

Relazione sulle Attività dell'Ente nell'esercizio

Duemila20

Direzione dell'ERSU di Palermo

Aggiornamento: Giugno 2021

I contenuti del presente documento sono stati estrapolati dalle relazioni fornite dai Responsabili delle Strutture dell'Ente; si ringrazia tutto il personale che ha collaborato per la stesura della stessa.

Sommario

PREMESSA	5
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS.....	7
1.1. Analisi del contesto esterno	7
1.2. Analisi del contesto interno.....	8
1.2.1. <i>Cos'è il Diritto allo Studio Universitario</i>	8
1.2.2. <i>Normativa di riferimento</i>	8
1.2.3. <i>Cosa sono gli Enti per il diritto allo studio</i>	8
1.2.4. <i>Chi siamo</i>	8
1.2.5. <i>Mandato istituzionale "mission"</i>	9
1.2.6. <i>Cosa facciamo</i>	9
1.2.7. <i>La struttura organizzativa (regolamentata dalla L.R. 20/2002)</i>	10
1.2.8. <i>Gli uffici amministrativi</i>	12
1.2.9. <i>Attività poste in essere nel 2020 per attuare la modalità lavorativa "smart working" a seguito dell'emergenza Covid 19</i>	15
2. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE.....	18
2.1. Dotazione organica.....	18
2.2. Contesto finanziario	22
2.3. I benefici erogati	26
2.3.1. <i>Borse di studio</i>	26
2.3.2. <i>Servizio abitativo</i>	31
2.3.3. <i>Servizio di ristorazione</i>	31
2.4. Costo del personale	33
3. PARI OPPORTUNITÀ, TRASPARENZA E STANDARD DI QUALITÀ...34	34
3.1. Pari opportunità	34
3.2. Trasparenza.....	34
3.3. Standard di Qualità	35
4. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE VIGENTE DALL'ANNO 2020	36
5. ALBERO DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	38

5.1. Obiettivi strategici	39
5.2. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	40
5.3. Schede di sintesi dei risultati raggiunti e scostamenti	43
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE	50
6.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	50
6.2. Intersezione delle attività del ciclo di gestione della performance con quelle di redazione dello strumento di programmazione finanziaria	52
7. ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI FISSATI DAL PTPCT 2020-2022..	55
7.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020	55
7.2. Traguardi raggiunti nell'anno 2020	55
7.3. Azioni ulteriori nell'anno 2020	56
7.4. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	57
7.4.1. Criticità – la progressiva diminuzione delle risorse umane (la dotazione organica secondo quanto deliberato dal C.d.i.A. dell'ERSU di Palermo nella seduta del 24 maggio 2012)	57
8. CONCLUSIONI	67

Premessa

Con [Delibera del CdA n. 1 del 29 gennaio 2020](#) è stato approvato il [Piano della performance per il triennio 2020-2022](#) dell'ERSU di Palermo.

A causa della pandemia da coronavirus COVID-19 dichiarata dalla Organizzazione mondiale della sanità (OMS) in data 11 marzo 2020, sono state emanati numerosi provvedimenti dal governo nazionale e altrettante Ordinanze del Presidente della Regione Siciliana che hanno impattato pesantemente sul lavoro dell'intera struttura dell'Ente.

L'emergenza legata all'epidemia ha reso indispensabile l'adeguamento dell'Ente alle predette disposizioni. In particolare, sono state riorganizzate le ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in "smart working" ed è stato adottato un [Protocollo di sicurezza finalizzato al contenimento della diffusione del virus COVID-19](#).

Dal monitoraggio effettuato dalla Direzione con le altre S.O. si è riscontrata la necessità di apportare, in relazione alla riorganizzazione delle attività a seguito dell'emergenza COVID-19, dei correttivi al Piano della Performance 2020-2023.

Con [Delibera del CdA dell'Ente n. 23 del 4 maggio 2020 "Interventi correttivi al Piano della performance 2020-2023"](#) sono stati confermati gli obiettivi strategici ed operativi fissati precedentemente, ma è stata rinviata la data ultima di realizzazione di alcune linee di azione ed è stata inserita un'ulteriore linea d'azione (il [Piano della Performance 2020-2022 con integrazioni](#) è pubblicato nell'apposita sottosezione "Performance" del portale "Amministrazione Trasparente").

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 ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, **i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020**, 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 espone, 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 i cittadini e gli stakeholders

In questa sezione vengono esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni.

1.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche socio-economiche del territorio in cui opera l'Ente.

L'Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Palermo è un Ente di diritto pubblico, avente personalità giuridica, dotato di proprio patrimonio, autonomia amministrativa e gestionale e di personale, istituito dalla Regione Sicilia in attuazione della Legge Regionale 25 novembre 2002, n. 20 e ss.mm.ii. recante "*Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia*", in sostituzione della disciolta Opera Universitaria. Le competenze dell'ERSU trovano il loro fondamento nell'art. 34 della Costituzione che sancisce il diritto a conseguire, per tutti i cittadini, i titoli accademici più alti, con specifica attenzione per i cittadini svantaggiati economicamente ma che dimostrano impegno negli studi. A tale scopo, l'ERSU di Palermo attua interventi rivolti espressamente a particolari categorie di studenti mediante l'assegnazione di benefici e servizi attraverso un concorso pubblico, ed altri interventi extraconcorso rivolti alla generalità degli studenti.

Gli interventi sono destinati a tutti i soggetti, indipendentemente dalla regione o dalla nazione di provenienza, iscritti presso le istituzioni universitarie ricadenti nella Sicilia occidentale.

Il contesto esterno in cui opera l'Ente che è preoccupante: la drammatica crisi economica che attanaglia la Sicilia, in particolare quella occidentale, i tagli sempre più critici ai fondi destinati al Diritto allo studio e la disoccupazione crescente, limita le scelte di migliaia di giovani che decidono anche di uscire fuori dal territorio siciliano in cerca di futuro migliore.

Nel corso del 2020, la pandemia da coronavirus ha avuto effetti disastrosi sull'economia mondiale e le misure di contrasto adottate dai vari governi hanno avuto conseguenze gravose sulle economie locali.

In base agli ultimi dati economici disponibili, sono stati stimati i costi del blocco dei comparti coinvolti nel **lockdown** delle imprese siciliane. Nell'Isola, la chiusura ha riguardato il 44,2% delle unità locali, il 37,1% addetti e il 32,8% del fatturato sul totale delle attività economiche rilevate (fonte <http://www.strettoweb.com/2021/01/coronavirus-sicilia-crisi-pandemia-regione-dati-economia/1109738/>).

Una crisi sempre più profonda avvolge l'economia siciliana e, a causa del Covid-19, sembra stringere sempre più forte nella sua morsa l'intera popolazione, e in particolare i giovani isolani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano. Una categoria sociologica, che nella realtà mostra la tragedia di una generazione che si ritrova senza lavoro e senza futuro, appoggiati ad una famiglia che trova sempre più difficoltà nel sostenerli. E la situazione non è migliore per i giovani laureati, che si ritrovano da un anno nel limbo, in attesa che il mondo del lavoro si sblocchi.

Una condizione che deve essere in qualunque modo contrastata, come era stato già certificato

nella prefazione al NaDefr (Documento di economia e finanza regionale) 2021-2023 dell'assessore regionale all'Economia, Gaetano Armao. *"C'è un'emergenza lavoro cui occorre fare fronte – si legge nel documento. I dati evidenziano infatti che da febbraio 2020 nel Paese il livello di occupazione è diminuito di oltre mezzo milione di unità e le persone in cerca di lavoro di quasi 400 mila, a fronte di un aumento degli inattivi di quasi 900 mila unità. L'effetto sui tassi di occupazione e disoccupazione è la diminuzione di oltre un punto percentuale in tre mesi"* (fonte <https://qds.it/sicilia-la-disoccupazione-corre-piu-veloce-del-covid-19/>).

A causa della pandemia da covid-19, sono state poste in essere, da parte del Governo Regionale, misure urgenti per sostenere i nuclei familiari in condizioni disagiate ed impossibilitati a far fronte, con risorse proprie, ad esigenze primarie.

Nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, sono stati realizzati interventi economici straordinari, in tema di diritto allo studio, anche rivolti agli studenti universitari siciliani che studiano nelle altre regioni italiane o all'estero.

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: *"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" raggiungibile dal seguente link:

<https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/amm-trasparente/riferimenti-normativi/>

1.2.3. Cosa sono gli Enti per il diritto allo studio

Sono Enti pubblici che attuano gli interventi per il diritto allo studio destinati agli studenti delle Università e delle altre istituzioni universitarie (Accademie BB.AA. e Conservatori di Musica).

1.2.4. Chi siamo

L'ERSU Palermo è l'Ente della Regione Siciliana che 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.

1.2.5. Mandato istituzionale "mission"

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

1.2.6. Cosa facciamo

Gli interventi per il Diritto allo Studio Universitario che vengono attuati in favore degli studenti, possono essere raggruppati in due categorie, in base alla tipologia dei destinatari, ossia:

- a. Interventi destinati agli studenti "capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi" ed attribuiti per concorso
- ✓ borse di studio
 - ✓ borse di studio riservate a persone con disabilità; a soggetti stranieri provenienti da paesi extracomunitari particolarmente poveri o a rifugiati politici aventi diritto alla protezione internazionale; a soggetti orfani di vittime del lavoro; a soggetti stranieri figli/figlie di emigrati siciliani all'estero; a soggetti orfani di vittime per motivi di mafia; a soggetti vittime dell'usura e/o a soggetti figli/figlie di vittime dell'usura; a soggetti residenti nelle isole minori ricadenti nel territorio della Regione Siciliana; a soggetti orfani o privi di responsabilità genitoriale a seguito di provvedimento del Tribunale che dimostrano di essere stati ospiti in una struttura di accoglienza, pubblica o privata
 - ✓ altri contributi economici per la mobilità internazionale incoming, "premio di laurea";
 - ✓ servizio abitativo (posti letto presso le residenze universitarie dell'Ente agli studenti e alle studentesse fuori sede).

L'Ente si riserva di attuare interventi straordinari, attribuiti per concorso (definiti da appositi bandi):

- ✓ Sussidi straordinari
- ✓ Servizio abitativo straordinario.

b. Interventi destinati alla generalità degli studenti ed attribuiti extraconcorso

- ✓ il servizio di ristorazione;
- ✓ le attività culturali, sportive e ricreative.

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.

1.2.7. La struttura organizzativa (regolamentata dalla L.R. 20/2002)

Il **Consiglio di Amministrazione** è un organo collegiale che sovrintende alle funzioni di programmazione, indirizzo e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale dell'Ente; esso definisce le linee di indirizzo gestionali, gli obiettivi ed i programmi da attuare in conformità alla mission dell'Ente e verifica che i risultati conseguiti siano rispondenti a quanto programmato.

Il Consiglio di amministrazione dura in carica quattro anni dal provvedimento di nomina. Il Consiglio di amministrazione è nominato con decreto dell'Assessore regionale per l'istruzione e la formazione professionale ed è composto da:

- il Presidente, nominato dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore regionale per l'istruzione e la formazione professionale, sentito il Rettore dell'Università di riferimento con i requisiti previsti dall'articolo 9;
- un rappresentante eletto fra i professori universitari di ruolo ed i ricercatori;
- tre rappresentanti eletti fra gli studenti universitari, che non si trovino oltre il secondo anno fuori corso, e gli studenti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2. In caso di dimissioni, decadenza o perdita dei requisiti di elettorato passivo, i componenti che integrano il Consiglio di amministrazione restano in carica per il periodo di vigenza dell'organo. Le elezioni, per la formazione degli organi di natura elettiva previsti dalla presente legge, competono al Rettore dell'Università di riferimento, d'intesa con l'Assessore regionale dell'istruzione e della formazione professionale.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente, convoca e presiede il consiglio di amministrazione e stabilisce l'ordine del giorno, vigila sull'esecuzione delle deliberazioni del consiglio di amministrazione e sull'andamento dell'ente; in caso d'urgenza adotta con decreto, sentito il direttore, i provvedimenti necessari per garantire l'erogazione dei servizi e il funzionamento dell'ente, sottoponendo lo stesso a ratifica del consiglio di amministrazione nella prima seduta successiva.

Il CdA dell'Ente, istituito con [D.A. Rep. N. 7218 del 04/12/2019](#), risulta 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;
- **Carista Adelaide, Giorgio Gennusa ed Emanuele Nasello**, rappresentanti eletti fra gli studenti universitari.

Il CdA dell'Ente si è insediato in data 12 Dicembre 2019.

Il Direttore ha poteri di proposta in ordine agli atti di competenza del Consiglio di Amministrazione, provvede all'esecuzione delle delibere, dirige il personale, sovrintende al buon funzionamento degli uffici e dei servizi, cura gli atti contabili ed esercita tutte le altre funzioni demandategli dal regolamento. In particolare, sottoscrive gli atti che comportano impegni di spesa ed è responsabile della legittimità degli atti del consiglio di amministrazione e del presidente.

Il **Dirigente Ernesto Bruno** svolge le funzioni di Direttore, giusta Delibera del CdA n. 79 del 22 dicembre 2015.

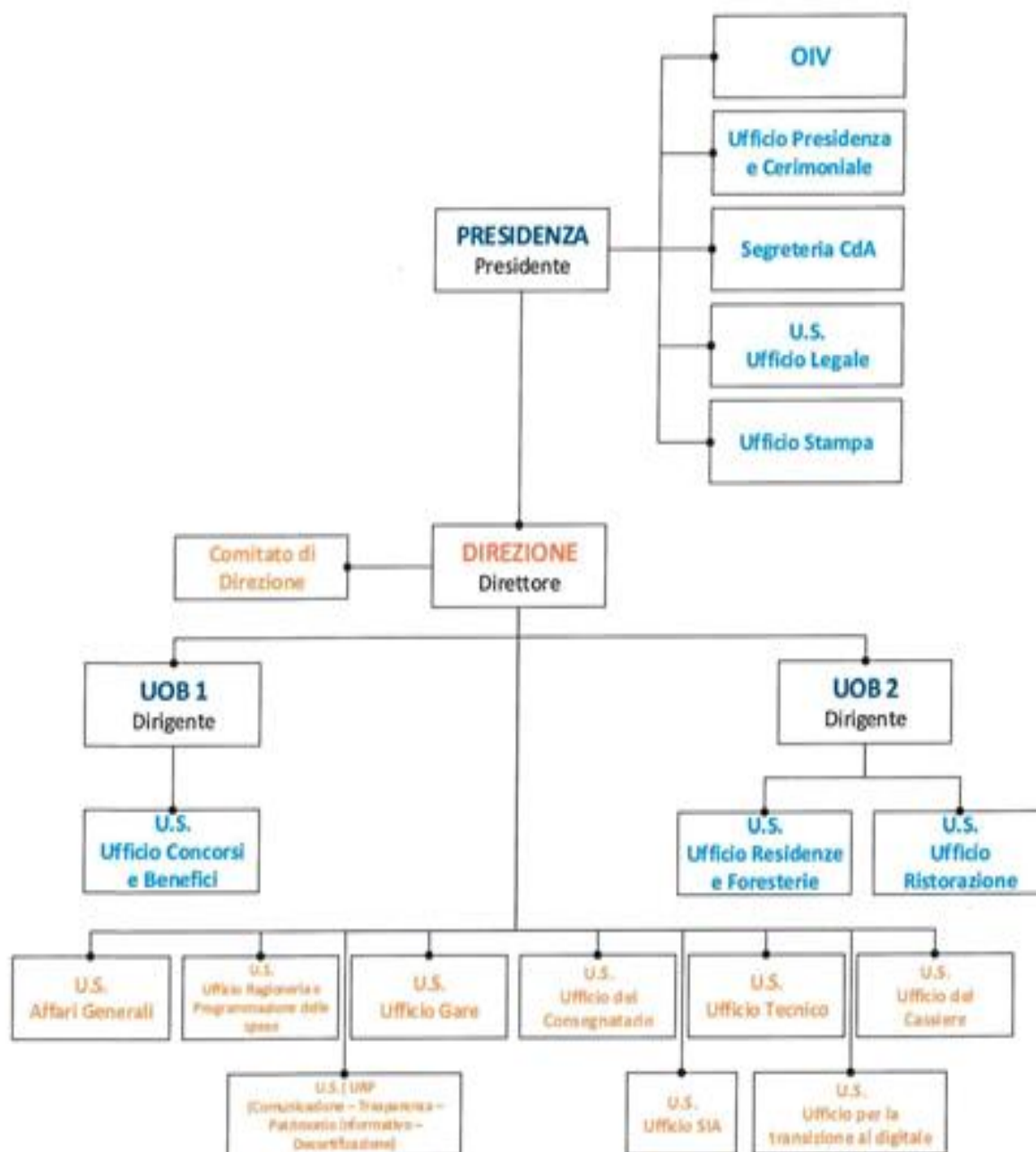
Il **Collegio dei Revisori dei conti** svolge i compiti di cui all'articolo 2403 del Codice civile; segnala, contestualmente al consiglio di amministrazione e all'Assessore regionale per l'Istruzione e la Formazione Professionale, i vizi di legittimità degli atti e avanza eventuali osservazioni di merito; presenta annualmente al medesimo Assessore una relazione illustrativa sull'andamento della gestione dell'ente.

Il **Collegio dei Revisori dei conti** è stato nominato con D.A. 6843 del 19.9.2017, è rimasto in carica dal 19 settembre 2017 al 22 settembre 2020 con prorogatio sino al 3 Novembre 2020, ed era così costituito:

- **Sig. Salvatore Altamore (Presidente)**, nominato con D.A. n. 608 del 2 marzo 2018;
- **Dott. Salvatore Sgroi (Componente effettivo)**, nominato con D.A. n. 6843 del 19 settembre 2017;
- **Dott. Vincenzo Lo Piccolo (Componente effettivo)**, nominato con D.A. n. 6843 del 19 settembre 2017.

