

# **Piano Triennale della Performance**

Triennio 2020-2022

*Adottato con Delibera del C. di A. n° 01 del 29/01/2020*

## SOMMARIO

<b>1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI .....</b>	<b>3</b>
<i>2.1 Chi siamo.....</i>	<i>4</i>
<i>2.2 Cosa facciamo.....</i>	<i>9</i>
<i>2.3 Come operiamo.....</i>	<i>11</i>
<b>3. IDENTITÀ.....</b>	<b>13</b>
<i>3.1. L'Amministrazione "in cifre".....</i>	<i>13</i>
<b>4. ANALISI DEL CONTESTO .....</b>	<b>24</b>
<i>4.1. Analisi del contesto interno .....</i>	<i>24</i>
4.1.1. Criticità .....	32
<i>4.2. Analisi del contesto esterno .....</i>	<i>34</i>
<b>5. IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>50</b>
<i>5.1 Mandato istituzionale e missione.....</i>	<i>53</i>
<i>5.2 Albero della performance .....</i>	<i>54</i>
<b>6. OBIETTIVI STRATEGICI – “DIRETTIVA GENERALE PER L’AZIONE AMMINISTRATIVA E DI GESTIONE” .....</b>	<b>56</b>
<b>7. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....</b>	<b>59</b>
<b>8. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE .....</b>	<b>67</b>
<b>9. SISTEMA DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>69</b>
<b>10. ALLEGATI TECNICI .....</b>	<b>72</b>

## 1. Presentazione del Piano della Performance

La preparazione del Piano della Performance e del Programma della Trasparenza, previsti dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, fornisce all'ERSU di Palermo la possibilità di consolidare e razionalizzare gli strumenti di programmazione, di documentazione e rendicontazione adottati nel corso di questi anni.

Il Piano della Performance si inserisce all'interno del Ciclo della Performance individuato dalla riforma avviata con Legge delega 15/2009 e implementata con il D.Lgs. n.150/2009 e il D.Lgs. n. 198/2009, successivamente integrato dalla Delibera Civit, oggi Anac, n. 6 del 2013 che nasce con l'intento di concentrare *"l'attenzione su alcuni elementi ritenuti prioritari, sia alla luce dei risultati di monitoraggio a conclusione del primo ciclo di gestione della performance, sia alla luce dei provvedimenti normativi nel frattempo intercorsi"*.

Nell'ambito di tale ciclo, il Piano costituisce la prima fase di un più ampio processo che va dalla pianificazione al monitoraggio e alla misurazione, fino ad arrivare alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e a quella individuale come contributo del singolo al raggiungimento dei risultati.

La predisposizione di una programmazione triennale, **Piano Triennale della Performance (PTP)**, adempie ad un obbligo di legge previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e costituisce l'occasione per organizzare le attività dell'Ente secondo criteri di trasparenza, integrità, efficacia ed efficienza.

Il PTP, quindi, è stato redatto tenendo conto:

- ✓ della L.R. n. 5 del 5/4/2011 che ha recepito in parte il D.Lgs.150/2009, riconoscendo immediatamente operativi solo alcuni articoli (artt. 13, 4, 5 comma 2, 6, 7 comma 1, 8, 9, 10, 11 e 15) sui quali ogni Amministrazione di cui all'art. 1, comma 1 della L.R. 10/2000, è tenuta ad adeguare tempestivamente i propri ordinamenti;
- ✓ del D.P. n. 52 del 21 giugno 2012 emanato dalla Regione Siciliana, ad oggetto *"Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance"*;
- ✓ degli strumenti di programmazione, controllo e di valutazione già in uso presso l'Ente.

In considerazione delle criticità contingenti ad oggi in essere, di seguito descritte, il Piano è orientato alla sostenibilità e alla gradualità delle attività da realizzare.

La performance che si intende raggiungere è commisurata alle attuali potenzialità dell'Ente.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

## 2.1 Chi siamo

L'Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Palermo é 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 L.R. n. 20 del 25 novembre 2002 recante "*Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia*", in sostituzione della *disciolta Opera Universitaria, quale ente gestore del DSU*" e dalle successive leggi regionali 4/2003, 15/2006, 2/2007, che hanno integrato la suddetta legge.

Il Diritto allo Studio Universitario (DSU) é per l'appunto un diritto stabilito dalla Costituzione Italiana rivolto a tutti gli studenti "*capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi economici*", a raggiungere i gradi più alti degli studi. Quindi, anche a coloro che si trovano per vari motivi in condizioni economiche disagiate, ossia tali per cui hanno difficoltà oggettive a proseguire gli studi, viene espressamente riconosciuto tale diritto.

In questo contesto, il sistema e le politiche in materia di DSU si sono evoluti nel tempo da una impostazione di carattere prettamente assistenziale (concessione dei benefici relativi alla borsa di studio, al posto alloggio, al pasto gratuito) ad un'impostazione maggiormente improntata alle necessita degli studenti volte al completamento del loro percorso universitario in modo proficuo e regolare.

