di programmazione e quello operativo, che ritiene soddisfacente, come traspare appunto dalla lettura dei risultati conseguiti.

Un aspetto in cui l'Ente ha impegnato a vario titolo le proprie risorse è stato l'adeguamento delle procedure istituzionali e delle piattaforme dedicate, alle nuove disposizioni normative in materia di trasparenza (D.lgs. 97/2016) e di Gare d'Appalto (D.Lgs. 50/2016), approfondendo anche ed applicando le direttive e le linee guida pubblicate dall'Anac.

L'altro versante in cui l'Ente ha investito energie e risorse, riguarda il sistema della performance individuale, curando in modo particolare l'aspetto della formazione continua dei singoli dipendenti, sia organizzando corsi di formazione in house, sia sollecitando la partecipazione ad eventi formativi promossi da istituzioni esterne all'Amministrazione. Ciò ha positivamente agito sia come leva organizzativa che punta al coinvolgimento ed alla valorizzazione dei dipendenti a più livelli, sia come capacità di interfacciarsi con gli interlocutori esterni all'amministrazione, strettamente coinvolti nelle attività poste in essere dalle Strutture Organizzative dell'Ente, in quanto portatori di interessi nei confronti delle politiche attuate. In particolare, l'Ente oltre a raggiungere risultati soddisfacenti nello svolgimento delle proprie funzioni e competenze istituzionali, ha esteso la propria mission alla diffusione di cultura tra i giovani, promuovendo e organizzando eventi che hanno avuto un impatto importante sia sull'utenza tradizionale che sull'intero territorio, coinvolgendo a vario titolo diverse istituzioni pubbliche e private del panorama nazionale e internazionale.

In questa prospettiva il sistema ha generato un accrescimento della consapevolezza che raggiungere una buona performance, non solo indicativa di buona organizzazione, ma anche e soprattutto capace di promuovere l'Ente, quale istituzione pubblica al servizio della popolazione studentesca universitaria del territorio di propria competenza, nella sua funzione civica, deve costituire il paradigma di sviluppo a cui tendere.

Con queste premesse, l'Ente intende proseguire e migliorare per il 2022 la strada intrapresa, affinché il sistema e gli strumenti di performance collegati siano sempre più di supporto al cambiamento in atto, con l'obiettivo di una piena implementazione formale e sostanziale del ciclo di gestione della performance in modo che diventi parte della cultura gestionale dell'Ente.

10. Appendice

SCHEDA n. 1

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali.

Obiettivo operativo 1.1.1.: Miglioramento del servizio abitativo con particolare riferimento alla riqualificazione funzionale delle residenze universitarie e dell'efficientamento energetico delle stesse.

Azione 1.1.1.1.: Nuova suddivisione interna degli spazi interni per l'adeguamento agli standard minimi, in particolare realizzazione dei bagni in camera, come previsto dalla legge in materia. Il tutto correlato da relative aule ricreative/funzionali in modo tale da ottemperare le esigenze di socialità.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - *_Amazon Web Service*, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 6

Strutture direttamente coinvolte: Ufficio Tecnico e UOB2

Soggetti coinvolti: I.D. Vincenzo Terzo, Op. Angela Lo Nardo

Indicatore principale: Report semestrali

Data ultima: 31/12/2023

Risultati raggiunti: Le strutture direttamente coinvolte, supportate dall'Ufficio Gare, hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina 179 del 07/12/2021 l'Ente ha aderito alla convenzione CONSIP "*Servizi di manutenzione immobili e impianti di amministrazioni/enti non sanitari del Territorio della Regione Sicilia Lotto unico*" CIG Master 732900998C.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Con note prot. n° 1583 del 07/02/2018, n° 3000 del 22/03/2018, n° 7559 del 31/07/2018, n° 24608 del 16/11/2018, n° 27877 del 28/12/2018, n° 5510 del 20/06/2019, n° 22313 del 04/10/2019, n° 30936 del 25/11/2019, n° 30997 del 25/11/2019, n. 38340 del 28/08/2020, n. 1126 del 21/01/2021, si sono rappresentate, negli anni, le criticità delle risorse umane assegnate all'ERSU di Palermo.

Alla nota prot. 38340 del 28/08/2020, il Sig. Presidente del CdA ha riscontrato con nota prot. 897/Int del 22/09/2020; lo stesso Presidente del CdA aveva indirizzato alla Direzione dell'Ente nota prot. 762/Int del 27/08/2020.

Correlate alle summenzionate note, hanno fatto seguito, con mittenti e destinatari diversi, le note prot. ERSU 54293 del 12/10/2020, 63350 del 25/11/2020, 64939 del 27/11/2020, 65334 del 30/11/2020, 66755 del 11/12/2020, 4409 del 22/03/2022.

Il Piano delle Performance 2021-2023 approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27/01/2021](#), è stato sviluppato sulla base degli obiettivi strategici individuati per il triennio 2021-2023, determinati dal CdA dell'Ente; preso atto che non sono stati individuati obiettivi strategici finalizzati al superamento delle gravi criticità delle risorse umane di cui soffre l'Ente, conseguenzialmente nel Piano delle Performance 2021-2023 non sono stati indicati obiettivi operativi né linee d'azione correlate e dirette al potenziamento delle risorse umane disponibili all'Ente.

Pur tuttavia, il superamento della criticità nella disponibilità quali-quantitativa delle risorse umane risulta essere obiettivo strategico anche dell'Amministrazione Regionale che nel [DEFR 2021-23](#) ha esplicitamente indicato tra le politiche della Regione un punto specificatamente dedicato alle risorse umane che si riporta integralmente:

"Linee strategiche perseguite

- *Programma assunzioni;*
- *Riorganizzazione dell'amministrazione regionale;*
- *Rafforzamento capacità amministrativa;*
- *Contrattazione collettiva;*
- *Smart working;"*

L'Ente comunque, nel tempo, ha intrapreso le seguenti azioni finalizzate a superare le criticità relative alle risorse umane disponibili:

- **Ripetuti atti di interpello interni;**
- **Atti di interpello** destinati ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto dell'Amministrazione Regionale da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Atto di interpello** destinato ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto Dirigenza dell'Amministrazione Regionale e/o degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Rilascio di n. 11 nulla osta in ingresso** ad altrettanti funzionari già in servizio presso l'EAS in liquidazione, per il trasferimento, in virtù dell'art. 23 della L.R. 10/99 e s.m.i., presso l'ERSU di Palermo;
- **Richiesta di n. 1 funzionario tecnico** al Comune di Palermo da utilizzare in posizione di comando presso l'ERSU di Palermo;
- **Rilascio di n. 1 nulla osta in ingresso ad un istruttore direttivo tecnico**, in servizio all'Assessorato dell'Energia e dei servizi di Pubblica utilità, Dipartimento dell'Acqua e dei Rifiuti, da utilizzare in assegnazione temporanea presso l'ERSU di Palermo;
- **Partecipazione all'incontro fra i Presidenti ed i Direttori degli EERRSSUU siciliani del 10 giugno 2021**, nel quale risultava inserito all'ordine del giorno il punto denominato "4. Situazione del personale degli EERRSSUU – Regolamento di organizzazione degli Enti (artt. 7 e 8 della L.R. n. 20/2002 e ss.mm.ii.)";

Nessuna delle superiori azioni poste in essere, attualmente, si è conclusa positivamente.

Deve necessariamente rilevarsi che la grave mancanza di personale tecnico, ripetutamente segnalata dallo scrivente nelle note indicate in premessa, risulta, in atto, **assolutamente**

irrisolta.

L'ufficio tecnico, inteso come unità organizzativa a cui risultino assegnate risorse umane dotate di adeguati titoli di studio, **risulta inesistente.**

Conseguenzialmente,

- la capacità progettuale è **nulla**;
- la capacità di predisporre anche i più elementari elaborati a supporto delle procedure tecniche, è **nulla**;
- la redazione di elaborati quali il piano di sicurezza e di coordinamento con l'individuazione analitica dei costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso, è **nulla.**

Tale strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, **carattere emergenziale**: le procedure associate alla gestione dei finanziamenti della "Legge 14 novembre 2000, n. 338 (in GU 23 novembre 2000, n. 274), Disposizioni in materia di alloggi e residenze per studenti universitari", **rischiano di essere vanificate proprio per l'assenza di risorse umane in possesso dell'indispensabile profilo tecnico specialistico adeguato alla gestione delle procedure di cui sopra.**

La mancanza di personale con bagaglio formativo tecnico rende inefficace qualsiasi procedura di riqualificazione: chi ha conseguito solo la licenza media (spesso dopo aver seguito il relativo percorso di studi negli anni '60, caso non infrequente tra gli istruttori attualmente utilizzati dall'Ente), o possiede un diploma di secondo grado non nel settore tecnico, non può diventare un tecnico seguendo qualche giorno di corso, anche se a tema tecnico; e, in ogni caso, non potrà mai acquisire le specifiche indicate da ANAC nella succitata Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017.

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, **espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso**; risulta altresì compromessa la capacità di esercitare correttamente le funzioni collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 81/2008 e ss.mm.ii.

Si rileva anche la scarsa attrattività da parte dei dipendenti dell'Amministrazione Regionale e/o di dipendenti di Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. a prestare servizio presso l'ERSU di Palermo per motivazioni probabilmente riconducibili ai seguenti fattori:

- a) **mancanza di qualsiasi possibilità di carriera**, stante l'attuale assenza di pianta organica e l'impossibilità di avviare qualsivoglia procedura concorsuale: si rileva che Amministrazione Regionale ed altri Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. hanno invece attivato specifici percorsi finalizzati al potenziamento delle risorse umane;
- b) **impossibilità**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **a svolgere la contrattazione decentrata integrativa presso l'Ente**. Tale impossibilità rende farraginoso ogni richiesta finalizzata a soddisfare esigenze specifiche quali erogazione di lavoro straordinario, posizioni organizzative, indennità guida, ecc;
- c) **ritardo pressochè costante**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **dell'erogazione del salario accessorio**;
- d) **assunzione di oneri eccessivi e scarse soddisfazioni**, per i dipendenti a cui si richiedono competenze tecniche, che trovano in altre realtà organizzative maggiori appagamenti lavorativi e/o maggiori riconoscimenti economici.

Ciò che emerge indissolubilmente, **è il declino costante ed apparentemente inarrestabile**

delle risorse umane assegnate all'Ente che, a parere dello scrivente, richiede la necessaria attivazione di ogni percorso finalizzato al superamento delle criticità strutturali con interventi anche di natura straordinaria e con il supporto, se ritenuto necessario da codesto CdA, della componente legislativa.

In ogni caso, deve rilevarsi all'OIV che le criticità suindicate costituiscono, inevitabilmente, **fattore ostativo intrinseco al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati.**

SCHEDA n. 2

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali

Obiettivo operativo 1.1.1.: Miglioramento del servizio abitativo con particolare riferimento alla riqualificazione funzionale delle residenze universitarie e dell'efficientamento energetico delle stesse

Azione 1.1.1.2.: Realizzare una Residenza Universitaria a regola d'arte. In particolare abbattimento delle barriere architettoniche tramite la realizzazione di un corpo ascensore e servo scala. Fornire di relativo servizio igienico sanitario, gli alloggi e realizzare adeguati spazi comuni, come sale cucine, consumazione pasti e altro. Rifacimento /realizzazione nuovo impianto idrico, antincendio e realizzazione impianti tecnologici.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 6

Strutture direttamente coinvolte: Ufficio Tecnico e UOB2

Soggetti coinvolti: I.D. Vincenzo Terzo, Op. Angela Lo Nardo

Indicatore principale: Report semestrali

Data ultima: 31/12/2023

Risultati raggiunti: Le strutture direttamente coinvolte, supportate dall'Ufficio Gare, hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina 179 del 07/12/2021 l'Ente ha aderito alla convenzione CONSIP "*Servizi di manutenzione immobili e impianti di amministrazioni/enti non sanitari del Territorio della Regione Sicilia Lotto unico*" CIG Master 732900998C.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Con note prot. n° 1583 del 07/02/2018, n° 3000 del 22/03/2018, n° 7559 del 31/07/2018, n° 24608 del 16/11/2018, n° 27877 del 28/12/2018, n° 5510 del 20/06/2019, n° 22313 del 04/10/2019, n° 30936 del 25/11/2019, n° 30997 del 25/11/2019, n. 38340 del 28/08/2020, n. 1126 del 21/01/2021, si sono rappresentate, negli anni, le criticità delle risorse umane assegnate all'ERSU di Palermo.