1.2.8. Gli uffici amministrativi

L'ERSU presenta una organizzazione strutturata in Unità Operative di Base ed uffici semplici, rappresentata nel seguente organigramma (aggiornato al 20 febbraio 2020):



Uffici afferenti la Presidenza

- **OIV¹**, istituito in base al D.Lgs. n. 150/2009, svolge, principalmente, le seguenti funzioni:
 - ✓ attività di controllo strategico per verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico e referto diretto all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
 - ✓ monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione della Relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - ✓ misurazione e valutazione della performance delle strutture dell'Amministrazione;
 - ✓ validazione della Relazione sulla performance e assicurazione della visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
 - ✓ proposta annuale della valutazione dei dirigenti di vertice;
 - ✓ graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non;
 - ✓ promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed integrità;
 - ✓ verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'OIV usufruisce di una struttura tecnica di supporto a cui risultano assegnate risorse umane dell'Ente con [Determina del Direttore f.f. n. 113 del 24/07/2020](#).

- **Segreteria del Consiglio di Amministrazione** cura i rapporti con il Presidente ed il C. di A., redige i verbali e svolge funzioni di supporto amministrativo alle attività del C. di A.;
- **Ufficio Presidenza e Cerimoniale** cura i rapporti del Presidente con soggetti pubblici e privati connessi al suo incarico istituzionale e l'organizzazione delle manifestazioni promosse dall'Ente o in cui l'Ente è coinvolto, di attività formative, culturali, sportive e ricreative destinate agli studenti universitari;
- **l'Ufficio Legale** svolge un servizio di consulenza ed assistenza legale interno, rivolto esclusivamente agli uffici ed agli organi istituzionali. In particolare, fornisce la propria assistenza redigendo pareri su questioni giuridiche, provvedendo ad effettuare ricerche normative e giurisprudenziali, prestando altresì la propria consulenza in ordine all'adozione, da parte degli uffici, di atti o di provvedimenti che presentino particolari complessità. L'Ufficio Legale rappresenta l'Amministrazione in giudizio;
- **l'Ufficio Stampa** coordina i rapporti con i mezzi di informazione per la diffusione e la propaganda mediatica dell'ente e provvede alla pubblicazione dell'house organ dell'ente ed alla redazione e stampa di materiale divulgativo;

¹ Con Delibera del CdA n. 32 del 22/07/2020 sono stati nominati i tre componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in forma associata, degli ERSU di Enna, di Messina e di Palermo, nella seguente composizione:

1. Dott. Antonino Maria Sciacchitano, Presidente;
2. Dott. Alfonso Scichilone, Componente;
3. Dott.ssa Carmelina Volpe, Componente.

Uffici afferenti la Direzione

- **Comitato di Direzione**, istituito in base all'art. 25 del Regolamento dell'ERSU di Palermo, esercita un ruolo di impulso operativo e di supporto organizzativo. Esso svolge inoltre un ruolo di collegamento delle strutture organizzative con gli organi. Il Comitato di Direzione, inoltre, costituisce un organismo a carattere consultivo relativamente:
 - alla valutazione del personale comparto finalizzata all'erogazione dei compensi a titolo di produttività e di miglioramento dei servizi;
 - alla pesatura delle eventuali aree di posizione organizzativa;
 - alla valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa.
- **Ufficio Affari Generali**, ha la finalità di assicurare l'efficiente gestione dei servizi operativi e professionali necessari per il funzionamento e il mantenimento dell'Ente. Si occupa anche della gestione del protocollo e delle pratiche amministrative inerenti gli aspetti della vita lavorativa del personale dell'Ente;
- **Ufficio Ragioneria e Programmazione della Spesa** è incaricato della gestione del bilancio in entrata ed in uscita (in particolare l'emissione dei mandati di pagamento e delle reversali d'incasso), del monitoraggio delle risorse monetarie (la gestione degli impegni di spesa), della gestione delle dichiarazioni fiscali e della predisposizione del bilancio dell'Ente;
- **URP (Ufficio Relazioni col Pubblico)** ha il compito di dare piena visibilità all'attività dell'ente, garantendo al cittadino la possibilità di partecipare ed accedere all'attività dello stesso, attraverso il coinvolgimento e l'aggiornamento costante rispetto agli iter dei procedimenti amministrativi. Esso cura e gestisce la piattaforma informatica dell'Ente "*Amministrazione Trasparente*", gestisce le attività di informazione rivolte all'utenza, promuove campagne di orientamento e si occupa di migliorare l'accesso ai servizi da parte degli utenti; assolve gli adempimenti previsti dall'art. 15 della legge di stabilità 183/2011 e sopra specificati ai punti a) b) c) d) ed e);
- **Ufficio Gare** cura la gestione amministrativa e le procedure per l'acquisizione di beni e servizi;
- **Ufficio del Consegnatario** redige l'inventario dei beni mobili ed immobili, curando il suo periodico aggiornamento;
- **Ufficio Sistemi Informativi Automatizzati** pianifica, cura e gestisce le attività informatiche dell'ente, dall'acquisto del materiale hardware e software alla gestione delle reti. Si occupa inoltre della gestione delle aule di informatica destinate agli studenti;
- **Ufficio Tecnico** con competenze per la gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente con particolare riguardo alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle residenze universitarie;
- **Ufficio del Cassiere** con compiti di gestione ed amministrazione dei rapporti coi fornitori di beni e servizi in merito agli approvvigionamenti di beni mobili;
- **UTD (Ufficio per la Transizione al Digitale)** di cui all'art. 17 del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale).

Uffici afferenti la UOB 1

- **Ufficio Concorsi e Benefici** è incaricato della gestione del processo di valutazione delle richieste di agevolazioni economiche;

Uffici afferenti la UOB 2

- **Ufficio Ristorazione** ha il compito di rilevazione delle attività di mensa e del rapporto contrattuale coi fornitori delle mense;
- **Ufficio Residenze Foresteria** gestisce le attività di accesso e permanenza degli studenti nelle strutture residenziali e la riscossione delle rette. A quest'ufficio afferiscono i referenti delle singole residenze.

1.2.9. Attività poste in essere nel 2020 per attuare la modalità lavorativa "smart working" a seguito dell'emergenza Covid 19

Preso atto che, per ridurre il rischio di contagio da COVID-19, il 1° marzo 2020 il Governo ha emanato un DPCM che ha regolamentato le modalità di accesso allo smart working nella P.A. (modalità confermate anche nelle successive disposizioni per far fronte allo stato emergenziale), il Lavoro Agile/Smart Working si è tradotto, anche per questo Ente, nella modalità sulla quale si è stati costretti ad organizzare le attività interne ed esterne mettendo in campo tutta una serie di provvedimenti e metodologie, volti a garantire la continuità dell'azione amministrativa.

L'attività a distanza ha comportato un intervento di rilevante impegno sia in termini di infrastrutture informatiche che hanno garantito, in tempi ristretti i vari collegamenti da remoto per la maggior parte dei servizi, sia in termini organizzativi, attraverso una costante comunicazione fra i vari Uffici.

Dal punto di vista prettamente informatico-informativo-tecnologico, l'Ente:

- ➔ ha adottato il modello del cloud computing, in linea con le indicazioni della Strategia per la Crescita digitale del Paese e con le previsioni inserite da AgID nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2019 – 2021 per qualificare servizi e infrastrutture cloud secondo specifici parametri di sicurezza e affidabilità idonei per le esigenze della PA, nel rispetto dei principi di: - miglioramento dei livelli di servizio, accessibilità, usabilità e sicurezza; - interoperabilità dei servizi nell'ambito del modello Cloud della PA; - resilienza, scalabilità, «reversibilità» e protezione dei dati;
- ➔ ha adottato, ove non è stato possibile raggiungere i dati in modalità "cloud", la condivisione degli stessi su Data Server raggiungibili mediante apposita VPN dedicata;
- ➔ ha garantito la comunicazione interna tra gli uffici e la comunicazione con gli stakeholder/utenza permanentemente anche da remoto, tramite videochiamate e videoconferenze. Si è proceduto all'installazione in tutte le postazioni di lavoro delle piattaforme di collaborazione e videoconferenza quali "Teams", "Zoom" e "Skype" ed alla creazione dei relativi account per ciascun dipendente a qualunque titolo in servizio presso l'Ente, rendendo gli stessi noti all'utenza nell'apposita pagina <https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/amm-trasparente/telefono-e-posta-elettronica/>;

- ha dinamicamente deviato i numeri telefonici dell'ufficio ai numeri personali/cellulari di servizio dei dipendenti in "smart working".

Dal punto di vista della erogazione dei servizi agli studenti universitari, l'Ente:

- ha supportato l'Assessorato Regionale alla Pubblica Istruzione e alla Formazione professionale nell'attività di redazione del bando di concorso n. 1 del 16 aprile 2020 per la concessione di contributi economici a studenti universitari fuori sede per l'a.a. 2019/20 a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Nello specifico, all'ERSU di Palermo è stata affidata, la gestione unitaria del concorso per gli studenti che si trovavano in altre regioni italiane (in tempi brevi sono state istruite poco meno di 10mila richieste ed effettuati i controlli sulle dichiarazioni rese dal 100% dei richiedenti contributo);
- ha redatto, contemporaneamente, il "Bando di concorso per la concessione di Sussidi Straordinari, anche in relazione ad intervenute condizioni di disagio economiche maturate a seguito dell'emergenza COVID-19 per l'a.a. 2019/2020" (approvato con Delibera del CdA n. 21 del 30 Aprile 2020), destinato agli studenti iscritti presso le istituzioni universitarie afferenti l'Ente (anche in questo caso, in tempi ridotti, sono state istruite poco più di 1.000 richieste di sussidio);
- ha redatto, altresì, 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. 2020/21", destinato agli studenti iscritti presso le istituzioni universitarie afferenti l'Ente (in quest'ultimo caso, invece, contro ogni aspettativa, l'istruttoria delle oltre 13 mila richieste di borsa di studio, circa l'11,50% in più rispetto allo scorso anno, a parità di unità lavorative impegnate, è terminata ben 15 giorni prima del previsto: ciò consentirà all'Ente di anticipare i tempi di pubblicazione delle graduatorie e di assegnazione dei posti letto presso le residenze universitarie);
- ha creato un unico portale degli ERSU Siciliani, su dominio "ersusiciliani.it", quale piattaforma comunicativa di raccordo degli ERSU Siciliani;
- ha creato "NOTIFY", il portale dell'ERSU di Palermo dedicato alla comunicazione istituzionale;
- ha attivato la "Live chat", un servizio online disponibile su "NOTIFY" che permette agli studenti di comunicare con l'Ente e di ricevere risposte a quesiti posti in tempo reale.

In linea con le vigenti disposizioni normative, l'Ente:

- ha manifestato l'interesse per ottenere in riuso il kit di implementazione dello Smart Working, sviluppato nell'ambito del Progetto VeLA;
- ha istituito apposito gruppo di lavoro per la personalizzazione del Kit "Progetto VeLA" e per la stesura del "POLA ERSU PA";
- ha provveduto a creare apposita sezione sulla intranet dell'Ente, dedicata alla formazione del personale sull'attività di smart working, pubblicando file video estrapolati dal Kit "Progetto VeLA";
- ha redatto il POLA, sezione del Piano della Performance 2021-2023.

Considerati i brillanti risultati ottenuti, è intendimento di questa Amministrazione insistere sulla modalità di lavoro in modalità smart working, uniformandosi, ovviamente, al disposto normativo ed alla contrattualistica vigente.

Finora, a causa dello stato emergenziale, sono state attuate forme semplificate di autorizzazione allo smart working, senza l'accordo individuale richiesto dalla Legge 81/2017.

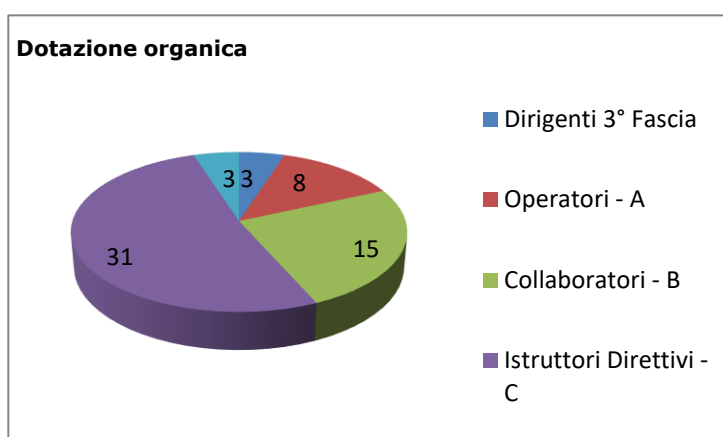
Alla fine dello stato di emergenza, si ritiene possibile proseguire con questa modalità di lavoro, con la stipula di un accordo con i lavoratori, armonizzando le azioni da porre in essere alla normativa di settore ed all'art. 35 del vigente CCRL comparto non dirigenziale.

2. L'Amministrazione in cifre

2.1. Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2020, compresi i Dirigenti, è così suddivisa:

Categoria	Numero
Dirigenti III fascia	3
Funzionari Direttivi*	3
Istruttori Direttivi	31
Collaboratori	15
Operatori	8
Totale	60 (*)



(*) compreso un dipendente che svolge le funzioni di "Redattore Capo"

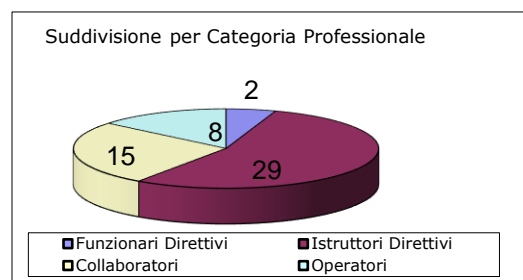
L'Ente ha in dotazione personale dipendente dell'ERSU, proveniente dall'Ente Acquedotti Siciliani, assegnati con delibera della Giunta Regionale n° 87 del 24 Marzo 2009 e n° 398 del 29 Settembre 2009, personale in momentaneo distacco da vari Dipartimenti e n. 14 Unità di Personale appartenente al Bacino emergenza Palermo – ex Pip.

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 31/12/2020, si possono così distinguere:

- Personale Dirigenziale 3° Fascia corrispondente ad un totale di 3 unità;
- Capo Redattore corrispondente ad un totale di 1 unità;
- Personale del Dipartimento corrispondente ad un totale di 33 unità di cui un Redattore Capo;
- Personale ERSU corrispondente ad un totale di 24 unità.

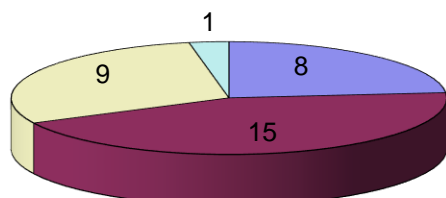
Si riporta schema tabellare e relativi grafici della suddivisione del personale a tempo indeterminato a qualsiasi titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo, distinto per categoria.

Categoria	Dipartimento	ERSU	Totale
Operatori - A	8	0	8
Collaboratori - B	15	0	15
Istruttori Direttivi - C	9	20	29
Funzionari Direttivi - D	1	1	2
Totale	33*	21	54



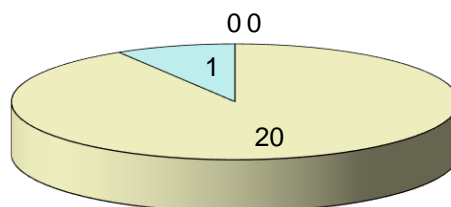
*di cui 1 Redattore Capo

Distribuzione per categoria del personale dipendente dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'ERSU



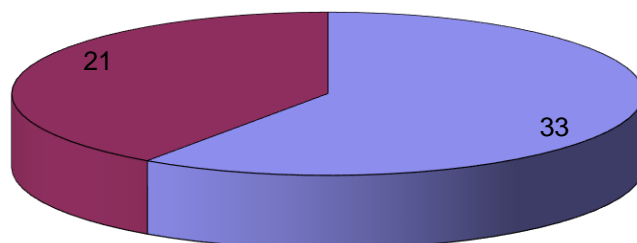
■ Operatori - A ■ Collaboratori - B
■ Istruttori Direttivi - C ■ Funzionari Direttivi - D

Distribuzione per categoria del personale dipendente dell'ERSU



■ Operatori - A ■ Collaboratori - B
■ Istruttori Direttivi - C ■ Funzionari Direttivi - D

Totale dotazione organica



■ Dipartimento ■ Ersu

Tale dato merita di essere approfondito considerando la distribuzione di uomini e donne per categoria occupazionale ed appartenenza.

Come si evince dalle tabelle e dai grafici seguenti si tratta in generale di una popolazione prevalentemente maschile, su 57 unità, 37 sono uomini e 20 donne.