Questa filosofia ha fatto si che i soggetti gestori degli interventi per il diritto allo studio universitario possano erogare servizi e benefici ad una platea di beneficiari sempre più ampia. Gli interventi che vengono effettuati in favore degli studenti possono essere raggruppati in due categorie in base alla tipologia dei destinatari, ossia:

### **Interventi destinati agli studenti "*capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi*" ed attribuiti per concorso**

- ✓ le borse di studio;
- ✓ le borse di studio riservate (es. le borse per gli studenti stranieri provenienti da paesi particolarmente poveri, per studenti orfani di vittime del lavoro ...);
- ✓ il servizio abitativo;
- ✓ altri interventi finanziari (es. contributi per la mobilità internazionale, premio per i laureati, altri sussidi o sovvenzioni straordinarie...);

### **Interventi destinati alla generalità degli studenti ed attribuiti extraconcorso**

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

L'ERSU ha, quindi, lo scopo di garantire e promuovere il Diritto allo Studio Universitario fornendo assistenza e sostegno agli studenti universitari mediante l'erogazione di benefici e servizi che favoriscano l'accesso e la frequenza agli studi universitari ed il successo nel percorso formativo scelto, in special modo per coloro che, pur essendo meritevoli negli studi, si trovano in condizioni di disagio economico.

## **2.1.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ERSU (regolamentata dalla L.R.20/2002)**

### **Gli Organi Istituzionali**

Gli organi di governo dell'ERSU di Palermo sono:

- ✓ Il Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Il Presidente;
- ✓ Il Direttore;
- ✓ Il Collegio dei Revisori dei conti.

Il **Consiglio di Amministrazione (C. di A.)** é 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.

In particolare, interviene nelle decisioni relative all'impiego delle risorse ed in quelle concernenti l'approvazione della stipula di contratti e convenzioni; nelle decisioni relative alle procedure e regolamenti di funzionamento amministrativo; nelle decisioni relative ai criteri e meriti di accesso ai benefici del diritto allo studio (nel rispetto delle norme che regolano la materia) e nella definizione delle tariffe di accesso ai servizi. Infine, delibera il bilancio di previsione e le relative variazioni ed approva il conto consuntivo.

Il Consiglio di amministrazione di ciascun ente 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:

a) 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;

b) un rappresentante eletto fra i professori universitari di ruolo ed i ricercatori;

c) 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.

L'ultimo Presidente, Prof. Alberto Firenze, nominato Presidente del C. di A. dell'ERSU di Palermo con D.P. n. 243/Serv. 1°/ dell'8 agosto 2014, è stato in carica fino al 05/09/2017.

Successivamente, con D.P. n. 488/Serv. 1°/S.G. del 19.9.2017, è stato nominato Commissario Straordinario dell'Ente, il Dott. Roberto Rizzo, in carica fino al 15/02/2018.

Fino alla ricostituzione dell'ordinario organo di gestione, avvenuta il 4 dicembre 2019, il legale rappresentante dell'Ente è stato l'Arch. Giuseppe Amodei, nominato Commissario Straordinario con D.P. 34/Serv. 1°/SG del 15 Febbraio 2018, in carica dal 15/2/2018.

Con [D.A. Rep. N. 7218 del 04/12/2019](#) è stato istituito il nuovo CdA dell'Ente che 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 C. di A. dell'Ente si è insediato in data 12 Dicembre 2019.

Per il periodo precedente alla nomina del C. di A., in conformità a quanto indicato dall'art. 6 del Regolamento dell'Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Palermo redatto ai sensi dell'art. 18 comma 5 L.R. 20/2002 e approvato dal C. di A. dell'Ente in data 10.11.2011, si è proceduto alla produzione di Decreti del Commissario Straordinario, da sottoporre a successiva ratifica del futuro Consiglio di Amministrazione.