Alla nota prot. 38340 del 28/08/2020, il Sig. Presidente del CdA ha riscontrato con nota prot. 897/Int del 22/09/2020; lo stesso Presidente del CdA aveva indirizzato alla Direzione dell'Ente nota prot. 762/Int del 27/08/2020.

Correlate alle summenzionate note, hanno fatto seguito, con mittenti e destinatari diversi, le note prot. ERSU 54293 del 12/10/2020, 63350 del 25/11/2020, 64939 del 27/11/2020, 65334 del 30/11/2020, 66755 del 11/12/2020, 4409 del 22/03/2022.

Il Piano delle Performance 2021-2023 approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27/01/2021](#), è stato sviluppato sulla base degli obiettivi strategici individuati per il triennio 2021-2023, determinati dal CdA dell'Ente; preso atto che non sono stati individuati obiettivi strategici finalizzati al superamento delle gravi criticità delle risorse umane di cui soffre l'Ente, conseguenzialmente nel Piano delle Performance 2021-2023 non sono stati indicati obiettivi operativi né linee d'azione correlate e dirette al potenziamento delle risorse umane disponibili all'Ente.

Pur tuttavia, il superamento della criticità nella disponibilità quali-quantitativa delle risorse umane risulta essere obiettivo strategico anche dell'Amministrazione Regionale che nel [DEFR 2021-23](#) ha esplicitamente indicato tra le politiche della Regione un punto specificatamente dedicato alle risorse umane che si riporta integralmente:

"Linee strategiche perseguite

- *Programma assunzioni;*
- *Riorganizzazione dell'amministrazione regionale;*
- *Rafforzamento capacità amministrativa;*
- *Contrattazione collettiva;*
- *Smart working;"*

L'Ente comunque, nel tempo, ha intrapreso le seguenti azioni finalizzate a superare le criticità relative alle risorse umane disponibili:

- **Ripetuti atti di interpello interni;**
- **Atti di interpello** destinati ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto dell'Amministrazione Regionale da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Atto di interpello** destinato ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto Dirigenza dell'Amministrazione Regionale e/o degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Rilascio di n. 11 nulla osta in ingresso** ad altrettanti funzionari già in servizio presso l'EAS in liquidazione, per il trasferimento, in virtù dell'art. 23 della L.R. 10/99 e s.m.i., presso l'ERSU di Palermo;
- **Richiesta di n. 1 funzionario tecnico** al Comune di Palermo da utilizzare in posizione di comando presso l'ERSU di Palermo;
- **Rilascio di n. 1 nulla osta in ingresso ad un istruttore direttivo tecnico**, in servizio all'Assessorato dell'Energia e dei servizi di Pubblica utilità, Dipartimento dell'Acqua e dei Rifiuti, da utilizzare in assegnazione temporanea presso l'ERSU di Palermo;
- **Partecipazione all'incontro fra i Presidenti ed i Direttori degli EERRSSUU siciliani del 10 giugno 2021**, nel quale risultava inserito all'ordine del giorno il punto denominato "4. *Situazione del personale degli EERRSSUU – Regolamento di organizzazione degli Enti (artt. 7 e 8 della L.R. n. 20/2002 e ss.mm.ii.)*";

Nessuna delle superiori azioni poste in essere, attualmente, si è conclusa positivamente.

Deve necessariamente rilevarsi che la grave mancanza di personale tecnico, ripetutamente segnalata dallo scrivente nelle note indicate in premessa, risulta, in atto, **assolutamente irrisolta**.

L'ufficio tecnico, inteso come unità organizzativa a cui risultino assegnate risorse umane dotate di adeguati titoli di studio, **risulta inesistente**.

Conseguenzialmente,

- la capacità progettuale è **nulla**;
- la capacità di predisporre anche i più elementari elaborati a supporto delle procedure tecniche, è **nulla**;
- la redazione di elaborati quali il piano di sicurezza e di coordinamento con l'individuazione analitica dei costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso, è **nulla**.

Tale strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, **carattere emergenziale**: le procedure associate alla gestione dei finanziamenti della "Legge 14 novembre 2000, n. 338 (in GU 23 novembre 2000, n. 274), Disposizioni in materia di alloggi e residenze per studenti universitari", **rischiano di essere vanificate proprio per l'assenza di risorse umane in possesso dell'indispensabile profilo tecnico specialistico adeguato alla gestione delle procedure di cui sopra.**

La mancanza di personale con bagaglio formativo tecnico rende inefficace qualsiasi procedura di riqualificazione: chi ha conseguito solo la licenza media (spesso dopo aver seguito il relativo percorso di studi negli anni '60, caso non infrequente tra gli istruttori attualmente utilizzati dall'Ente), o possiede un diploma di secondo grado non nel settore tecnico, non può diventare un tecnico seguendo qualche giorno di corso, anche se a tema tecnico; e, in ogni caso, non potrà mai acquisire le specifiche indicate da ANAC nella succitata Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017.

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, **espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso**; risulta altresì compromessa la capacità di esercitare correttamente le funzioni collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 81/2008 e ss.mm.ii.

Si rileva anche la scarsa attrattività da parte dei dipendenti dell'Amministrazione Regionale e/o di dipendenti di Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. a prestare servizio presso l'ERSU di Palermo per motivazioni probabilmente riconducibili ai seguenti fattori:

- a) **mancanza di qualsiasi possibilità di carriera**, stante l'attuale assenza di pianta organica e l'impossibilità di avviare qualsivoglia procedura concorsuale: si rileva che Amministrazione Regionale ed altri Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. hanno invece attivato specifici percorsi finalizzati al potenziamento delle risorse umane;
- b) **impossibilità**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **a svolgere la contrattazione decentrata integrativa presso l'Ente**. Tale impossibilità rende farraginosa ogni richiesta finalizzata a soddisfare esigenze specifiche quali erogazione di lavoro straordinario, posizioni organizzative, indennità guida, ecc;
- c) **ritardo pressochè costante**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **dell'erogazione del salario accessorio**;
- d) **assunzione di oneri eccessivi e scarse soddisfazioni**, per i dipendenti a cui si richiedono competenze tecniche, che trovano in altre realtà organizzative maggiori appagamenti lavorativi e/o maggiori riconoscimenti economici.