Fig. 1 – Distribuzione personale a qualunque titolo in servizio presso l'Ente distinto per genere ed appartenenza

Categoria	Dipartimento		ERSU	
	M	F	M	F
Operatori - A	4	4	0	0
Collaboratori - B	3	12	0	0
Istruttori Direttivi - C	8	1	18	2
Funzionari Direttivi - D	1	0	1	0
Dirigenti 3 °Fascia	0	0	2	1
Totale	16	17	21	3

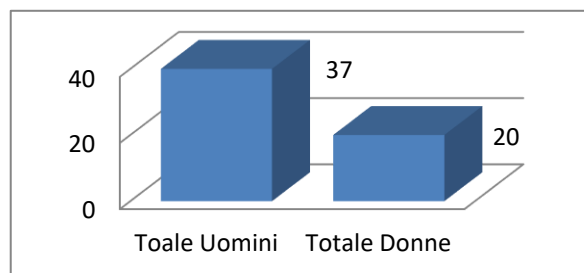


Fig. 2 – Situazione del personale a qualunque titolo in servizio presso l'Ente distinto per genere ed appartenenza

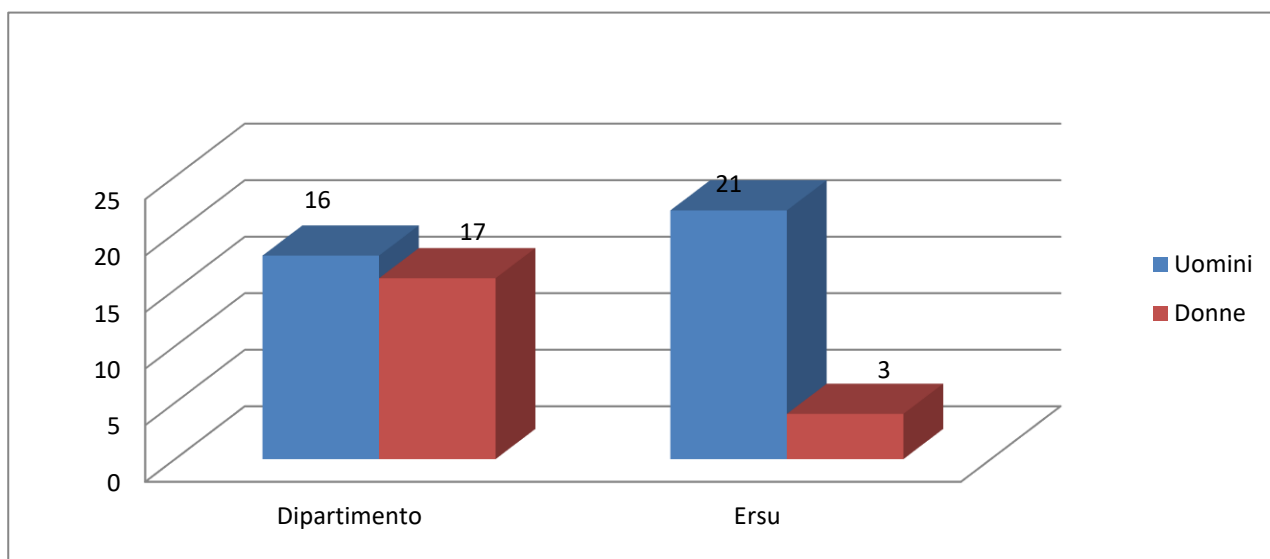


Fig. 3 – Situazione del personale ERSU distinto per genere e categoria

Categoria	Uomini	Donne
Operatori - A	0	0
Collaboratori - B	0	0
Istruttori Direttivi - C	18	2
Funzionari Direttivi - D	1	0
Dirigenti 3 °Fascia	2	1
Totale	21	3

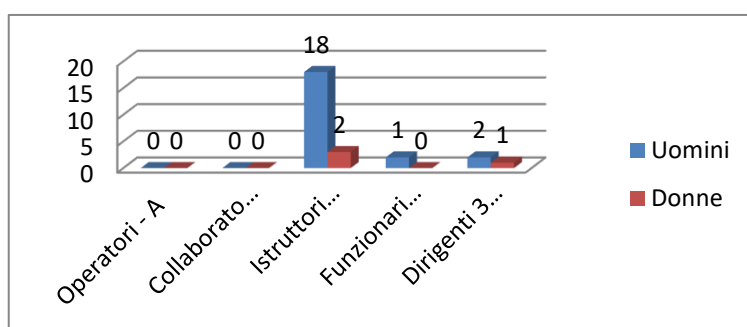


Fig. 4 – Situazione del personale Dipartimento distinto per genere e categoria

Categoria	Uomini	Donne
Operatori - A	4	4
Collaboratori - B	3	12
Istruttori Direttivi - C	8	1
Funzionari Direttivi - D	1	0
Dirigenti 3 °Fascia	0	0
Totale	16	17

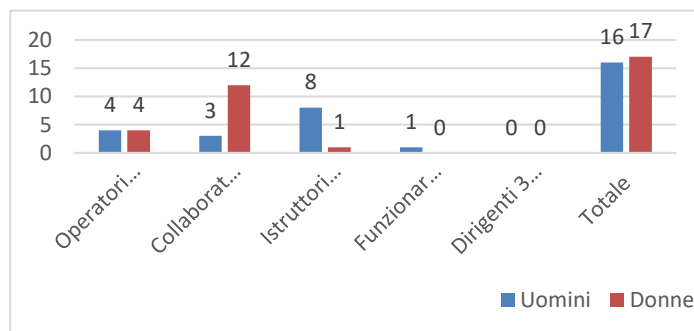
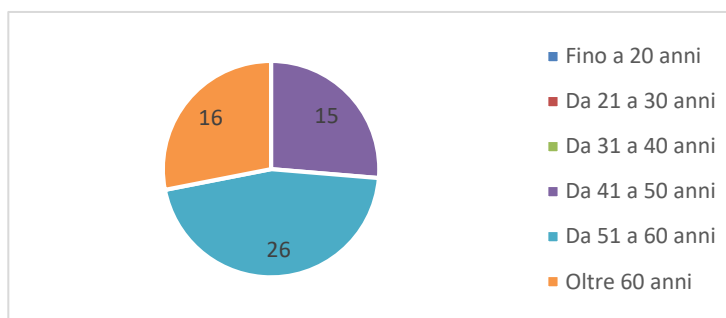


Fig. 5 – Distribuzione del personale a qualunque titolo in servizio distinto per fascia di età alla data del 31/12/2020

Fasce 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	15
Da 51 a 60 anni	26
Oltre 60 anni	16



La scheda seguente sintetizza i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane; essa si compone di tre parti. Nella prima parte si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale, nella seconda parte si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo e, infine, nella terza parte si rilevano gli indicatori di genere.

Parte prima - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi dei dipendenti a qualunque titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	55,81
Età media dei dirigenti (anni)	57,33
% di dipendenti in possesso di laurea	18,51%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	27 ore

Parte seconda- Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	22,41%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di infortuni	0 %
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Parte terza - Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale	35,08%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	Personale dirigente: € 4.520,82 lordi Dipendenti ERSU comparto: € 2.401,29 lordi
<i>N.B. valido solo per i dipendenti dell'Ente e non per il personale in temporaneo distacco</i>	
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	35,08%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Dirigenti: 56; Personale: 52,42
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	25 %
Ore di formazione di personale femminile (media per dipendente di sesso femminile)	28 ore

2.2. Contesto finanziario

Le entrate previste in bilancio sono indicate specificando la loro origine (trasferimenti correnti di fondi dal bilancio regionale, tassa regionale, Fondo Intervento Integrativo Statale Ex L. 390/91 e 662/89 - MIUR).

Al fine di rendere disponibili i dati in modalità aperta ed in modalità immediatamente intellegibile, di seguito si rappresentano gli elementi identificativi dell'Amministrazione in forma tabellare e grafica.

Fig. 6 – Contributo di funzionamento erogato dalla Regione Siciliana

Anno	Importo
2009	€ 7.641.964,46
2010	€ 8.702.386,43
2011	€ 8.668.236,98
2012	€ 5.378.461,90
2013	€ 5.684.603,50
2014	€ 5.053.993,66
2015	€ 4.215.227,15
2016	€ 4.155.106,08
2017	€ 4.429.677,80
2018	€ 4.068.543,82
2019	€ 4.239.976,20
2020	€ 4.316.499,99

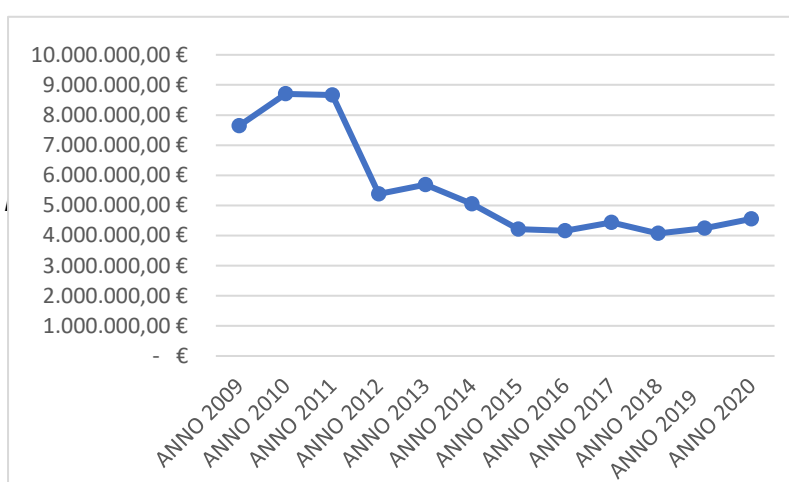


Fig. 7 – Fondo Intervento Integrativo Statale (MIUR) ex L. 390/91 e L. 662/89

Anno	Importo
2009	€ 13.002.967,70
2010	€ 4.108.568,39
2011	€ 3.655.121,18
2012	€ 9.329.362,60
2013	€ 8.454.528,30
2014	€ 7.223.298,42
2015	€ 5.872.101,55
2016	€ 5.848.503,80
2017	€ 11.290.934,36
2018	€ 11.635.551,54
2019	€ 10.292.407,75
2020	€ 12.097.847,58

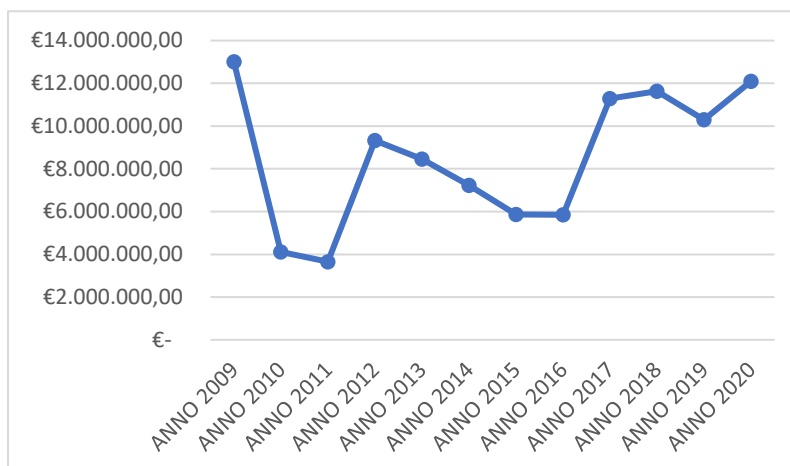
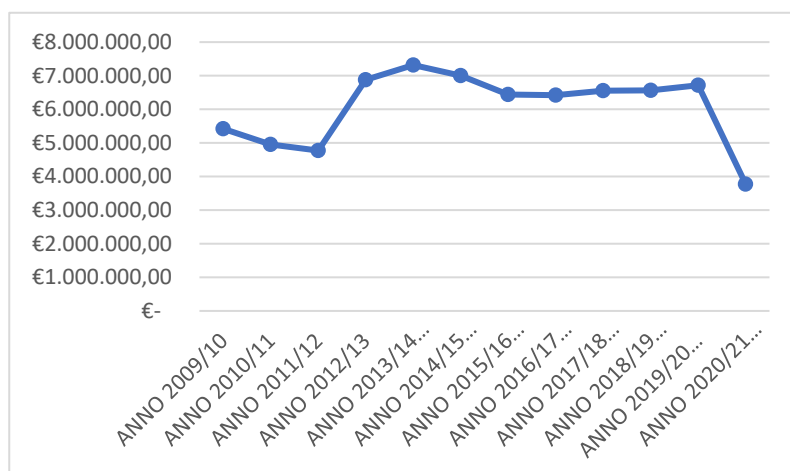


Fig. 8 – Tassa Regionale

A.A.	Importo
2009/10	€ 5.421.396,97
2010/11	€ 4.952.354,50
2011/12	€ 4.768.641,81
2012/13	€ 6.880.201,61
2013/14	€ 7.317.026,46
2014/15	€ 7.002.046,91
2015/16	€ 6.442.279,67
2016/17	€ 6.419.494,45
2017/18	€ 6.556.057,00
2018/19	€ 6.567.817,00
2019/20	€ 6.716.670,00
2020/21*	€ 3.770.751,29



Note:

- Dall'a.a. 2013/14, l'importo comprende anche la Tassa Regionale riversata dalle altre Istituzioni Universitarie AFAM
- Il dato relativo all'a.a. 2020/21 è stato rilevato alla data del 31/12/2020

Fig. 9 – Prospetto riepilogativo 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 Sicilia)	FIS ex L. 390/91 E 662/89 (MIUR)	Tassa Regionale	TOTALE
2009	€ 7.641.964,46	€ 13.002.967,70	€ 5.421.396,97	€ 26.066.329,13
2010	€ 8.702.386,43	€ 4.108.568,39	€ 4.952.354,50	€ 17.763.309,32
2011	€ 8.668.236,98	€ 3.655.121,18	€ 4.768.641,81	€ 17.091.999,97
2012	€ 5.378.461,90	€ 9.329.362,60	€ 6.880.201,61	€ 21.588.026,11
2013	€ 5.684.603,50	€ 8.454.528,30	€ 7.317.026,46	€ 21.456.158,26
2014	€ 5.053.993,66	€ 7.223.298,42	€ 7.002.046,91	€ 19.279.338,99
2015	€ 4.215.227,15	€ 5.872.101,55	€ 6.442.279,67	€ 16.529.608,37
2016	€ 4.155.106,08	€ 5.848.503,80	€ 6.419.494,45	€ 16.423.104,33
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

Note:

- Dall'a.a. 2013/14, l'importo comprende anche la Tassa Regionale riversata dalle altre Istituzioni Universitarie AFAM
- Il dato relativo alla TR a.a. 2020/21 è stato rilevato alla data del 31/12/2020

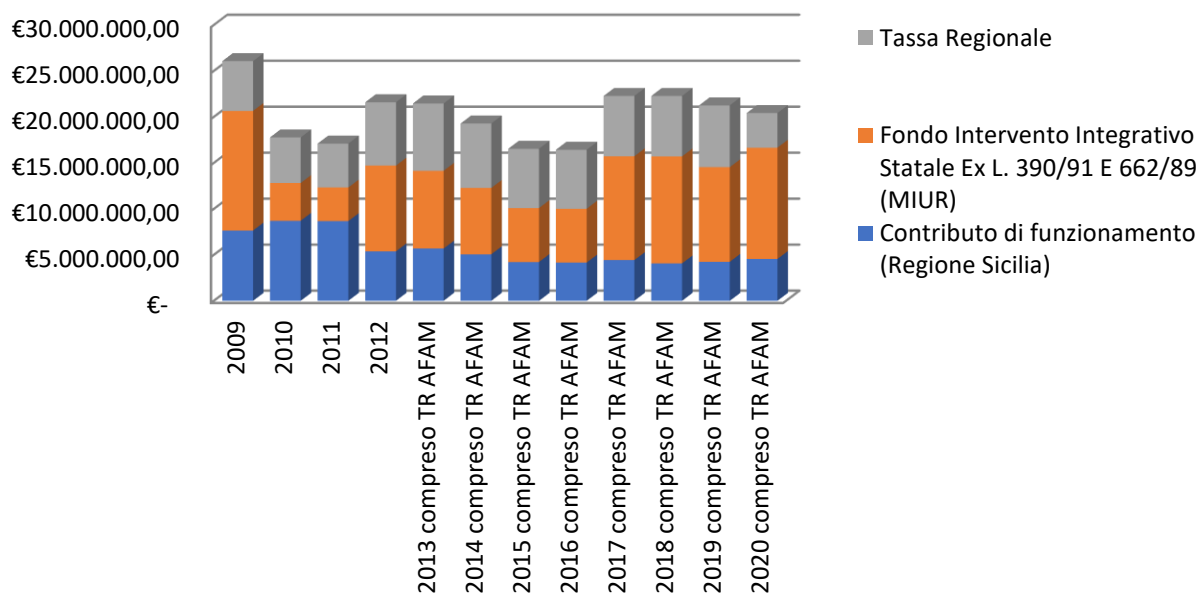
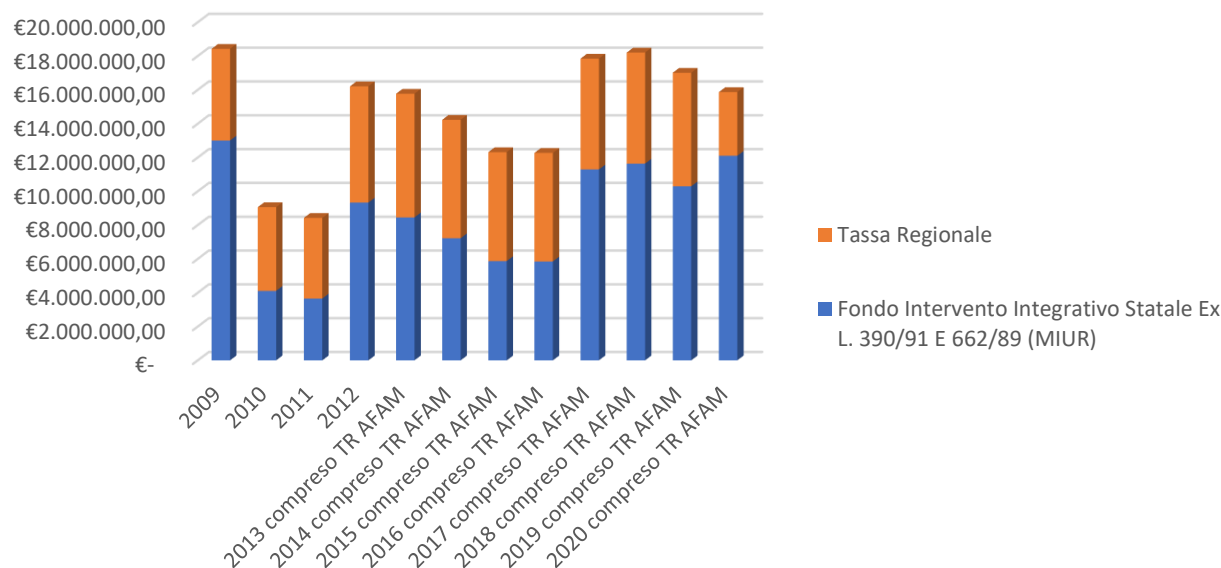


Fig. 10 – Prospetto riepilogativo Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e L. 662/89 MIUR + Tassa regionale

Anno	FIS ex L. 390/91 E 662/89 (MIUR)	Tassa Regionale	TOTALE
2009	€ 13.002.967,70	€ 5.421.396,97	€ 18.424.364,67
2010	€ 4.108.568,39	€ 4.952.354,50	€ 9.060.922,89
2011	€ 3.655.121,18	€ 4.768.641,81	€ 8.423.762,99
2012	€ 9.329.362,60	€ 6.880.201,61	€ 16.209.564,21
2013	€ 8.454.528,30	€ 7.317.026,46	€ 15.771.554,76
2014	€ 7.223.298,42	€ 7.002.046,91	€ 14.225.345,33
2015	€ 5.872.101,55	€ 6.442.279,67	€ 12.314.381,22
2016	€ 5.848.503,80	€ 6.419.494,45	€ 12.267.998,25
2017	€ 11.290.934,36	€ 6.556.057,00	€ 17.846.991,36
2018	€ 11.635.551,54	€ 6.567.817,00	€ 18.203.368,54
2019	€ 10.292.407,75	€ 6.716.670,00	€ 17.009.077,75
2020	€ 12.097.847,58	€ 3.770.751,29	€ 15.868.598,87

Note:

- Dall'a.a. 2013/14, l'importo comprende anche la Tassa Regionale riversata dalle altre Istituzioni Universitarie AFAM
- Il dato relativo alla TR a.a. 2020/21 è stato rilevato alla data del 31/12/2020



2.3. I benefici erogati

2.3.1. Borse di studio

Il DL 19 maggio 2020, n.34, articolo 236, comma 4, ha disposto un'allocatione straordinaria di fondi in favore degli interventi per il Diritto allo Studio Universitario (DSU) per consentirne l'eventuale estensione anche agli studenti che, in conseguenza delle difficoltà poste negli studi universitari dall'emergenza Covid, non abbiano raggiunto il merito nell'a.a. 2019/2020.