Ciò che emerge indissolubilmente, **è il declino costante ed apparentemente inarrestabile delle risorse umane assegnate all'Ente** che, a parere dello scrivente, richiede la necessaria attivazione di ogni percorso finalizzato al superamento delle criticità strutturali con interventi anche di natura straordinaria e con il supporto, se ritenuto necessario da codesto CdA, della

componente legislativa.

In ogni caso, deve rilevarsi all'OIV che le criticità suindicate costituiscono, inevitabilmente, **fattore ostativo intrinseco al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati.**

SCHEDA n. 3

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali.

Obiettivo operativo 1.1.1.: Miglioramento del servizio abitativo con particolare riferimento alla riqualificazione funzionale delle residenze universitarie e dell'efficientamento energetico delle stesse.

Azione 1.1.1.3.: Riqualificazione funzionale di almeno n. 50 alloggi riservati alla popolazione studentesca.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - *_Amazon Web Service*, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 6

Strutture direttamente coinvolte: Ufficio Tecnico

Soggetti coinvolti: I.D. Vincenzo Terzo, Op. Angela Lo Nardo

Indicatore principale: Report semestrali

Data ultima: 31/12/2023

Risultati raggiunti: Le strutture direttamente coinvolte, supportate dall'Ufficio Gare, hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina 179 del 07/12/2021 l'Ente ha aderito alla convenzione CONSIP "*Servizi di manutenzione immobili e impianti di amministrazioni/enti non sanitari del Territorio della Regione Sicilia Lotto unico*" CIG Master 732900998C.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Con note prot. n° 1583 del 07/02/2018, n° 3000 del 22/03/2018, n° 7559 del 31/07/2018, n° 24608 del 16/11/2018, n° 27877 del 28/12/2018, n° 5510 del 20/06/2019, n° 22313 del 04/10/2019, n° 30936 del 25/11/2019, n° 30997 del 25/11/2019, n. 38340 del 28/08/2020, n. 1126 del 21/01/2021, si sono rappresentate, negli anni, le criticità delle risorse umane assegnate all'ERSU di Palermo.

Alla nota prot. 38340 del 28/08/2020, il Sig. Presidente del CdA ha riscontrato con nota prot. 897/Int del 22/09/2020; lo stesso Presidente del CdA aveva indirizzato alla Direzione dell'Ente nota prot. 762/Int del 27/08/2020.

Correlate alle summenzionate note, hanno fatto seguito, con mittenti e destinatari diversi, le note prot. ERSU 54293 del 12/10/2020, 63350 del 25/11/2020, 64939 del 27/11/2020, 65334 del 30/11/2020, 66755 del 11/12/2020, 4409 del 22/03/2022.

Il Piano delle Performance 2021-2023 approvato con [Delibera del CdA n. 3 del 27/01/2021](#), è stato sviluppato sulla base degli obiettivi strategici individuati per il triennio 2021-2023, determinati dal CdA dell'Ente; preso atto che non sono stati individuati obiettivi strategici

finalizzati al superamento delle gravi criticità delle risorse umane di cui soffre l'Ente, conseguenzialmente nel Piano delle Performance 2021-2023 non sono stati indicati obiettivi operativi né linee d'azione correlate e dirette al potenziamento delle risorse umane disponibili all'Ente.

Pur tuttavia, il superamento della criticità nella disponibilità quali-quantitativa delle risorse umane risulta essere obiettivo strategico anche dell'Amministrazione Regionale che nel [DEFR 2021-23](#) ha esplicitamente indicato tra le politiche della Regione un punto specificatamente dedicato alle risorse umane che si riporta integralmente:

"Linee strategiche perseguite

- *Programma assunzioni;*
- *Riorganizzazione dell'amministrazione regionale;*
- *Rafforzamento capacità amministrativa;*
- *Contrattazione collettiva;*
- *Smart working;"*

L'Ente comunque, nel tempo, ha intrapreso le seguenti azioni finalizzate a superare le criticità relative alle risorse umane disponibili:

- **Ripetuti atti di interpello interni;**
- **Atti di interpello** destinati ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto dell'Amministrazione Regionale da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Atto di interpello** destinato ad acquisire risorse umane appartenenti al comparto Dirigenza dell'Amministrazione Regionale e/o degli Enti di cui all'art. 1 della L.R 10/2000 e ss.mm.ii. da utilizzare, in assegnazione temporanea e/o comando presso l'Ente;
- **Rilascio di n. 11 nulla osta in ingresso** ad altrettanti funzionari già in servizio presso l'EAS in liquidazione, per il trasferimento, in virtù dell'art. 23 della L.R. 10/99 e s.m.i., presso l'ERSU di Palermo;
- **Richiesta di n. 1 funzionario tecnico** al Comune di Palermo da utilizzare in posizione di comando presso l'ERSU di Palermo;
- **Rilascio di n. 1 nulla osta in ingresso ad un istruttore direttivo tecnico**, in servizio all'Assessorato dell'Energia e dei servizi di Pubblica utilità, Dipartimento dell'Acqua e dei Rifiuti, da utilizzare in assegnazione temporanea presso l'ERSU di Palermo;
- **Partecipazione all'incontro fra i Presidenti ed i Direttori degli EERRSSUU siciliani del 10 giugno 2021**, nel quale risultava inserito all'ordine del giorno il punto denominato "4. *Situazione del personale degli EERRSSUU - Regolamento di organizzazione degli Enti (artt. 7 e 8 della L.R. n. 20/2002 e ss.mm.ii.)*";

Nessuna delle superiori azioni poste in essere, attualmente, si è conclusa positivamente.

Deve necessariamente rilevarsi che la grave mancanza di personale tecnico, ripetutamente segnalata dallo scrivente nelle note indicate in premessa, risulta, in atto, **assolutamente irrisolta.**

L'ufficio tecnico, inteso come unità organizzativa a cui risultino assegnate risorse umane dotate di adeguati titoli di studio, **risulta inesistente.**

Consequenzialmente,

- la capacità progettuale è **nulla**;
- la capacità di predisporre anche i più elementari elaborati a supporto delle procedure tecniche, è **nulla**;
- la redazione di elaborati quali il piano di sicurezza e di coordinamento con

l'individuazione analitica dei costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso, è **nulla**.

Tale strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, **carattere emergenziale**: le procedure associate alla gestione dei finanziamenti della "Legge 14 novembre 2000, n. 338 (in GU 23 novembre 2000, n. 274), Disposizioni in materia di alloggi e residenze per studenti universitari", **rischiano di essere vanificate proprio per l'assenza di risorse umane in possesso dell'indispensabile profilo tecnico specialistico adeguato alla gestione delle procedure di cui sopra.**

La mancanza di personale con bagaglio formativo tecnico rende inefficace qualsiasi procedura di riqualificazione: chi ha conseguito solo la licenza media (spesso dopo aver seguito il relativo percorso di studi negli anni '60, caso non infrequente tra gli istruttori attualmente utilizzati dall'Ente), o possiede un diploma di secondo grado non nel settore tecnico, non può diventare un tecnico seguendo qualche giorno di corso, anche se a tema tecnico; e, in ogni caso, non potrà mai acquisire le specifiche indicate da ANAC nella succitata Delibera numero 1007 del 11 ottobre 2017.

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, **espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale**, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato **ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso**; risulta altresì compromessa la capacità di esercitare correttamente le funzioni collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 81/2008 e ss.mm.ii.

Si rileva anche la scarsa attrattività da parte dei dipendenti dell'Amministrazione Regionale e/o di dipendenti di Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. a prestare servizio presso l'ERSU di Palermo per motivazioni probabilmente riconducibili ai seguenti fattori:

- a) **manca di qualsiasi possibilità di carriera**, stante l'attuale assenza di pianta organica e l'impossibilità di avviare qualsivoglia procedura concorsuale: si rileva che Amministrazione Regionale ed altri Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e ss.mm.ii. hanno invece attivato specifici percorsi finalizzati al potenziamento delle risorse umane;
- b) **impossibilità**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **a svolgere la contrattazione decentrata integrativa presso l'Ente**. Tale impossibilità rende farraginoso ogni richiesta finalizzata a soddisfare esigenze specifiche quali erogazione di lavoro straordinario, posizioni organizzative, indennità guida, ecc;
- c) **ritardo pressochè costante**, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale, **dell'erogazione del salario accessorio**;
- d) **assunzione di oneri eccessivi e scarse soddisfazioni**, per i dipendenti a cui si richiedono competenze tecniche, che trovano in altre realtà organizzative maggiori appagamenti lavorativi e/o maggiori riconoscimenti economici.

Ciò che emerge indissolubilmente, **è il declino costante ed apparentemente inarrestabile delle risorse umane assegnate all'Ente** che, a parere dello scrivente, richiede la necessaria attivazione di ogni percorso finalizzato al superamento delle criticità strutturali con interventi anche di natura straordinaria e con il supporto, se ritenuto necessario da codesto CdA, della componente legislativa.

In ogni caso, deve rilevarsi all'OIV che le criticità suindicate costituiscono, inevitabilmente, **fattore ostativo intrinseco al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati.**

SCHEDA n. 4

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali

Obiettivo operativo 1.1.2.: Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei benefici mediante l'ottimizzazione delle procedure di assegnazione degli stessi

Azione 1.1.2.1.: Anticipazione della pubblicazione del bando di concorso.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 4 programma 7

Strutture direttamente coinvolte: UOB1

Soggetti coinvolti: Francesca Sorce, Paolo Manzullo, Marco Midulla, Antonino Ignazzitto

Indicatore principale: Bando di concorso

Data ultima: 30/6/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del **30/06/2021**, la struttura direttamente coinvolta (affiancata da componenti dell'Ufficio Affari Generali, dell'Ufficio Residenze e dell'Ufficio Legale), ha svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina del Direttore f.f. n. 99 del **15/6/2021**, è stato pubblicato il Bando di concorso per l'attribuzione di borse di studio, altri contributi economici e servizi, per il diritto allo studio universitario, per l'a.a. 2021/2022, approvato con Delibera del CdA n. 19 dell'11 giugno 2021.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 5

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali

Obiettivo operativo 1.1.2.: Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei benefici mediante l'ottimizzazione delle procedure di assegnazione degli stessi

Azione 1.1.2.2.: Anticipazione della pubblicazione elenchi dei partecipanti.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 4 programma 7

Strutture direttamente coinvolte: UOB1

Soggetti coinvolti: Francesca Sorce, Giuseppe Lo Bue, Francesco Volpe, Silvestro Sampino, Salvatore Miccichè, Anna Lo Cicero, Annamaria Arato, Marco Midulla

Indicatore principale: Elenchi

Data ultima: 30/9/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del **30/09/2021**, la struttura direttamente coinvolta, supportata dall'Ufficio Decertificazioni, ha svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina del Direttore f.f. n. 126 dell'**1/9/2021**, sono stati pubblicati gli elenchi dei partecipanti al Bando di concorso per l'attribuzione di borse di studio, altri contributi economici e servizi, per il diritto allo studio universitario per l'a.a. 2021/2022.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 6

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali.

Obiettivo operativo 1.1.2.: Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei benefici mediante l'ottimizzazione delle procedure di assegnazione degli stessi.

Azione 1.1.2.3.: Pagamento prima rata di borsa di studio entro 30 gg. dal ricevimento dei fondi.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 4 programma 7

Strutture direttamente coinvolte: UOB1 e Ufficio Ragioneria.