L'ERSU di Palermo ha adottato la modalità procedurale tipo A (bando unico con due linee), proposta dall'ANDISU, per la gestione della misura straordinaria.

Limitatamente agli studenti che intendevano iscriversi per l'a.a. 2020/21 ad anni successivi al primo, hanno potuto fare domanda sulla:

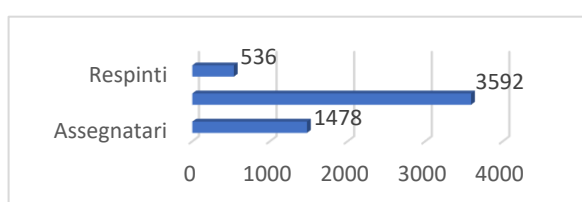
- **Linea A**, coloro che erano in possesso del requisito di merito previsto dal bando;
- **Linea B**, coloro che erano in possesso del requisito di merito ridotto del cosiddetto "Bonus Covid", ossia, hanno conseguito un numero di crediti ridotti rispetto a quelli previsti dalla LINEA A (il "Bonus Covid", cumulabile al bonus standard, era fissato nella misura standard di 5 CFU per gli studenti iscritti a corsi di studio presso l'UNIPA e la LUMSA e di 10 CFU per gli studenti iscritti a corsi di studio presso le istituzioni AFAM).

Sono state stilate due graduatorie separate (la linea A e la linea B) e sono state finanziate prioritariamente tutti gli idonei della Linea A; nei limiti delle risorse rimanenti, saranno finanziate quelle della Linea B.

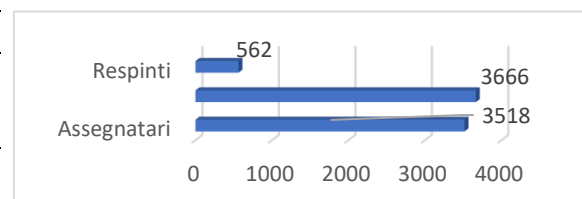
I grafici e la tabella rappresentate in sequenza, evidenziano il numero di richieste Borse di Studio pervenute nell'A.A. 2020/21 (dati rilevati in data 01/12/2020).

Fig. 11 – Prospetto riepilogativo relativo al numero delle richieste di borse di studio pervenute nell'a.a. 2020/21 ed esito concorsuale (data rilevazione 01/12/2020)

Primo anno			
Assegnatari di borsa di studio	Idonei non assegnatari di borsa di studio	Respinti	Totale
1478	3592	536	5606



Anni successivi al primo			
Assegnatari di borsa di studio	Idonei non assegnatari di borsa di studio	Respinti	Totale
3518	3666*	562	7746



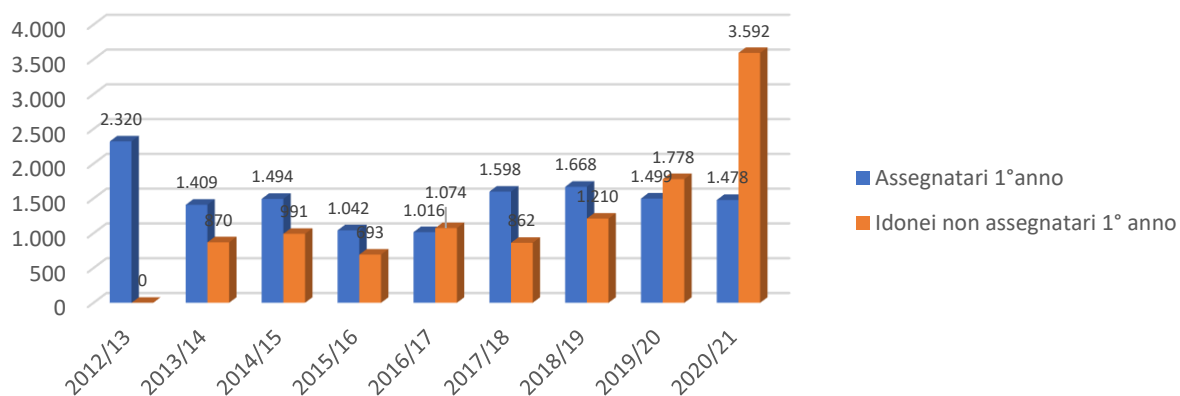
* Il dato comprende anche gli IDONEI della LINEA B

Fig. 12 – Prospetto riepilogativo relativo al numero delle richieste IDONEE (assegnatari e non assegnatari) di borse di studio pervenute dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2020/21 (data rilevazione 01/12/2020)

A.A.	Primo anno			Anni successivi al primo			TOTALE complessivo (a)+(b)
	Assegnatari	Idonei non assegnatari	Totale (a)	Assegnatari	Idonei non assegnatari	Totale (b)	
2012/13	2.320	0	2.320	4.565	0	4.565	6.885
2013/14	1.409	870	2.279	3.688	1.191	4.879	7.158
2014/15	1.494	991	2.485	3.308	1.701	5.009	7.494
2015/16	1.042	693	1.735	2.132	1.579	3.711	5.446
2016/17	1.016	1.074	2.090	2.516	1.579	4.095	6.185
2017/18	1.598	862	2.460	3.997	942	4.939	7.399
2018/19	1.668	1.210	2.878	4.371	1.341	5.712	8.590
2019/20	1.499	1.778	3.277	4.032	2.165	6.197	9.474
2020/21	1.478	3.592	5.070	3.518	3.666*	7.184	12.254

* Il dato comprende anche gli IDONEI della LINEA B

Numero richieste IDONEE di borse di studio primo anno pervenute dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2020/21



Numero richieste IDONEE di borse di studio anni succ. al primo pervenute dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2020/21

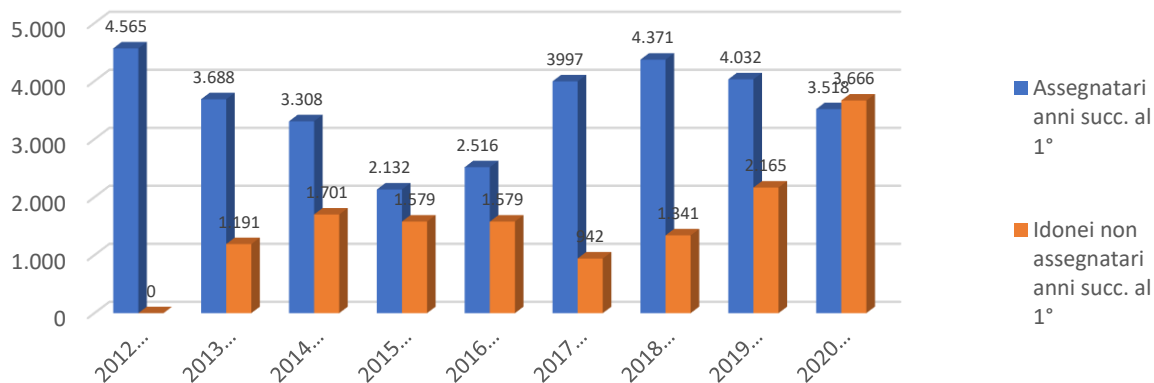


Fig. 13 – Grafico relativo all’andamento del numero delle richieste IDONEE (assegnatari e non assegnatari) di borse di studio pervenute dall’a.a. 2012/13 all’a.a. 2020/21 (data rilevazione 01/12/2020)

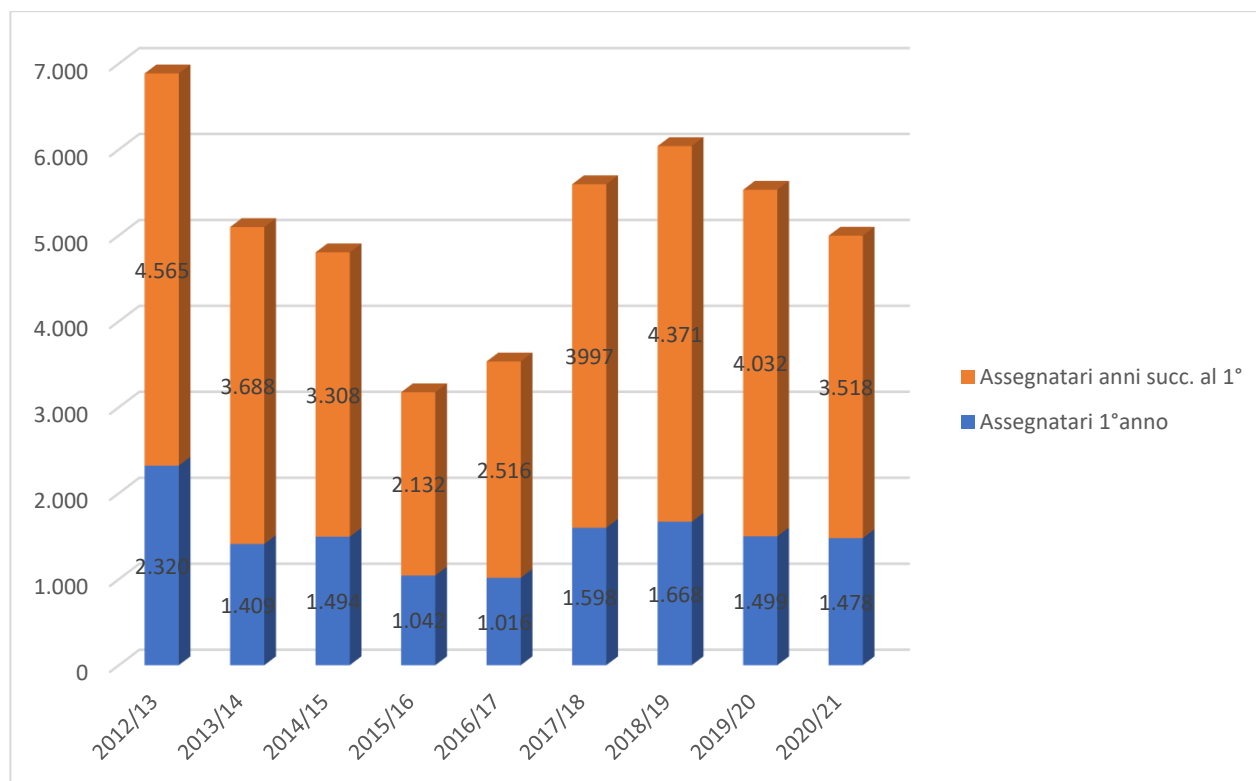
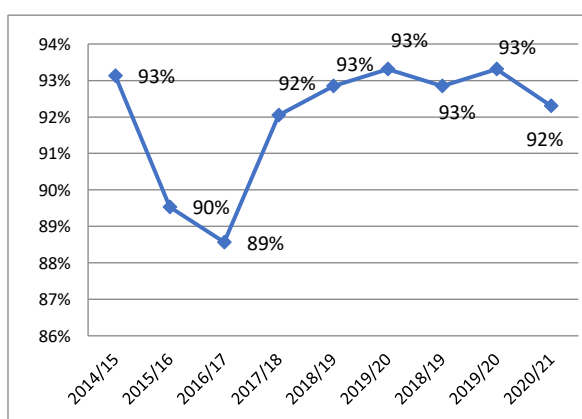


Fig. 14 – Prospetto relativo alla percentuale degli IDONEI (assegnatari e non assegnatari) di borse di studio alla data di pubblicazione delle rispettive graduatorie per a.a.

A.A.	Richiedenti borsa di studio	Idonei	% idonei	Data di riferimento
2012/13	9757	9193	94%	05/11/2012
2013/14	9974	9205	92%	01/11/2013
2014/15	10212	9510	93%	31/10/2014
2015/16	7433	6655	90%	30/10/2015
2016/17	8345	7391	89%	28/10/2016
2017/18	9468	8715	92%	31/10/2017
2018/19	10981	10196	93%	31/10/2018
2019/20	11956	11156	93%	31/10/2019
2020/21	13352	12324	92%	29/10/2020



Il grafico e la tabella rappresentate in sequenza, evidenziano l'andamento degli ultimi quattro anni accademici della percentuale di assegnatari di borsa di studio rispetto al totale degli idonei (assegnatari e non assegnatari di borsa di studio) degli ultimi quattro anni accademici (data rilevazione 30/4/2021).

Fig. 15 – Prospetto riepilogativo relativo alla percentuale degli assegnatari di borsa di studio rispetto al totale degli idonei (assegnatari e non assegnatari di borsa di studio) degli ultimi quattro anni accademici (data rilevazione 30 aprile 2021)

A.A.	N. RICHIEDENTI	N. IDONEI*	N. ASSEGNATARI	%
2017/18	9.468	8.715	5.595	64,2
2018/19	10.981	10.196	6.039	59,2
2019/20	11.956	11.156	5.531	49,6
2020/21	12.254	10.679**	10.330	96,7

* Gli IDONEI sono gli assegnatari e i non assegnatari di borsa di studio

** Il dato non comprende i 563 idonei di anni successivi al primo della Linea B

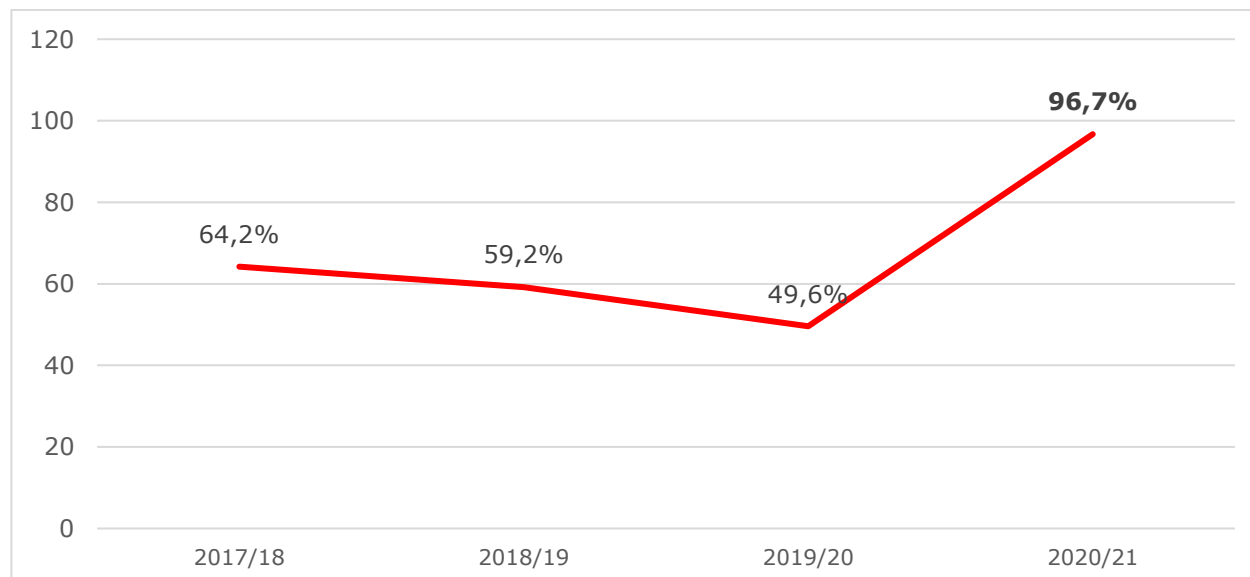
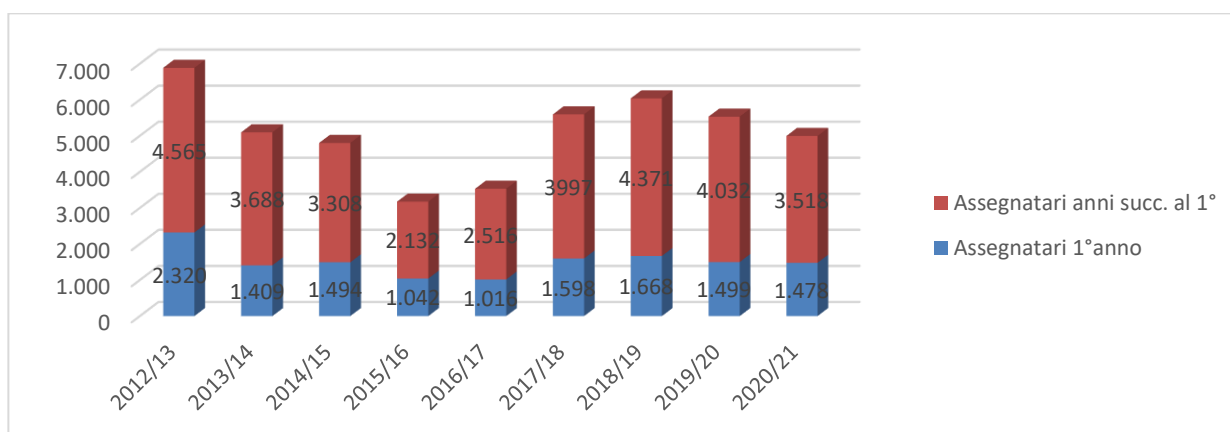


Fig. 16 – Prospetto riepilogativo assegnatari di borsa di studio
(Data di rilevamento 14/01/2021)

A.A.	Assegnatari primo anno	Assegnatari anni successivi	Totale
2012/13	2.320	4.565	6.885
2013/14	1.409	3.688	5.097
2014/15	1.494	3.308	4.802
2015/16	1.042	2.132	3.174
2016/17	1.016	2.516	3.532
2017/18	1.598	3997	5.595
2018/19	1.668	4.371	6.039
2019/20	1.499	4.032	5.531
2020/21	1.478	3.518	4.996 (*oltre contributo covid)



2.3.2. Servizio abitativo

L'ERSU di Palermo eroga il servizio abitativo tramite Residenze universitarie gestite direttamente dall'Ente, di seguito elencate:

Le strutture residenziali attive sono riportate nella [Carta dei Servizi 2020](#).