Soggetti coinvolti: Francesca Sorce, Giuseppe Lo Bue, Francesco Volpe, Silvestro Sampino, Salvatore Miccichè, Anna Lo Cicero, Annamaria Arato, Alfredo Romeo, Vincenzo Terzo e Marcella Oliva

Indicatore principale: Mandati di pagamento

Data ultima: 15/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del 15/12/2021, la struttura direttamente coinvolta ha svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

In data 15/12/2021 sono stati, infatti, elaborati i mandati di pagamento n. 2021001 e n. 2021002 relativi, rispettivamente, al pagamento della prima rata di borsa di studio agli studenti di primo anno e agli studenti di anni successivi al primo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 7

Obiettivo strategico 1.1.: Assicurare capacità di risposta adeguata ed omogenea nei confronti dell'utenza, per la soluzione efficiente delle richieste e per l'impiego ottimale delle risorse umane e strumentali

Obiettivo operativo 1.1.2.: Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei benefici mediante l'ottimizzazione delle procedure di assegnazione degli stessi

Azione 1.1.2.4.: Anticipazione dell'assegnazione posti letto.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 4 programma 7

Strutture direttamente coinvolte: UOB1 e Ufficio Residenze

Soggetti coinvolti: Francesca Sorce, Giuseppe Lo Bue, Francesco Volpe, Silvestro Sampino, Salvatore Miccichè, Vincenzo Azzara, Agostino Mammina, Paolo Manzullo, Filippo Faraone, Salvatore Guccione, Marco Catalano, Lorenzo Inchiappa, Daniela Schillaci, Tullio Ocelli, Antonino Ignazzitto

Indicatore principale: Pubblicazione elenchi delle graduatorie

Data ultima: 15/10/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del 15/10/2021, le strutture direttamente coinvolte (affiancate dall'Ufficio Legale) hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Con Determina del Direttore f.f. n. 141 del 30/9/2021, sono state pubblicate le graduatorie "Servizio abitativo" con designazione degli assegnatari di posto letto (sede Palermo e sede Caltanissetta). Entro le ore 14:00 del 15/10/2021 sono state completate le procedure di accettazione dei posti letto assegnati con la citata Determina.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 8

Obiettivo strategico 2.1.: Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile

Obiettivo operativo 2.1.1.: Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza

Azione 2.1.1.1.: Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 11

Strutture direttamente coinvolte: RPCT, Direzione, UOB1 e UOB2.

Soggetti coinvolti: Marco Midulla, Susanna Martorana, Guglielmo Castellana, Angela Lo Nardo, Vincenzo Terzo, Marcella Oliva, Anna Lo Cicero, Antonino Ignazzitto

Indicatore principale: Report semestrale

Data ultima: 31/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del 31/12/2021, le strutture direttamente coinvolte, supportate dall'Ufficio Legale, hanno affiancato il RPCT nel monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPCT.

Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente:

2021.48032 21-12-2021 08:12:50 MONITORAGGIO PTPCT 2021-2023 - GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2021: "TRASPARENZA, OLTRE L'ADEMPIMENTO: VERSO UN APPROCCIO DIGITALE"

2021.48032 18-11-2021 08:09:29 PROPOSTE E/O CONTRIBUTI AL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)

2021.14735 del 28-06-2021 13:55:53 MONITORAGGIO PTPCT 2021-2023 DELL'ERSU DI PALERMO - INIZIATIVE DI AUTOMATIZZAZIONE DEI PROCESSI PER RIDURRE I RISCHI DI CORRUZIONE (ULTERIORE MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE): ASSEGNAZIONE RANDOM DELLE RICHIESTE BENEFICI AI FINI DELL'ISTRUTTORIA.

2021.11697 del 04-05-2021 08:18:31 MONITORAGGIO PTPCT 2021-2023 DELL'ERSU DI PALERMO - CONCLUSA LA CONSULTAZIONE FINALIZZATA AD ACQUISIRE EVENTUALI PROPOSTE ED OSSERVAZIONI.

Assolti, inoltre, entro i termini, gli obblighi:

- di pubblicazione e trasmissione dei dati in formato aperto, ai sensi dell'art. 1 comma 32 Legge 190/2012;
- di pubblicazione della relazione annuale del RPCT;

- di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 9

Obiettivo strategico 2.1.: Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile

Obiettivo operativo 2.1.1.: Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza

Azione 2.1.1.2.: Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. "Amministrazione trasparente".

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 11

Strutture direttamente coinvolte: RPCT

Soggetti coinvolti: Marco Midulla, Susanna Martorana, Cinzia la Corte

Indicatore principale: Report semestrale

Data ultima: 31/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del **31/12/2021**, l'Ufficio Affari Generali ha affiancato il RPCT nel monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione della sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente:

2021.51132 del 21-12-2021 08:18:52 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE, NUCLEI DI VALUTAZIONE O ALTRI ORGANISMI CON FUNZIONI ANALOGHE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.51020 del 20-12-2021 11:56:00 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "PROVVEDIMENTI ORGANO INDIRIZZO POLITICO", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.51011 del 20-12-2021 11:44:56 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "PROVVEDIMENTI DIRIGENTI", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.51008 del 20-12-2021 11:36:32 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "ORGANI DI REVISIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.49527 del 01-12-2021 12:04:39 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.47733 del 16-11-2021 12:41:16 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "INCARICHI CONFERITI E AUTORIZZATI AI DIPENDENTI (DIRIGENTI E NON DIRIGENTI)", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.46535 del 03-11-2021 12:04:13 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

"ATTI DI CONCESSIONE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.46359 del 02-11-2021 07:42:57 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "TITOLARI DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE O CONSULENZA", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.38512 del 15-09-2021 09:52:02 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "SCADENZIARIO DEI NUOVI OBBLIGHI AMMINISTRATIVI", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.33715 del 10-08-2021 12:07:23 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "RELAZIONE SULLA PERFORMANCE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.15533 del 05-07-2021 09:48:13 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.14421 del 23-06-2021 16:26:18 MONITORAGGIO AT PUBBLICAZIONE DELL'ATTESTAZIONE DELL'OIV RELATIVA ALL'ASSOLVIMENTO DI SPECIFICHE CATEGORIE DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AL 31 MAGGIO 2021 (DELIBERA N. 294 DEL 13 APRILE 2021).

2021.12422 del 14-05-2021 08:21:57 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "RELAZIONI DEGLI ORGANI DI REVISIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.10103 del 27-04-2021 08:53:05 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "BILANCIO DI PREVISIONE 2021-2023", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.8134 del 16-04-2021 08:56:40 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DATI RELATIVI AI "TITOLARI DI INCARICHI POLITICI, DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO" (COMPONENTI DEL CDA RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI) - ANNO 2021, AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013 E SS.MM.II.