Nell'a.a. 2020/21 sono state attivate tutte le procedure per l'assegnazione di n. 800 posti letto, di cui n. 775 posti letto agli studenti vincitori per la sede di Palermo e n. 25 agli studenti vincitori per la sede di Caltanissetta come da bando di concorso.

A causa della pandemia da Covid-19 e su indicazioni degli organi competenti, le stanze disponibili con doppio posto letto (o con maggiore capienza) sono state considerate come singole. Ciò ha comportato l'assegnazione di n. 538 posti letto agli studenti assegnatari per la sede di Palermo e di n. 19 posti letto agli studenti assegnatari per la sede di Caltanissetta.

Fig. 17 – Prospetto riepilogativo assegnatari di posto letto
(Dati rilevazione statistica per MIUR)

A.A.	Posti letto a Borsisti	Posti letto a idonei no BS	Posti letto a non idonei	Posti letto foresteria	TOTALE
2012/13	483	214	83	32	812
2013/14	377	371	32	32	812
2014/15	373	333	71	31	808
2015/16	349	241	90	65	745
2016/17	460	199	68	18	745
2017/18	629	109	52	32	822
2018/19	659	71	60	32	822
2019/20	552	137	3	32	724
2020/21	597	193	4	0	557

Note: a seguito dell'emergenza da COVID-19, i posti letto per l'a.a. 2020/21 sono stati assegnati solo parzialmente (n. 557 su n. 800 messi a concorso).

2.3.3. Servizio di ristorazione

Il servizio di ristorazione offerto dall'ERSU di Palermo è rivolto agli studenti iscritti presso le istituzioni universitarie afferenti l'Ente, al personale docente e non docente delle stesse e al personale dipendente dell'ERSU.

Per l'accesso al servizio di ristorazione presso una delle mense e dei punti di ristorazione pasti, gli aventi diritto utilizzano l'APP MYUNIAPP.

Le strutture ristorative attive sono riportate nella [Carta dei Servizi 2020](#).

Come è noto, la diminuzione del consumo dei pasti da parte dell'Utenza, dovuta dalla pandemia (COVID19), motivo per cui, dal marzo 2020 è rimasto attivo presso la Residenza Universitaria Santi Romano il servizio take away, la mensa convenzionata C.O.T dell'ARNAS presso l'ospedale Civico di Palermo.

Fig. 18 – Prospetto riepilogativo numeri pasti erogati per anno solare

Anno	N. pasti erogati
2013	580.901
2014	539.584
2015	520.713
2016	425.375
2017	416.617
2018	414.005
2019	521.157
2020	142.648

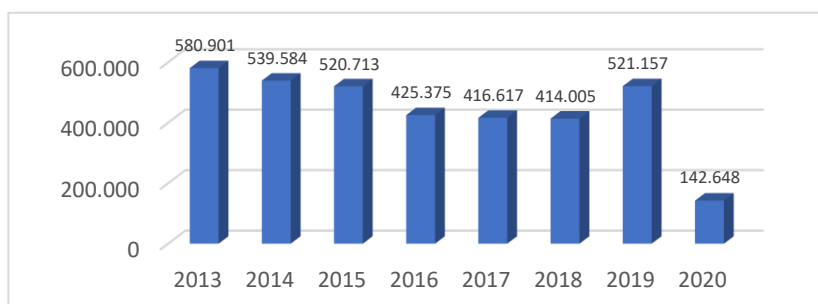
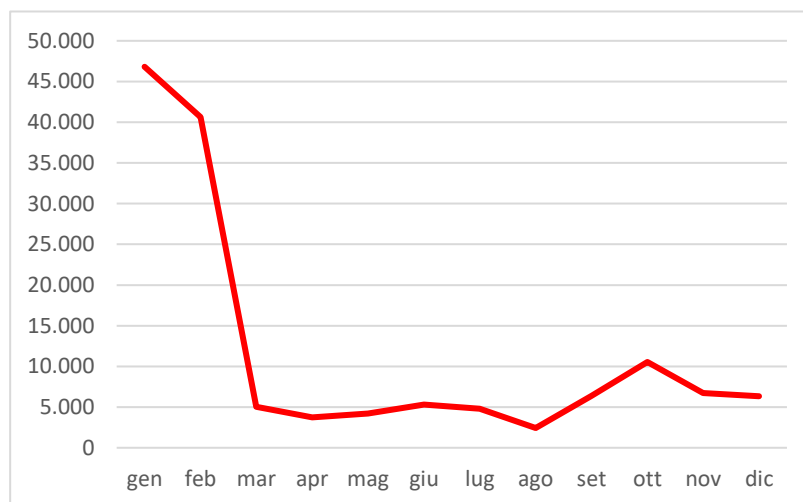


Fig. 19 – Prospetto riepilogativo numeri pasti erogati nell'anno 2020

Mese	N. pasti erogati
Gennaio	46.811
Febbraio	40.638
Marzo	5.036
Aprile	3.744
Maggio	4.194
Giugno	5.309
Luglio	4.813
Agosto	2.430
Settembre	6.370
Ottobre	10.524
Novembre	6.713
Dicembre	6.329
Totale	142.648

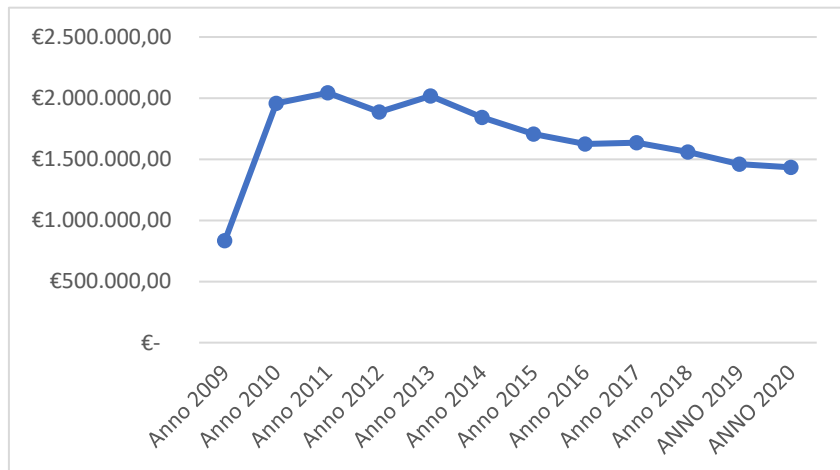


Note: Dal mese di marzo 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il servizio mensa ha subito una notevole riduzione.

2.4. Costo del personale

Fig. 20 – Prospetto relativo al costo del personale dell'ERSU di Palermo (contributo versato dall'Amministrazione Regionale per il pagamento del personale dell'ERSU di Palermo, trasferito dall'EAS in liquidazione ai sensi della L.R. 10/99 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 €



Note: Per il personale dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente non si è tenuto conto del relativo costo, poiché direttamente retribuito dall'Amministrazione Regionale.

3. Pari Opportunità, Trasparenza e Standard di Qualità

3.1. Pari opportunità

L'art. 21 della legge n. 183 del 04/11/2010, 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.

Nel 2020 sono stati posti in essere ogni adempimento amministrativo consequenziale (predisposizione atti d'interpello per la costituzione del CUG in composizione paritetica, acquisizione delle manifestazioni d'interesse da parte dei soggetti interessati, inviti alle OO.SS. più rappresentative, ecc...).

Con [Determina del Direttore f.f. dell'Ente 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, in forma associata, degli ERSU di Enna, Messina e Palermo.

Il Presidente del CUG, in forma associata, degli ERSU di Enna, Messina e Palermo è la Sig.ra Dolores Dessì dell'ERSU di Messina.

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. 33/3013 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 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 i cittadini, 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. 2 del 29/1/2020](#) ha approvato il [Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza \(PTPCT\) per il triennio 2020-2022](#).

L'[elenco degli obblighi di pubblicazione](#), ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., allegato n. 3 al PTPCT 2020-22 è pubblicato nell'apposita sottosezione del portale "*Amministrazione Trasparente*" dell'Ente.

Nel 2020 sono stati posti in essere ogni adempimento amministrativo consequenziale, effettuando periodici rilevamenti e trasmettendo l'esito degli stessi al Legale Rappresentante/CdA.

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 2020 è stato creato un portale dedicato alla comunicazione istituzionale, denominato "*Notify*" all'interno del quale è disponibile, sempre attivo ed accessibile a tutti, un questionario finalizzato alla rilevazione del grado di soddisfazione, da parte degli utenti, rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete

I [risultati delle rilevazioni - anno 2020](#) sono stati pubblicati nell'apposita sotto-sezione del portale "*Amministrazione Trasparente*" raggiungibile dal seguente link:

https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/?wpfb_dl=17657

4. Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente dall'anno 2020

Si ritiene necessario preliminarmente precisare quanto segue:

1. nel piano delle performance 2019-2021 si è specificato: *"...Con Decreto del Presidente del C. di A. del 28 giugno 2016, n. 24 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione. Con l'insediamento dell'OIV, avvenuto in data 29 giugno 2016, ha preso pienamente avvio il ciclo di gestione della performance di cui al D.P.reg. n. 52/2012, e, contestualmente, l'avvio delle attività finalizzate alla definizione del piano triennale della performance dell'E.R.S.U. di Palermo e all'adeguamento del sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del D.P.Reg. n. 52/2012. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, si adeguerà a quanto specificatamente indicato con Delibera della Giunta Regione Siciliana n° 11 del 03/01/2019. Nel prosieguo, si allegano gli schemi "Dalla direttiva presidenziale al piano della performance" e "Il ciclo della performance" così come indicati nella suindicata Delibera della Giunta Regione Siciliana n° 11 del 03/01/2019..."*;
2. nel piano delle performance 2020-2022 si è specificato: *"...Con Decreto del Presidente del C.diA. del 28 giugno 2016, n. 24 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione. Con l'insediamento dell'OIV, avvenuto in data 29 giugno 2016, ha preso pienamente avvio il ciclo di gestione della performance di cui al D.P.reg. n. 52/2012, e, contestualmente, l'avvio delle attività finalizzate alla definizione del piano triennale della performance dell'E.R.S.U. di Palermo e all'adeguamento del sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del D.P.Reg. n. 52/2012. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, si adeguerà a quanto specificatamente indicato nel Decreto Presidenziale 30 aprile 2019 "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (SMVP)", pubblicato sulla GURS n. 28 del 14 giugno 2019. Si terrà conto anche di quanto indicato nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale N. 5 Dicembre 2019", redatte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance. Nel prosieguo, si allegano gli schemi del DECRETO PRESIDENZIALE 30 aprile 2019 "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (SMVP)" così come indicati nel citato D.P.R.S. del 30/04/2019..."*;
3. trova applicazione a partire dall'anno 2019 e, relativamente alla performance individuale, sostituisce il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale dell'Ente in uso, denominato *"Metodologie e criteri utilizzati per la valutazione della dirigenza dell'ERSU di Palermo"*, è sviluppato sulla base di quello adottato dall'Assessore destinato alla Presidenza in linea con le disposizioni 78/spcs e 90/spcs, rispettivamente del 2/11/2007 e del 30/11/2007, aventi ad oggetto *"Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale"* e *"Criteri di valutazione dirigenti prima fascia, Dirigenti apicali, Dirigenti responsabili uffici di diretta collaborazione"*, adottati con provvedimento dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i., nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell'Ente, che conseguentemente cessano di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

Con Delibera del CdA n° 43 del 23/11/2020, avente per oggetto *"Apprezzamento del Sistema di*

misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ERSU di Palermo", il CdA dell'Ente, su proposta dell'Amministrazione, ha deliberato di apprezzare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ERSU di Palermo", parte integrante della medesima delibera; copia della suddetta delibera è stata trasmessa all'OIV per le determinazioni consequenziali.

In data 14/12/2020, l'OIV ha appositamente redatto Verbale, acclarato al protocollo dell'Ente al n° 66993 del 15/12/2020, con il quale comunica che per procedere alla validazione del documento chiede di integrare il SMVP con le indicazioni contenute nella scheda allegata allo stesso e di sottoporlo all'apprezzamento del CdA.

Con Delibera del CdA n. 54 del 29/12/2020 avente per oggetto "Apprezzamento SMVP dell'ERSU di Palermo" ha deliberato di apprezzare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ERSU di Palermo Versione 1.1", parte integrante della medesima delibera; copia della suddetta delibera è stata trasmessa all'OIV per le determinazioni consequenziali.

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 Decreto legislativo 150/2009.

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

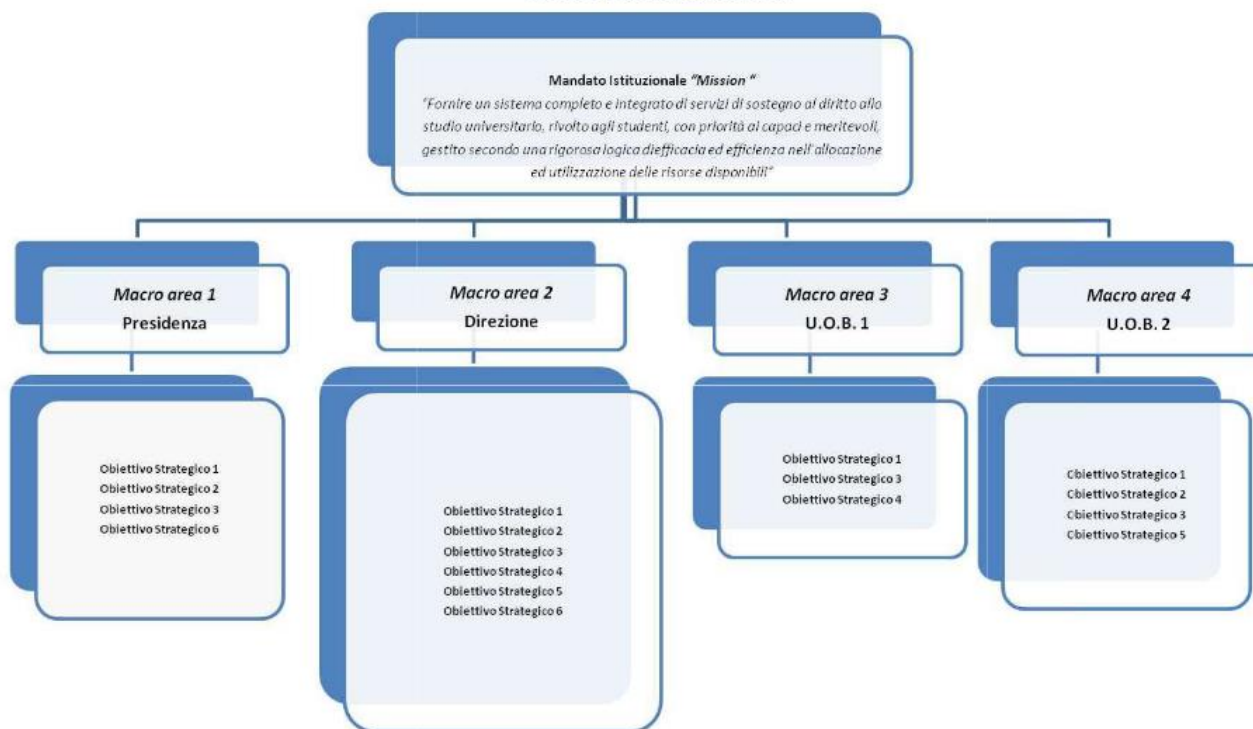
Gli obiettivi strategici fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali. Per la loro particolare rilevanza, in termini di impatto sulla collettività e sul territorio, essi presentano nella fase della misurazione un elevato grado di complessità. Gli indicatori di impatto, con **target triennali**,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

Gli obiettivi strategici relativi al triennio 2020-2022 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



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 2020-2022 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 2020-2022, approvato con Delibera del CdA dell'Ente n. 1 del 29 gennaio 2021, sono stati:

- ✓ **Obiettivo strategico 1 "Anticorruzione e trasparenza"**: Assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell'Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive.
- ✓ **Obiettivo strategico 2: "Riquilificazione dei servizi di accoglienza e di ospitalità delle residenze universitarie"**

- ✓ **Obiettivo strategico 3: "Transizione al digitale tramite azioni per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente":** realizzazione di azioni tese alla modernizzazione tecnologica dei processi e degli assetti organizzativi dell'Ente, mirando ad una ottimizzazione delle risorse informatiche e alla dematerializzazione delle procedure.
- ✓ **Obiettivo strategico 4: "Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa":** Ridurre i tempi di assegnazione e di erogazione dei benefici e dei servizi forniti dall'Ente, compatibilmente con i fondi disponibili.
- ✓ **Obiettivo strategico 5: "Miglioramento del servizio ristorazione"**
- ✓ **Obiettivo strategico 6: "Implementare la collaborazione fra gli EE.RR.SS.UU. Siciliani"**

Dal monitoraggio effettuato dalla Direzione con le altre S.O. si è riscontrata la necessità di apportare, in relazione alla riorganizzazione delle attività a seguito dell'emergenza COVID-19, dei correttivi al Piano della Performance 2020-2023. I suddetti obiettivi strategici non hanno subito variazioni e sono stati confermati con Delibera del CdA dell'Ente n. 23 del 4 maggio 2020 "Interventi correttivi al Piano della performance 2020-2023".

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'allocatione ed utilizzazione delle risorse disponibili"</i>	
Macro area	Obiettivi strategici
Presidenza Direzione UOB 1 UOB 2	Obiettivo Strategico 1 "Anticorruzione e trasparenza": Assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell'Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive.
Presidenza Direzione UOB 2	Obiettivo Strategico 2 "Riqualificazione dei servizi di accoglienza e di ospitalità delle residenze universitarie"
Presidenza Direzione UOB 1 UOB 2	Obiettivo Strategico 3 "Transizione al digitale tramite azioni per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente": realizzazione di azioni tese alla modernizzazione tecnologica dei processi e degli assetti organizzativi dell'Ente, mirando ad una ottimizzazione delle risorse informatiche e alla dematerializzazione delle procedure.
Direzione UOB 1	Obiettivo Strategico 4 "Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa": Ridurre i tempi di assegnazione e di erogazione dei benefici e dei servizi forniti dall'Ente, compatibilmente con i fondi disponibili.
Direzione UOB 2	Obiettivo Strategico 5 "Miglioramento del servizio ristorazione"
Presidenza Direzione	Obiettivo Strategico 6 "Implementare la collaborazione fra gli EE.RR.SS.UU. Siciliani"

5.2. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

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

Gli obiettivi operativi fissati nel Piano della performance per il triennio 2020-2022, approvato con Delibera del CdA dell'Ente n. 1 del 29 gennaio 2021, sono stati:

- ✓ 1.1. Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza;
- ✓ 2.1. Creare un polo di addestramento e sensibilizzazione sul compostaggio di prossimità presso le Residenze;
- ✓ 3.1. Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente;
- ✓ 4.1. Ridurre i tempi di assegnazione dei benefici e dei pagamenti agli studenti.
- ✓ 5.1. Ridurre i tempi di attesa per l'erogazione dei pasti;
- ✓ 6.1. Individuare azioni comuni attraverso il dialogo connesso ai lavori della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio.

Dal monitoraggio effettuato dalla Direzione con le altre S.O. si è riscontrata la necessità di apportare, in relazione alla riorganizzazione delle attività a seguito dell'emergenza COVID-19, dei correttivi al Piano della Performance 2020-2023. I suddetti obiettivi operativi non hanno subito variazioni e sono stati confermati con Delibera del CdA dell'Ente n. 23 del 4 maggio 2020 "Interventi correttivi al Piano della performance 2020-2023".

Le azioni declinate nel Piano della performance per il triennio 2020-2022, approvato con Delibera del CdA dell'Ente n. 1 del 29 gennaio 2021, sono state:

- ✓ 1.1.1. Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC
- ✓ 1.1.2. Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. "Amministrazione trasparente"
- ✓ 1.1.3. Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi
- ✓ 2.1.1. Convenzione tra RAP, ERSU e ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di pulizia
- ✓ 2.1.2. Corsi di formazione agli studenti, ai dipendenti dell'Ente e della ditta Aggiudicataria
- ✓ 3.1.1. Realizzare la richiesta benefici precompilata online sulla base di dati/informazioni che saranno acquisiti tramite accesso alla banca dati INPS e alle banche dati delle istituzioni universitarie
- ✓ 3.1.2. Realizzare un sistema di archiviazione e di condivisione dei dati e dei documenti in possesso dell'Ente su apposito cloud
- ✓ 4.1.1. Pubblicazione del bando di concorso entro il 15/07/2020
- ✓ 4.1.2. Pubblicazione elenchi dei partecipanti entro 15/10/2020
- ✓ 4.1.3. Restituzione tassa regionale agli studenti di anni successivi al primo entro 30 gg dal ricevimento dei fondi da parte dell'Ateneo di appartenenza dello studente
- ✓ 5.1.1. Attivazione App MYUNIAPP per consentire il pagamento del pasto degli studenti
- ✓ 5.1.2. Revisione del regolamento della ristorazione
- ✓ 6.1.1. Incontri fra i Rappresentanti Legali dei vari Enti

Dal monitoraggio effettuato dalla Direzione con le altre S.O. si è riscontrata la necessità di apportare, in relazione alla riorganizzazione delle attività a seguito dell'emergenza COVID-19, dei correttivi al Piano della Performance 2020-2023 consistenti nel rinvio della data ultima di realizzazione di alcune linee di azione nell'inserimento di una ulteriore linea d'azione; il CdA ha condiviso le modifiche proposte stante l'eccezionalità del contesto operativo.

Nello specifico:

- ✓ la data ultima di realizzazione della linea d'azione 3.1.1. è stata rinviata dall'1/6/2020 al 30/6/2020;

- ✓ la data ultima di realizzazione della linea d'azione 4.1.1. è stata rinviata dal 15/6/2020 al 15/7/2020;
- ✓ la data ultima di realizzazione della linea d'azione 4.1.2. è stata rinviata dal 15/9/2020 al 15/10/2020;
- ✓ è stata inserita l'ulteriore linea d'azione 4.1.4. *"Gestione delle istanze relative al Bando di concorso per la concessione di contributi economica studenti universitari fuori sede per l'A.A. 2019/2020 a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, elaborato a seguito della Deliberazione della Giunta Regionale Siciliana n. 132 del 07/04/2020 "Emergenza COVID-19. Misure straordinarie di sostegno per gli studenti fuori sede. Iniziative"*.

5.3. Schede di sintesi dei risultati raggiunti e scostamenti

Si riportano, di seguito, le schede di sintesi, desunte dal Piano della performance 2020-2022, dei risultati raggiunti e degli scostamenti.

SCHEDA 1			
Obiettivo Strategico 1 "Anticorruzione e trasparenza": Assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell'Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive.			
Obiettivo operativo 1.1: Assicurare il corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza	Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti
1.1.1	Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC	Presidenza, Direzione UOB1, UOB2 RPCT	<p>Report quadrimestrale e di verifica (somministrazione ai Dirigenti ogni quadrimestre di una scheda - report riepilogativa)</p> <p style="text-align: right;">31/12/2022</p> <p>Le strutture direttamente coinvolte hanno contribuito alla stesura del PTPCT 2020-2022, dell'allegato 1 Mappatura dei processi singoli uffici e dell'allegato 4 Piano annuale della Formazione del Personale, rispettando le scadenze previste dalla normativa vigente (su proposta del RPCT, con Delibera del CdA n. 2 del 29.1.2020, è stato adottato il PTPCT 2020-2022 dell'ERSU di Palermo – scadenza 31 gennaio 2020). Inoltre, hanno affiancato il RPCT nel monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPCT. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, l'Ente ha sospeso l'attività formativa "in presenza" programmata nel Piano annuale della Formazione del Personale (Allegato n. 4 al PTPCT 2020-2022); di conseguenza, si è ricorsi a percorsi formativi a distanza (FAD) e, su proposta del RPCT, con Delibera del CdA n. 28 del 22.6.2020, il Piano annuale di Formazione del Personale anno 2020 - Allegato 4 al PTPCT 2020-2022 dell'ERSU di Palermo, è stato rimodulato; - a seguito individuazione ulteriori processi aggiuntivi, su proposta del RPCT, la "Mappatura dei processi singoli uffici" - Allegato 1 al PTPCT 2020-2022 dell'ERSU di Palermo è stata rimodulata (Delibera del CdA n. 44 del 23.11.2020); - a seguito successivo monitoraggio, su proposta del RPCT, il Piano annuale di Formazione del Personale anno 2020 - Allegato 4 al PTPCT 2020-2022 dell'ERSU di Palermo, è stato ulteriormente rimodulato (Delibera del CdA n. 45 del 23.11.2020); - in ottemperanza alla normativa vigente in materia di trasparenza e anticorruzione, è stata avviata procedura aperta alla consultazione per l'aggiornamento del PTPCT - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ERSU di Palermo 2021-2023 (Avviso pubblico del RPCT prot. n. 62559 del 20/11/2020); - sono stati formulati e pubblicati sull'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" (nota prot. n. 512/int. dell'1.6.2020) e su portale dell'AgID, gli obiettivi di accessibilità 2020 dei siti web e dei portali dell'Ente (vedasi https://accessibilita.agid.gov.it/obiettivi-accessibilita/2020/ersu-palermo/112118). <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>

1.1.2	Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. "Amministrazione trasparente"	RPCT Direzione-URP	Report trimestrale su adempimenti in materia di pubblicazione nella sezione del sito "Amministrazione trasparente" 31/12/2022	<p>Le strutture direttamente coinvolte hanno affiancato il RPCT nel monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>Si riporta, di seguito, elenco dei report desunti dal protocollo informatico dell'Ente</p> <p>2020.00001010 04-11-2020 09:55:44 - MONITORAGGIO attività formativa del personale di cui all'allegato 4 -Piano di formazione del personale (PFP) ERSU PALERMO al PTPCT 2020-2022</p> <p>2020.00000672 24-07-2020 13:41:47 - MONITORAGGIO AT - Elenco operatori economici in ottemperanza all'art. 36, co. 2 del d.lgs. 50/2016.</p> <p>2020.00000580 24-06-2020 09:05:10 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Bilanci", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000421 29-04-2020 11:10:26 - MONITORAGGIO AT - Elenco aggiornato "Tutor aziendali" per tirocinio curriculare dell'ERSU di Palermo, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000412 24-04-2020 09:05:49 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Tipologie di procedimento", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000407 23-04-2020 11:35:21 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Bilanci", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000342 06-04-2020 08:48:29 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi ai "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000338 03-04-2020 12:57:26 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Atti generali", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000335 02-04-2020 12:40:13 - MONITORAGGIO attività formativa durante lo smart working</p> <p>2020.00000334 02-04-2020 12:31:30 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Atti di concessione", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000326 01-04-2020 10:11:24 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice - anno 2020 e anno 2019, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000317 30-03-2020 10:50:38 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione atti di concessione - anno 2020, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000211 11-03-2020 10:28:43 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali - anno 2020, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000189 04-03-2020 12:00:48 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Atti a contrarre" anno 2020, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000187 04-03-2020 11:33:23 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Dati sui pagamenti" anno 2019, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. si</p> <p>2020.00000177 02-03-2020 12:06:37 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Articolazione degli uffici", ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000119 13-02-2020 09:51:56 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dello scadenziario dei nuovi obblighi amministrativi per l'a.a. 2019/20, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000118 13-02-2020 09:46:59 MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari di borse e contributi per il diritto allo studio universitario anno 2019, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000117 13-02-2020 09:33:03 - MONITORAGGIO AT - Elenchi dei principali</p>
-------	---	-----------------------	--	--

				<p>procedimenti a istanza di parte e non, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000116 13-02-2020 09:32:30 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi al patrimonio immobiliare - anno 2019, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000115 13-02-2020 09:30:33 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi ai titolari di incarichi di indirizzo politico cessati, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000114 13-02-2020 09:26:51 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione dati relativi ai canoni di locazione - anno 2019, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>2020.00000113 13-02-2020 09:19:51 - MONITORAGGIO AT - Obblighi di pubblicazione "Atti di concessione" - anno 2020, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
1.1.3	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi	RPCT Direzione-URP	Numero incontri formativi 31/12/2022	<p>Le strutture direttamente coinvolte hanno affiancato il RPCT nell'organizzazione di incontri formativi finalizzati alla promozione della cultura della legalità e della trasparenza. Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il PTPCT 2020-2022 dell'ERSU di Palermo, incontro formativo previsto dal PFP 2020, svoltosi in data 27 Febbraio 2020 presso la sede dell'Ente; - Giornata della Trasparenza 2020 dal tema: "Analisi del contesto interno e smart working durante il periodo di emergenza da Covid-19", svoltasi in modalità telematica in data 2 dicembre 2020; - L'applicazione del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) nella P.A.: indicazioni operative, erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020); - Obblighi dei lavoratori, codici di comportamento e piano nazionale anticorruzione 2019-2021, erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020); - Amministrazione trasparente, obblighi di pubblicazione, privacy e performance, erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020); - L'imparzialità del dipendente pubblico quale misura di prevenzione della corruzione, erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020); - Presenze e prevenzione dell'assenteismo, erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020); - Il diritto di accesso nella pubblica amministrazione: documentale, civico e generalizzato (foia), erogato in modalità e-learning su piattaforma web (entro il 31 dicembre 2020). <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
SCHEDA 2				
Obiettivo Strategico 2 "Riqualficazione dei servizi di accoglienza e di ospitalità delle residenze universitarie"				
Obiettivo operativo 2.1: Creare un polo di addestramento e sensibilizzazione sul compostaggio di prossimità presso le Residenze	Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti	

2.1.1	Convenzione tra RAP, ERSU e ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di pulizia	Presidenza Direzione UOB2	Convenzione 30/06/2021	Le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Con <u>Delibera del CdA n. 55 del 29/12/2020</u> , infatti, è stato approvato lo schema di convenzione tra l'ERSU di Palermo e la RAP - Risorse Ambiente Palermo S.p.A.. Al momento si è in attesa che la RAP segua il suo iter di approvazione per poi concordare una data per la sottoscrizione.
2.1.2	Corsi di formazione agli studenti, ai dipendenti dell'Ente e della ditta aggiudicataria	Presidenza Direzione UOB2	Numero corsi 31/12/2022	I corsi di formazione saranno attivati non appena la convenzione diverrà operativa con la sottoscrizione. Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.

SCHEDA 3

Obiettivo Strategico 3: *Transizione al digitale tramite azioni per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente*

Obiettivo operativo 3.1: Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente		Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti
3.1.1	Realizzare la richiesta benefici precompilata online sulla base di dati/informazioni che saranno acquisiti tramite accesso alla banca dati INPS e alle banche dati delle istituzioni universitarie.	Direzione-Uff. Transizione al digitale UOB1	Procedura online 30/06/2020	Entro la data ultima del 30/6/2020 , le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Dovendo recepire le Linee Guida ANDISU per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 236 co. 4 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, approvate dalla Conferenza delle Regioni nella seduta del 18 giugno 2020 , la procedura online per la "precompilata" della richiesta benefici a.a. 2020/21, seppur predisposta entro i termini, è stata conseguentemente implementata ed attivata alle ore 9:00 del 21 luglio 2020. Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.
3.1.2	Realizzare un sistema di archiviazione e di condivisione dei dati e dei documenti in possesso dell'Ente su apposito cloud	Presidenza Direzione UOB1 UOB2	Piattaforma cloud 30/06/2020	Entro la data ultima del 30/6/2020 , le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Con nota prot. interno n. 362 del 9 aprile 2020, tutti i dipendenti dell'Ente sono stati informati dell'avvenuta realizzazione del nuovo sistema di archiviazione e di condivisione dei dati e dei documenti in possesso dell'Ente su apposito cloud raggiungibile all'indirizzo http://cloud.ersupalermo.it/index.php/login . Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.

SCHEDA 4

Obiettivo Strategico 4 "Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa": Ridurre i tempi di assegnazione e di erogazione dei benefici e dei servizi forniti dall'Ente, compatibilmente con i fondi disponibili.

Obiettivo operativo 4.1: Ridurre i tempi di assegnazione dei benefici e dei pagamenti agli studenti		Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti
--	--	----------------------------------	-------------------------------------	---------------------

4.1.1	Pubblicazione del bando di concorso entro il 15/07/2020	UOB1	Bando di concorso 15/7/2020	<p>Entro la data ultima del 15/7/2020, la struttura direttamente coinvolta ha svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Dovendo recepire e condividere con gli altri ERSU Siciliani, le Linee Guida ANDISU per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 236 co. 4 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, approvate dalla Conferenza delle Regioni nella seduta del 18 giugno 2020, in data 20/7/2020 (prot. interno n. 658) è stata trasmessa al CdA la proposta di delibera per l'approvazione del bando di concorso a.a. 2020/21. Il citato bando è stato approvato con Delibera del CdA n. 30 del 20/7/2020 e pubblicato con Determina del Direttore f.f. n. 111 del 21/7/2021.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
4.1.2	Pubblicazione elenchi dei partecipanti entro 15/10/2020	UOB1	Elenchi 15/10/2020	<p>Entro la data ultima del 15/10/2020, la struttura direttamente coinvolta ha svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Con Determina del Direttore f.f. n. 228 del 24/9/2020, sono stati approvati e pubblicati gli elenchi dei partecipanti al bando di concorso benefici per l'a.a. 2020/21.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
4.1.3	Restituzione tassa regionale agli studenti di anni successivi al primo entro 30 gg dal ricevimento dei fondi da parte dell'Ateneo di appartenenza dello studente	UOB1 Direzione-Uff. Ragioneria	Mandati di pagamento 31/12/2020	<p>Entro la data ultima del 31/12/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. In data 05/02/2021 (n. flusso 2020011) sono stati predisposti i mandati di pagamento per il rimborso della tassa regionale a.a. 2020/21 anni successivi al primo.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
4.1.4	Gestione delle istanze relative al Bando di concorso per la concessione di contributi economica studenti universitari fuori sede per l'A.A. 2019/2020 a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, elaborato a seguito della Deliberazione della Giunta Regionale Siciliana n. 132 del 07/04/2020 "Emergenza COVID-19. Misure straordinarie di sostegno per gli studenti fuori sede. Iniziative".	Direzione-URP- Uff. Transizione al digitale UOB1 Direzione-Uff. Ragioneria	<p>Collaborazione con Dipartimento Ist. e Form. Prof. per stesura Bando di concorso - Analisi procedurale e tuning applicativo dedicato 30/4/2020</p> <p>Pubblicazione Elenchi delle graduatorie 5/6/2020</p> <p>Mandati di pagamento 10/6/2020</p>	<p>Entro la data ultima del 30/04/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata alla stesura del bando e alla predisposizione di applicativo dedicato. In collaborazione con il Dipartimento Regionale dell'istruzione e della formazione professionale, è stato redatto il Bando di concorso per la concessione di contributi economica studenti universitari fuori sede per l'a.a. 2019/2020 a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Bando n. 1 del 16 aprile 2020 approvato con provvedimento della Dirigente Generale ad interim del Dipartimento Regionale). Previa analisi procedurale, è stata predisposta apposita applicazione internet resa disponibile nel portale degli ERSU Siciliani raggiungibile dal link: www.ersusiciliani.it</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p> <p>Entro la data ultima del 05/06/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata alla pubblicazione degli elenchi delle graduatorie. Con nota prot. 17971 del 5/6/2020, l'ERSU di Palermo, completata in sinergia con gli altri ERSU siciliani la fase istruttoria delle richieste pervenute relative al citato bando, sono state trasmesse al Dipartimento Regionale le graduatorie per i provvedimenti consequenziali. In data 08/06/2020, con Determina del Direttore f.f. n. 92/2020, sono state pubblicate su albo online dell'Ente, così come da indicazioni fornite dalla Dirigente del Servizio XII Diritto allo studio con nota prot. 37541 dell'8/6/2020 (assunta al prot. ERSU n. 18099 del 9/6/2020), le graduatorie relative al bando in questione.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>