2021.4818 del 22-03-2021 09:43:29 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DATI RELATIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DIRIGENZIALI (DIRIGENTI NON GENERALI) ANNO 2021 E ANNO 2020, AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013 E SS.MM.II

2021.4817 del 22-03-2021 09:39:26 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DATI RELATIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DIRIGENZIALI AMMINISTRATIVI DI VERTICE ANNO 2021 E ANNO 2020, AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013 E SS.MM.II.

2021.4816 del 22-03-2021 09:35:30 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "SERVIZI EROGATI", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.4598 del 19-03-2021 08:03:53 MONITORAGGIO AT - QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNO 2020

2021.4031 del 12-03-2021 11:49:01 MONITORAGGIO AT -OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "ATTI GENERALI", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.3835 del 09-03-2021 10:07:30 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "CARTA DEI SERVIZI E STANDARD DI QUALITÀ", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.3827 del 09-03-2021 09:17:22 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "SERVIZI IN RETE", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.3744 del 08-03-2021 08:52:43 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "SCADENZIARIO DEI NUOVI OBBLIGHI AMMINISTRATIVI", AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.1972 del 10-02-2021 08:50:51 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE COMPONENTI DEL CDA DELL'ENTE, AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013 E SS.MM.II.

2021.1956 del 09-02-2021 12:17:48 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020-2021" E IL "PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI 2020-2022", AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013 E SS.MM.II.

2021.1955 del 09-02-2021 12:12:06 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "ELENCO (IN FORMATO TABELLARE APERTO) DEI SOGGETTI BENEFICIARI DEGLI ATTI DI CONCESSIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, Si VANTAGGI ECONOMICI", AI SENSI ART. 27 DEL D.LGS. N. 33/2013 SS.MM.II.

2021.1954 del 09-02-2021 12:05:16 MONITORAGGIO AT - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "TITOLARI DI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI GOVERNO DI CUI ALL'ART. 14, CO. 1-BIS", DEL D.LGS. N. 33/2013 CESSATI DALL'INCARICO.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 10

Obiettivo strategico 2.1.: Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile

Obiettivo operativo 2.1.1.: Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza

Azione 2.1.1.3.: Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 11

Strutture direttamente coinvolte: RPCT e Direzione

Soggetti coinvolti: Marco Midulla, Susanna Martorana, Cinzia la Corte, Angela Piraino, Antonella Callari

Indicatore principale: Numero incontri formativi

Data ultima: 31/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del 15/12/2021, l'Ufficio Affari Generali ha affiancato il RPCT nella promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi.

Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente:

2021.51131 21-12-2021 08:12:50 MONITORAGGIO PTPCT 2021-2023 - GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2021: "TRASPARENZA, OLTRE L'ADEMPIMENTO: VERSO UN APPROCCIO DIGITALE"

Inoltre, l'Ufficio di Presidenza e Cerimoniale ha affiancato l'RPCT nell'organizzazione della "**Prima giornata del diritto allo studio universitario in Sicilia**", che si è svolta il 14/7/2021, presso la Sala "Joe Petrosino" della Casa del Goliardo -Hotel de France.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 11

Obiettivo strategico 2.1.: Esprimere in ogni contesto una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile

Obiettivo operativo 2.1.2.: Revisione regolamenti dell'Ente in armonia con l'evoluzione del contesto di riferimento

Azione 2.1.2.2.: Stesura e produzione dei vari regolamenti dell'Ente effettuandone la completa revisione in armonia con l'evoluzione del contesto di riferimento – revisione di almeno n. 1 regolamento per ogni seduta CdA.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS – *_Amazon Web Service*, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 2

Strutture direttamente coinvolte: Direzione, UOB1 e UOB2

Soggetti coinvolti: Antonino Ignazzitto, Marco Midulla, Cinzia La Corte, Susanna Martorana

Indicatore principale: Documenti

Data ultima: 31/12/2022

Risultati raggiunti: Dal mese di gennaio 2021, le strutture direttamente coinvolte, affiancate dall'Ufficio Legale, hanno svolto attività lavorativa finalizzata alla revisione di almeno un regolamento per ogni seduta del CdA.

Dalla consultazione dei punti all'Ordine del Giorno riportati nelle convocazioni delle sedute del CdA, risulta quanto segue:

1. Nessun regolamento all'OdG della seduta del 30/12/2021;
2. **Regolamento delle Residenze Universitarie e Regolamento del Servizio di Ristorazione** ai punti 6) e 7) all'OdG della seduta del 20/12/2021, giusta convocazione prot. n. 50820/2021;
3. Nessun regolamento all'OdG della seduta del 29/11/2021;
4. Nessun regolamento all'OdG della seduta del 20/9/2021;
5. **Regolamento albo delle associazioni studentesche** al punto 5) all'OdG della seduta del 2/8/2021, giusta convocazione prot. n. 28969/2021;
6. Nessun regolamento all'OdG della seduta dell'11/6/2021;
7. **Regolamento per l'utilizzo strumenti informatici** al punto 5) all'OdG della seduta del 26/5/2021, giusta convocazione prot. n. 12799/2021;
8. **Regolamento per la decertificazione** al punto 3) all'OdG della seduta del 16/4/2021, giusta convocazione prot. n. 7513/2021;
9. Nessun regolamento all'OdG della seduta straordinaria del 29/3/2021 per l'approvazione

del PTPCT l'11/6/2021;

10. **Regolamento per il rimborso della tassa regionale per il diritto allo studio universitario** al punto 5) all'OdG della seduta del 27/2/2021, giusta convocazione prot. n. 2855/2021;
11. **Regolamento albo associazioni studentesche e Regolamento per la ripartizione degli incentivi** ai punti 5) e 6) all'OdG della seduta del 3/2/2021, giusta convocazione prot. n. 1586/2021;
12. **Regolamento del lavoro agile** al punto 6) all'OdG della seduta del 27/1/2021, giusta convocazione prot. n. 1241/2021.

L'obiettivo, pertanto, così come fissato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023, si può ritenere raggiunto al 58% (n. 7 regolamenti su 12 sedute).