				<p>Entro la data ultima del 10/06/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata alla predisposizione dei mandati di pagamento. In data 30/09/2021 (n. flusso 2019901), compatibilmente con le risorse economiche proprie e con l'assegnazione dei fondi da parte della Regione Siciliana, sono stati predisposti i mandati per il pagamento del contributo covid-19.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
--	--	--	--	--

SCHEDA 5

Obiettivo Strategico 5 "Miglioramento del servizio ristorazione"

Obiettivo operativo 5.1: Ridurre i tempi di attesa per l'erogazione dei pasti		Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti
5.1.1	Attivazione App MYUNIAPP per consentire il pagamento del pasto degli studenti	UOB2 Direzione-Uff. Transizione al Digitale	Servizio 30/6/2020	<p>Entro la data ultima del 30/06/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo e l'APP è stata effettivamente rilasciata entro la medesima data. Purtroppo, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha notevolmente ridotto l'erogazione del servizio a circa 1/4 dell'utenza ordinaria, si è deciso di continuare ad utilizzare anche i sistemi tradizionali di accesso al servizio mensa.</p>
5.1.2	Revisione del regolamento della ristorazione	UOB2	Documento 30/6/2020	<p>Entro la data ultima del 30/06/2020, le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Purtroppo, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha notevolmente ridotto l'erogazione del servizio a circa 1/4 dell'utenza ordinaria, si è deciso di continuare ad utilizzare anche il vigente regolamento di ristorazione per l'accesso al servizio mensa.</p>

SCHEDA 6

Obiettivo Strategico 6 "Implementare la collaborazione fra gli EE.RR.SS.UU. Siciliani"

Obiettivo operativo 6.1: Individuare azioni comuni attraverso il dialogo connesso ai lavori della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio		Strutture direttamente coinvolte	Indicatore principale e data ultima	Risultati raggiunti
6.1.1	Incontri fra i Rappresentanti Legali dei vari Enti	Presidenza Direzione	Verbali 31/12/2022	<p>Le strutture direttamente coinvolte hanno svolto attività lavorativa finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Nella prima seduta della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio, istituita dalla l.r. 10/2019, tenutasi mercoledì 8 gennaio 2020, sono state definite linee d'azione comuni tra gli EERRSSUU Siciliani, sulle possibili iniziative da attuare, a breve, medio e lungo termine.</p> <p>Il 29 dello stesso mese di gennaio è stata convocata, su invito del Presidente dell'ERSU di Palermo, Prof. Giuseppe Di Miceli (nota prot. n. 1455/ERSUPA del 22/01/2020), la riunione dei Presidenti dei quattro EE.RR.S.U. siciliani.</p> <p>Le strutture coinvolte hanno curato l'organizzazione e della verbalizzazione dell'incontro che si è svolto alla presenza dell'Assessore regionale Prof. Roberto Lagalla, per concordare, in riferimento a quanto emerso nella prima seduta della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio, le linee d'azione comuni di cui sopra.</p> <p>Tra gli obiettivi a breve termine sono state individuate le seguenti azioni comuni: • Piano di comunicazione unitario • OIV collegiale in forma associata (Palermo, Enna, Messina) • Omogeneizzazione dei Bandi di concorso e anticipazione al mese giugno della data di pubblicazione.</p>

				<p>Per quanto riguarda il "Piano di comunicazione unitario" è stata proposta una strategia complessivamente unitaria da svolgersi sulla scorta dell'azione positiva portata avanti dall'Ufficio Stampa dell'ERSU di Palermo, attraverso il potenziamento delle azioni di social media manager, edizioni digitali di testate giornalistiche, e attività dell'Ufficio Stampa stesso di tutti gli EE.RR.S.U. Siciliani, nonché eventuali azioni unitarie di tipo redazionale con contenuti multimediali e/o videogiornalistici per ulteriormente potenziare l'informazione sulle opportunità offerte dalla Regione Siciliana attraverso gli EE.RR.S.U. siciliani.</p> <p>Per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è emerso che una sua costituzione in forma associata sarebbe stata opportuna, funzionale e conveniente in quanto avrebbe risposto alla duplice esigenza di contenere i costi e di omogeneizzare le procedure di valutazione. Hanno proceduto in tal senso i tre EE.RR.S.U. di Enna, Messina e Palermo, mentre l'ERSU di Catania aveva già precedentemente nominato un proprio OIV per il triennio 2020/2022. È stata quindi svolta una procedura selettiva per la nomina di un OIV collegiale in forma associata coordinata dall'ERSU di Palermo che ha coinvolto la Direzione e questo Ufficio di Presidenza nella predisposizione dei relativi atti amministrativi e delle azioni a supporto della Commissione giudicatrice. La procedura si è conclusa nel mese di luglio con la nomina dei tre componenti dell'OIV attraverso l'approvazione con Delibera del CdA di ciascun ERUSU coinvolto. Per l'ERSU di Palermo la Delibera è la n. 32 del 22/07/2020.</p> <p>Per quanto riguarda l'azione di omogeneizzazione dei Bandi di concorso già avviata per l'anno accademico 2019/2020 con le linee guida indicate dall'Assessore, i bandi per l'A.A. 2020/2021 dei quattro enti sono stati predisposti congiuntamente condividendo l'impostazione.</p> <p>Nel mese di febbraio è seguito un secondo incontro tra i Presidenti presso l'ERSU di Messina dove è proseguita l'attività di programmazione delle azioni comuni già individuate.</p> <p>Dal mese di marzo, a causa dell'emergenza sanitaria, numerosi altri incontri si sono svolti per via telematica sia per proseguire con l'attuazione di azioni già programmate che per definire le diverse attività da mettere in campo per il contrasto alla pandemia che hanno riguardato sia la riorganizzazione dei servizi erogati dagli Enti che l'assegnazione di contributi e benefici ad hoc.</p> <p>Si ritiene quindi di essere in linea con quanto programmato nel piano triennale della performance 2020-22 sia in termini temporali che di risultato.</p>
--	--	--	--	--

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 predispone 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	2020											
		gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2020	Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2021												
2020	Definizione degli obiettivi 2021 e collegamento con le risorse												
2020	Proposta Bilancio ERSU DI PALERMO 2021/2023												
2020	Approvazione bilancio ERSU DI PALERMO 2021/2023 da parte della Regione												
2021	Gestione provvisoria 2021												
2020/2021	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 2020 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 2021/2023 da parte della Regione												
2021	Predisposizione Piano Performance 2021/2023												

7. Attuazione degli obiettivi fissati dal PTPCT 2020-2022

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 2020

Obiettivo strategico 1 "Anticorruzione e Trasparenza": assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell'Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive.

Obiettivo operativo 1.1: Assicurare il corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza.

Azione 1.1.1: Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC.

Azione 1.1.2: Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione "Amministrazione Trasparente"

Azione 1.1.3: Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi.

7.2. Traguardi raggiunti nell'anno 2020

In ottemperanza con quanto previsto dal Piano Redatto ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e adottato con Decreto del Commissario Straordinario n° 7 del 31/01/2019, l'Amministrazione ha attuato le azioni previste (vedasi par. 5.3.).

7.3. Azioni ulteriori nell'anno 2020

- 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;
- Aggiornamento mappatura dei processi.

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
- carenza di personale in termini quantitativi e qualitativi (vedasi seguente par. 7.4.1).

7.4.1. Criticità – la progressiva diminuzione delle risorse umane (la dotazione organica secondo quanto deliberato dal C.diA. 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.

Nell'analizzare l'evoluzione delle risorse umane nell'intervallo temporale **01/01/2010-01/05/2021 (N.B. l'Ente aveva già deliberato la fuoriuscita per collocamento in quiescenza di n. 5 istruttori direttivi entro il 30/04/2021)**, si rileva che la dotazione complessiva di risorse umane è passata da **124 unità**, ad una di **52 unità**, con un **saldo negativo di 72 unità, pari ad una perdita del 58 % dell'intera dotazione in precedenza disponibile.**

Si evidenzia che il personale, **dal 01/01/2012 al 01/05/2021**, subisce una evoluzione da una dotazione complessiva di **114 unità**, ad una di **52 unità**, con un **saldo negativo di 62 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 22 a 2**, con una perdita di circa l'**91%** della dotazione organica disponibile per la specifica categoria contrattuale.

Nell'intervallo temporale **01/01/2020 al 01/05/2021**, in vigore dell'attuale CdA, la dotazione di risorse umane si è ulteriormente ridotta di **n. 9 unità** così distribuite:

- n. 1 Funzionario Direttivo – D;
- n. 7 Istruttori Direttivi – C;
- n. 1 Operatore - A

Nei grafici successivi, numerati da Fig. 21 a Fig. 28, sono riassunte sinteticamente le variazioni delle risorse umane nei diversi intervalli temporali presi in esame.

Nella successiva Tabella 1, si riassume la dinamica dell'evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo tra il 01/01/2012 e il 01/05/2021 (comprensiva della fuoriuscita già deliberata del personale nel corso del 2020).

Nella Tabella 2, si riassumono i titoli di studio posseduti dalle risorse umane a qualunque titolo in servizio all'ERSU di Palermo alla data del 31/12/2020 (N.B. è indicato il titolo di studio massimo posseduto sulla base dei dati effettivamente resi disponibili all'Ente).

Fig. 21 - Evoluzione risorse umane dipendenti Amministrazione Regionale, dall'1/1/2010 all'1/5/2021 (comprensiva della fuoriuscita deliberata)

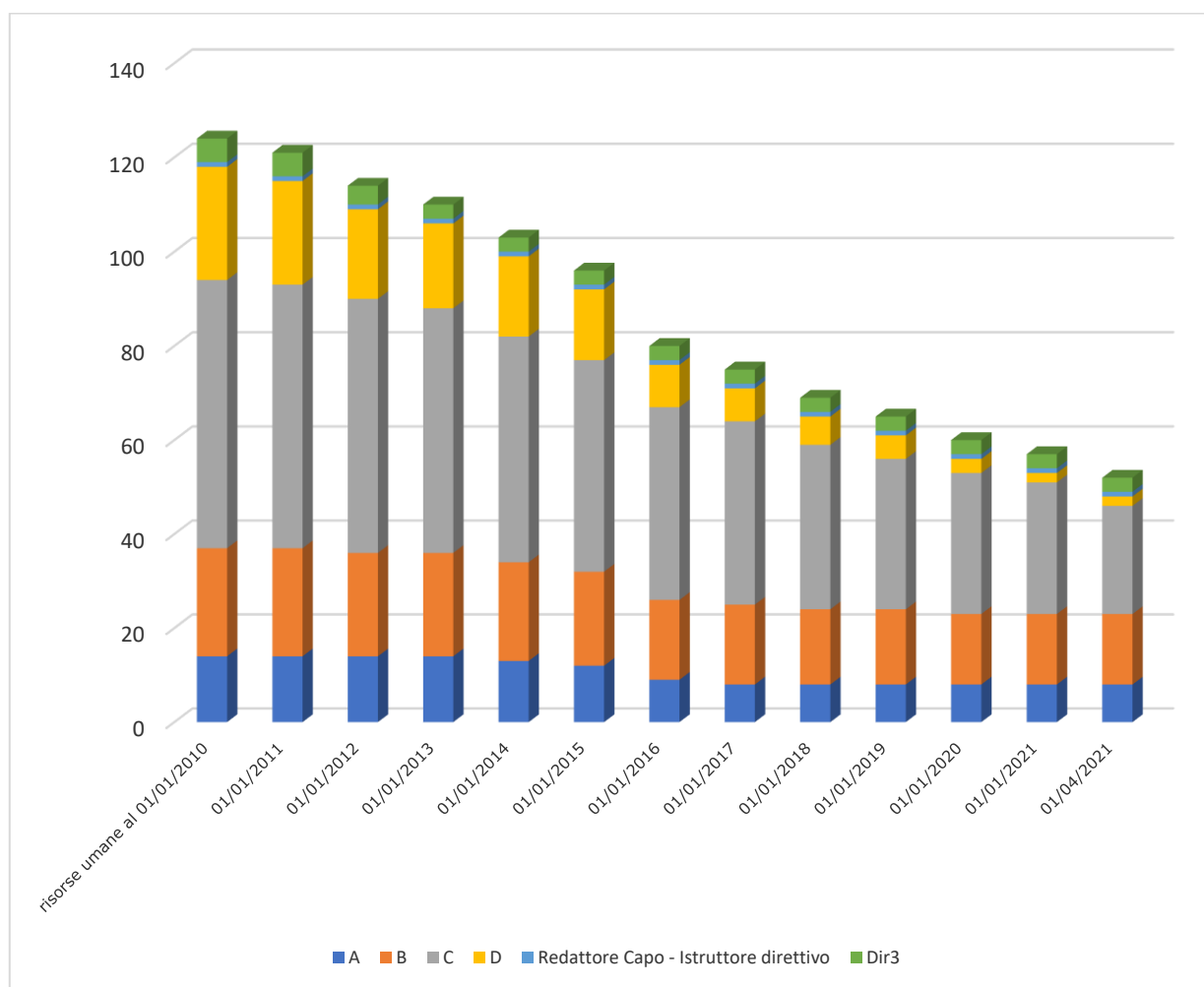


Fig. 22 - Evoluzione risorse umane dipendenti di cui all'art. 23 L.R. 10/1999 e ss.mm.ii., dall'1/1/2010 all'1/5/2021 (comprensiva della fuoriuscita del personale già deliberata)

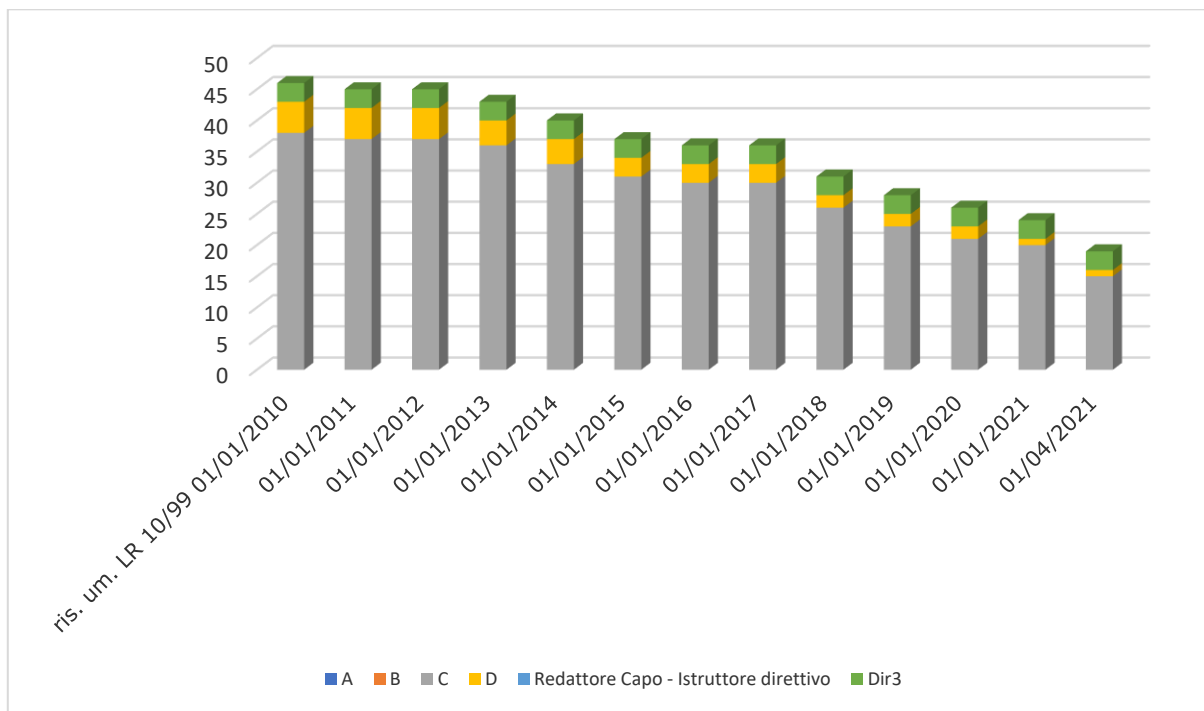


Fig. 23 - Evoluzione risorse umane dipendenti Amministrazione Regionale, dall'1/1/2010 all'1/5/2021.

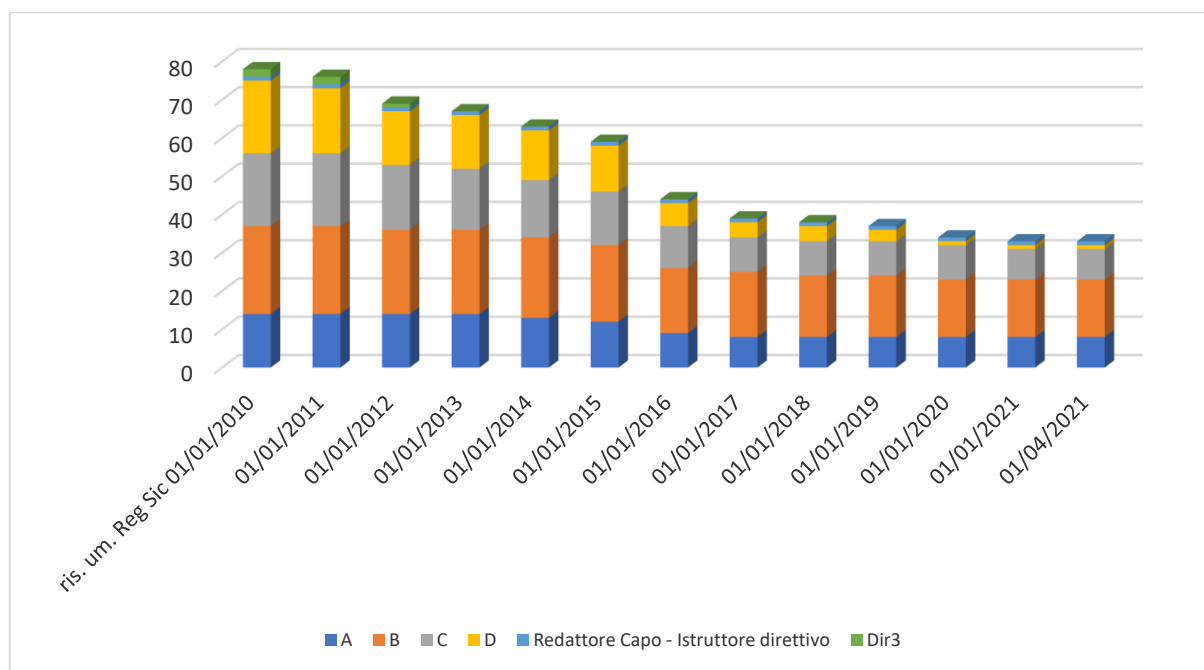


Fig. 24 – Evoluzione risorse umane CAPO REDATTORE, dall'1/1/2010 all'1/5/2021.

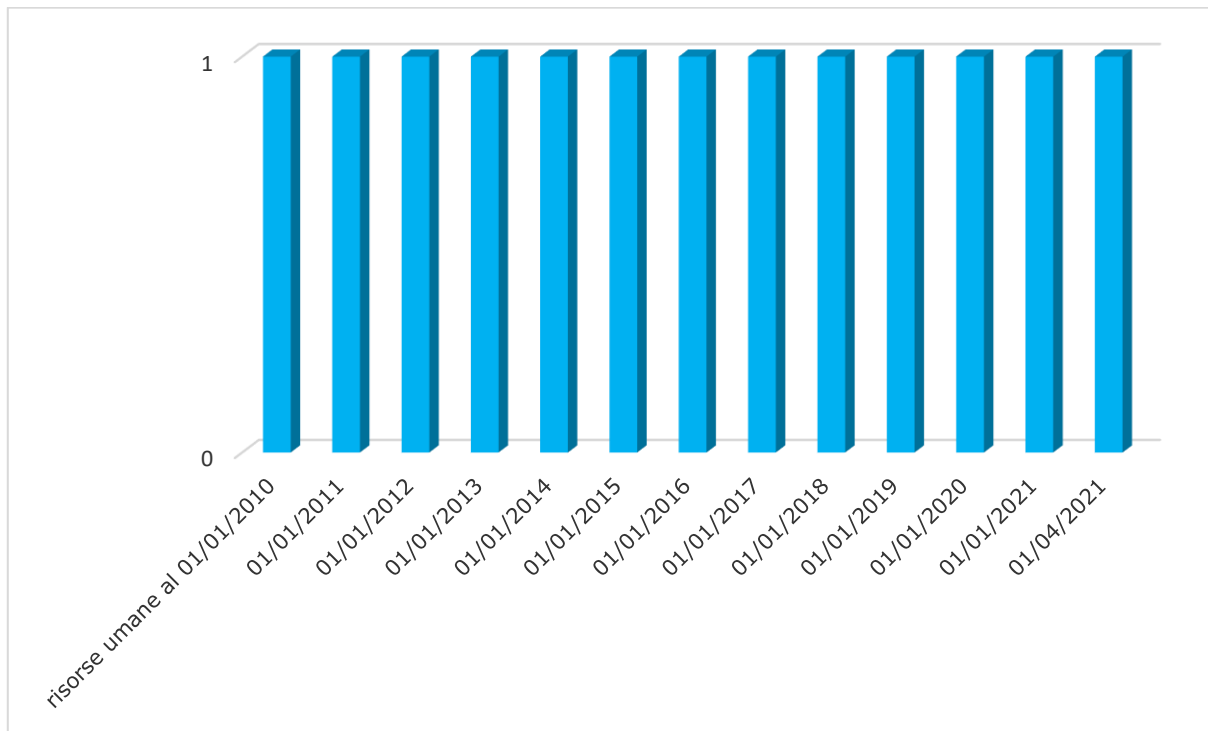


Fig. 25 – Evoluzione risorse umane FUNZIONARI DIRETTIVI - D, dall'1/1/2010 all'1/5/2021.

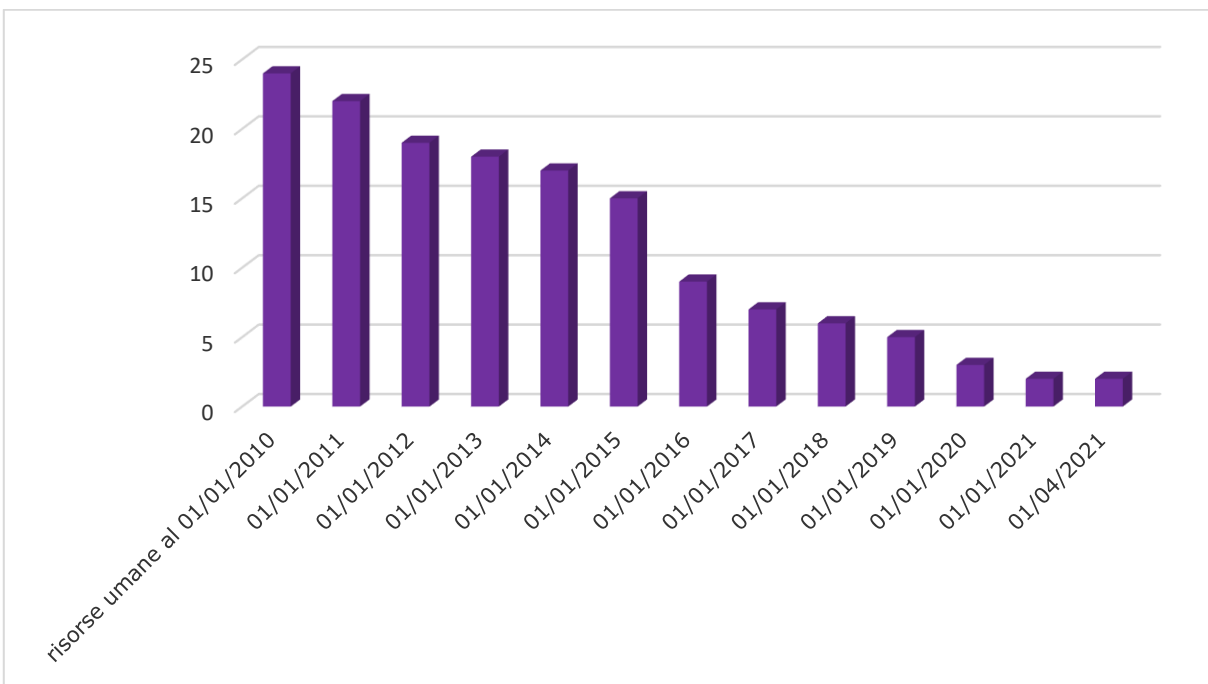


Fig. 26 – Evoluzione risorse umane ISTRUTTORI DIRETTIVI - C, dall'1/1/2010 all'1/5/2021

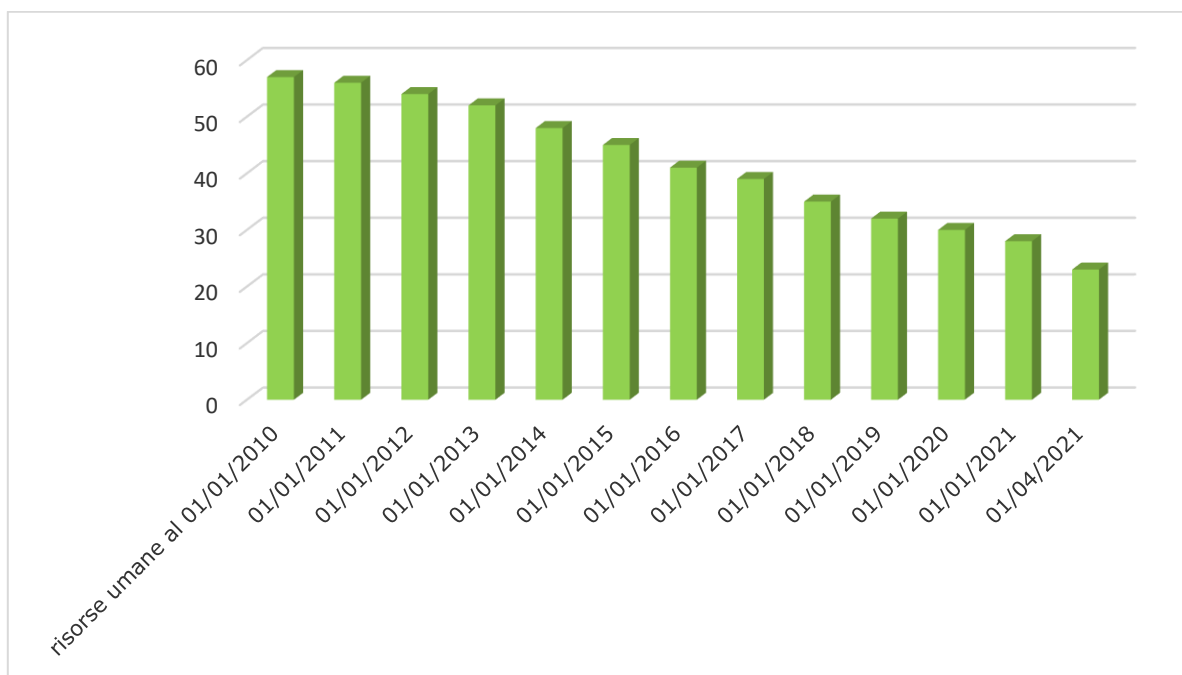


Fig. 27 – Evoluzione risorse umane COLLABORATORI - B, dall'1/1/2010 all'1/5/2021

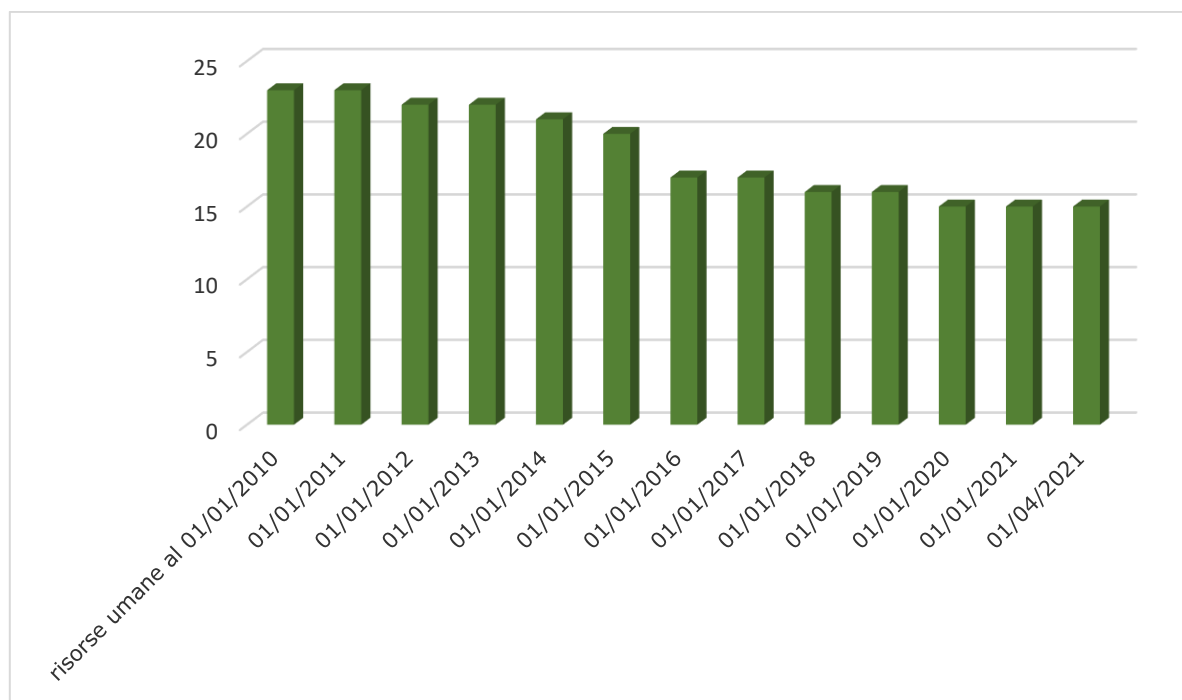


Fig. 28 – Evoluzione risorse umane OPERATORI - A, dall'1/1/2010 all'1/5/2021

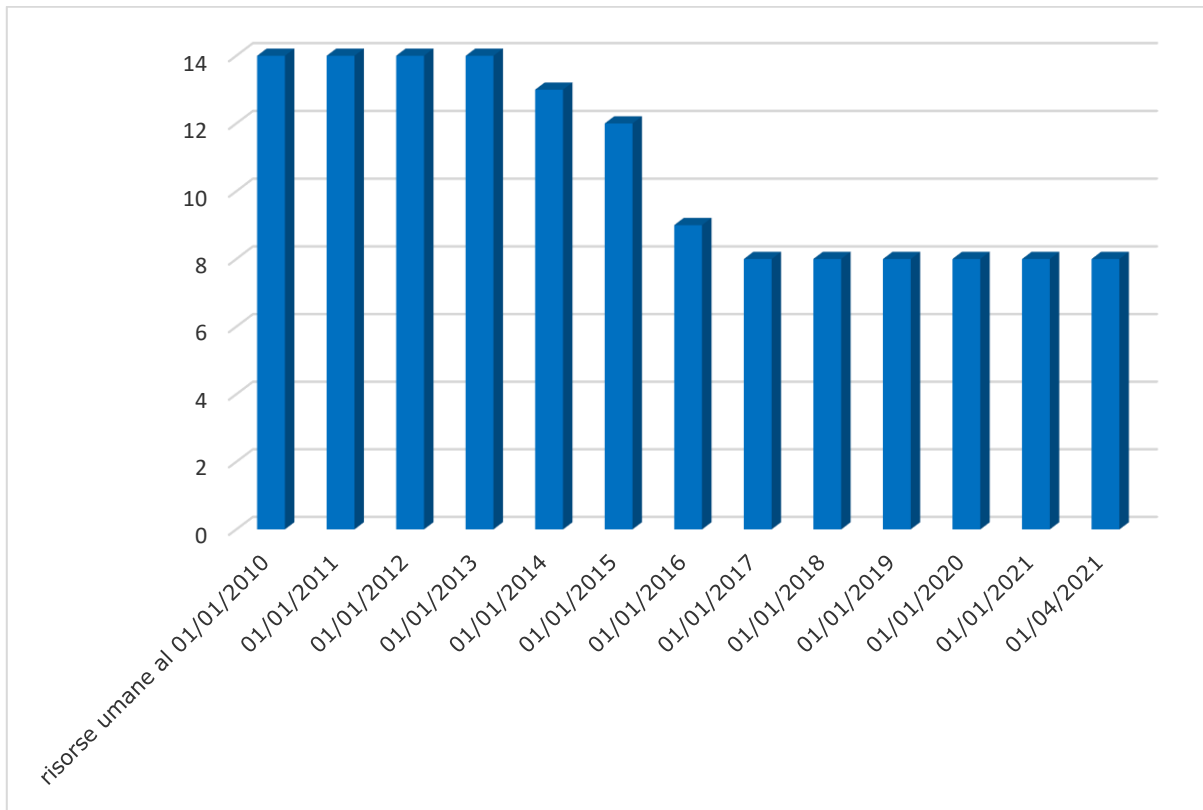


Tabella 1 - Evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo dall'1/1/2012 all'1/5/2021 (*)

Categoria professionale	Risorse umane in servizio al 01/01/10	Risorse umane in servizio al 01/05/21 (*)	In ingresso – Risorse Umane Amm.ne Reg.le	In uscita – Risorse Umane Amm.ne Reg.le	In ingresso - Risorse umane di cui all'art. 23 della L.R. 10/99 e ss.mm	In uscita - Risorse umane di cui all'art. 23 della L.R. 10/99 e ss.mm	Differenza tra 01/01/10 e 01/05/21	Differenza in % tra 01/01/10 e 01/05/21
A Operatore	13	8	1	-6	0	0	-5	-38 %
B Collaboratore	23	15	1	-9	0	0	-8	-35 %
C Istruttore Direttivo	50	23	1	-11	6	-23	-27	-54 %
D Funzionario Direttivo	22	2	3	-19	0	-4	-20	-91 %
Redattore capo (con contratto FNSI)	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigenti III fascia	5	3	0	-2	0	0	-2	-40 %
Direttore (con contratto CCNL)	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	114	52	6	-47	6	-27	-62	-54 %

(*) comprensiva della fuoriuscita già deliberata del personale

Tabella 2 – Titoli di studio posseduti dalle risorse umane a qualunque titolo in servizio all'ERSU di Palermo, alla data del 31/12/2020

Categoria	Diploma di Licenza media	Diploma di istruzione secondaria	Laurea	Post laurea
Dirigenti III fascia			2	1
Funzionari Direttivi - D			2	
Istruttori Direttivi – C (*)	15	10	4	
Collaboratori – B		11	4	
Operatori - A	5	3		
Totale	20	24	12	1

(N.B. E' indicato il titolo di studio massimo posseduto sulla base dei dati effettivamente resi disponibili all'Ente)

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:

1. **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.
2. **ASSENZA 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](#);

Le attività previste sono:

- ✓ redazione di piani, progetti, relazioni ed ogni altro atto previsto nei procedimenti di appalto ed esecuzione di lavori pubblici a supporto tecnico-amministrativo del Dirigente;
- ✓ studio, ricerca e redazione di pareri tecnici inerenti la gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente;
- ✓ coordinamento e programmazione delle attività connesse alla gestione, conduzione e manutenzione di beni mobili ed immobili dell'Ente o in gestione ad esso;
- ✓ attività di elevata specializzazione nel settore della conservazione e manutenzione e restauro del patrimonio immobiliare;
- ✓ consulenze e pareri nell'area di competenza; ogni attività complementare all'area di competenza;

Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati come di RSPP di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii..

Si precisa che in questo caso occorre essere fornito di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e deve 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.

Occorre, 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.

3. **ASSENZA 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 già fatte al punto 2.
4. **ASSENZA 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 già fatte al punto 2.
5. **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 già fatte al punto 2.
6. **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 già fatte al punto 2.

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.

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.

8. Conclusioni

Come analiticamente rappresentato con riferimento all'attività strategica ed operativa svolta nel corso dell'anno 2020, 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 2021 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.