Cause di scostamento (esogene ed endogene): l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto in quanto la carenza di personale ha determinato e determina tutt'oggi un sovraccarico di attività ed adempimenti concentrato su poche persone. Le strutture direttamente coinvolte, infatti, nonostante l'esigua presenza di risorse umane assegnate, hanno potuto svolgere attività lavorativa finalizzata al pieno raggiungimento dell'obiettivo in maniera discontinua, poiché distolto dalle quotidiane emergenze e dagli adempimenti amministrativi ed obblighi di legge.

Si ribadisce che la strutturale carenza di risorse umane, assume in un momento così delicato della vita dell'Ente, carattere emergenziale, così come ampiamente descritto nei paragrafi precedenti.

SCHEMA n. 12

Obiettivo strategico 2.2.: Fornire l'esatta dimensione delle attività di intervento nel diritto allo studio

Obiettivo operativo 2.2.1.: Migrazione dei processi ad un efficiente gestione in modalità digitale

Azione 2.2.1.1.: Utilizzo dei sistemi di identità digitale (SPID) per attivare e rendere valide le procedure di accesso ai benefici.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Collegamento al bilancio di previsione 2021-2023: Missione 1 programma 11

Strutture direttamente coinvolte: Direzione, UTD, UOB1 e UOB2

Soggetti coinvolti: Giovanni Greco, Susanna Martorana, Marco Midulla, Francesca Sorce

Indicatore principale: SPID

Data ultima: 31/12/2022

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del **31/12/2021**, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Come indicato nell'art. 3 del Bando di concorso per l'attribuzione di borse di studio, altri contributi economici e servizi, per il diritto allo studio universitario, per l'a.a. 2021/2022 (approvato con Delibera del CdA n. 19 dell'11 giugno 2021 e pubblicato con Determina del Direttore f.f. n. 99 del 15/6/2021), per attivare e rendere valide le procedure di accesso ai benefici, si utilizza SPID.

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 13

Obiettivo strategico 3.1.: rendere omogenei approcci amministrativi, condividendo le esperienze e le conoscenze acquisite, anche innovandole e assicurare l'ascolto dei portatori di interesse, ampliando i canali di comunicazione.

Obiettivo operativo 3.1.1.: potenziamento del servizio di comunicazione in armonia con l'evoluzione del contesto normativo e tecnologico di riferimento.

Azione 3.1.1.1.: Sviluppo di un sistema di Contact Center che gestisce i contatti e le relazioni mediante un sistema integrato di canali di comunicazione composto da telefonate, mail, sito web e messaggistica di vario tipo – attivazione sistema rilevazione customer satisfaction.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS – _Amazon Web Service, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU".

Strutture direttamente coinvolte: Direzione, UTD, UOB1 e UOB2

Soggetti coinvolti: Marco Midulla, Susanna Martorana

Indicatore principale: Piattaforma contact center

Data ultima: 31/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del **31/12/2021**, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente:

2021.14483 del 24-06-2021 14:16:36 OBIETTIVO OPERATIVO 3.1.1: "POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI COMUNICAZIONE IN ARMONIA CON L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO NORMATIVO E TECNOLOGICO DI RIFERIMENTO" - AZIONE 3.1.1.1. "SVILUPPO DI UN SISTEMA DI CONTACT CENTER CHE GESTISCE I CONTATTI E LE RELAZIONI MEDIANTE UN SISTEMA INTEGRATO DI CANALI DI COMUNICAZIONE COMPOSTO DA TELEFONATE, MAIL, SITO WEB E MESSAGGISTICA DI VARIO TIPO" - SAL AL 24/6/2021 (si riferisce all'avviso di notifica che abbiamo fatto con Raimondo Giarratana dal gestionale)

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna

SCHEDA n. 14

Obiettivo strategico 3.1.: rendere omogenei approcci amministrativi, condividendo le esperienze e le conoscenze acquisite, anche innovandole e assicurare l'ascolto dei portatori di interesse, ampliando i canali di comunicazione

Obiettivo operativo 3.1.2.: reingegnerizzazione dei portali di informazione/comunicazione dell'Ente

Azione 3.1.2.1.: Miglioramento delle funzionalità e restyling grafico e dei contenuti di NOTIFY, il portale dedicato alla comunicazione istituzionale.

Obiettivi individuali: Si rinvia alla piattaforma "*Web Strategic-PA, Obiettivi e Performance*" utilizzata dall'Ente per la misurazione e la valutazione della performance, disponibile on-line e in cloud, su piattaforma telematica IaaS certificata AGID AWS - *Amazon Web Service*, reso accessibile a tutti i responsabili della valutazione nonché al Presidente dell'OIV con mail del 10/01/2021 avente per oggetto "*Creazione utenti piattaforma informativa per il controllo strategico dell'ERSU*".

Strutture direttamente coinvolte: Direzione, UTD, UOB1 e UOB2

Soggetti coinvolti: Marco Midulla e Susanna Martorana.

Indicatore principale: Report semestrale

Data ultima: 31/12/2021

Risultati raggiunti: Entro la data ultima del 31/12/2021, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo.

Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente:

2021.34178 del 19-08-2021 09:53:08 OBIETTIVO OPERATIVO 3.1.2 - AZIONE 3.1.2.1. "MIGLIORAMENTO DELLE FUNZIONALITÀ E RESTYLING GRAFICO E DEI CONTENUTI DI NOTIFY", IL PORTALE DEDICATO ALLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE (SAL AL 19/8/2021).

2021.14486 del 24-06-2021 14:22:28 OBIETTIVO OPERATIVO 3.1.2 - AZIONE 3.1.2.1. "MIGLIORAMENTO DELLE FUNZIONALITÀ E RESTYLING GRAFICO E DEI CONTENUTI DI NOTIFY", IL PORTALE DEDICATO ALLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE (SAL AL 24/6/2021)

Email del 05-01-2022 17:03 OBIETTIVO OPERATIVO 3.1.2 - AZIONE 3.1.2.1. "MIGLIORAMENTO DELLE FUNZIONALITÀ E RESTYLING GRAFICO E DEI CONTENUTI DI NOTIFY", IL PORTALE DEDICATO ALLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE (Raggiungimento obiettivo - Comunicazione stato finale al 31/12/2021)

L'obiettivo si può ritenere raggiunto al 100% sia in termini temporali che di risultato, così come indicato nel Piano Triennale della Performance 2021-2023.

Cause di scostamento (esogene ed endogene): Nessuna