**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.

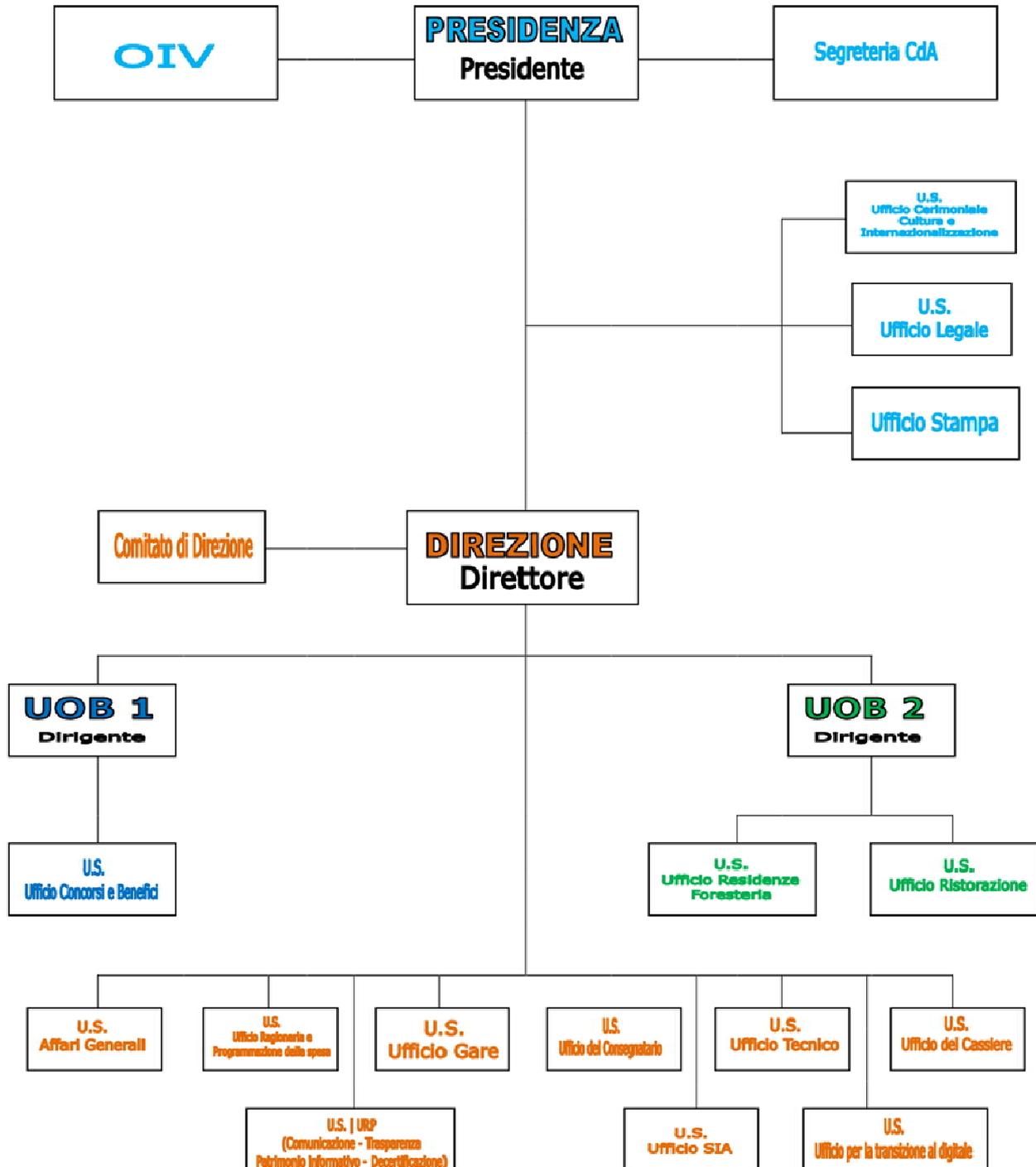
L'attuale Collegio dei revisori è così costituito:

- **Sig. Salvatore Altamore (Presidente)**, nominato con D.A. n. 608 del 2.3.2018;
- **Dott. Salvatore Sgroi (Componente effettivo)**, nominato con D.A. n. 6843 del 19.9.2017;
- **Dott. Vincenzo Lo Piccolo (Componente effettivo)**, nominato con D.A. n. 6843 del 19.9.2017.

L'ERSU presenta una organizzazione strutturata in Unità Operative di Base ed uffici semplici, rappresentata nel seguente organigramma:

## ORGANIGRAMMA dell'ERSU di Palermo

aggiornato al 31.12.2019



## 2.2 Cosa facciamo

### Uffici afferenti la Presidenza

- **OIV**, 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.
- **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 Cerimoniale, cultura e internazionalizzazione** cura l'organizzazione delle manifestazioni culturali che si svolgono nell'Ente, con particolare cura del cerimoniale e partecipa ad iniziative europee finanziate con fondi finalizzati allo sviluppo economico e all'attuazione delle politiche di coesione sociale relative al settore istruzione;
- **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;

### 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;

- **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.

## **2.3 Come operiamo**

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.

Le tipologie di interventi, alla cui realizzazione provvede l'Ersu di Palermo, sono così riassumibili:

### **Benefici di natura economica**

- ✓ borse di studio
- ✓ contributi economici
- ✓ sussidi straordinari

### **Servizi per l'accoglienza articolati**

- ✓ servizi abitativi
- ✓ servizi di ristorazione
- ✓ servizi di orientamento
- ✓ servizi culturali, per l'aggregazione, turistici e sportivi
- ✓ servizi a favore dei soggetti diversamente abili

### **Ogni altra forma di intervento diretta a favorire l'attuazione del diritto allo studio universitario.**

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

I principali benefici e servizi erogati dall'Ersu di Palermo si riferiscono ad anni accademici diversi.

## 3. Identità

### 3.1. L'Amministrazione "in cifre"

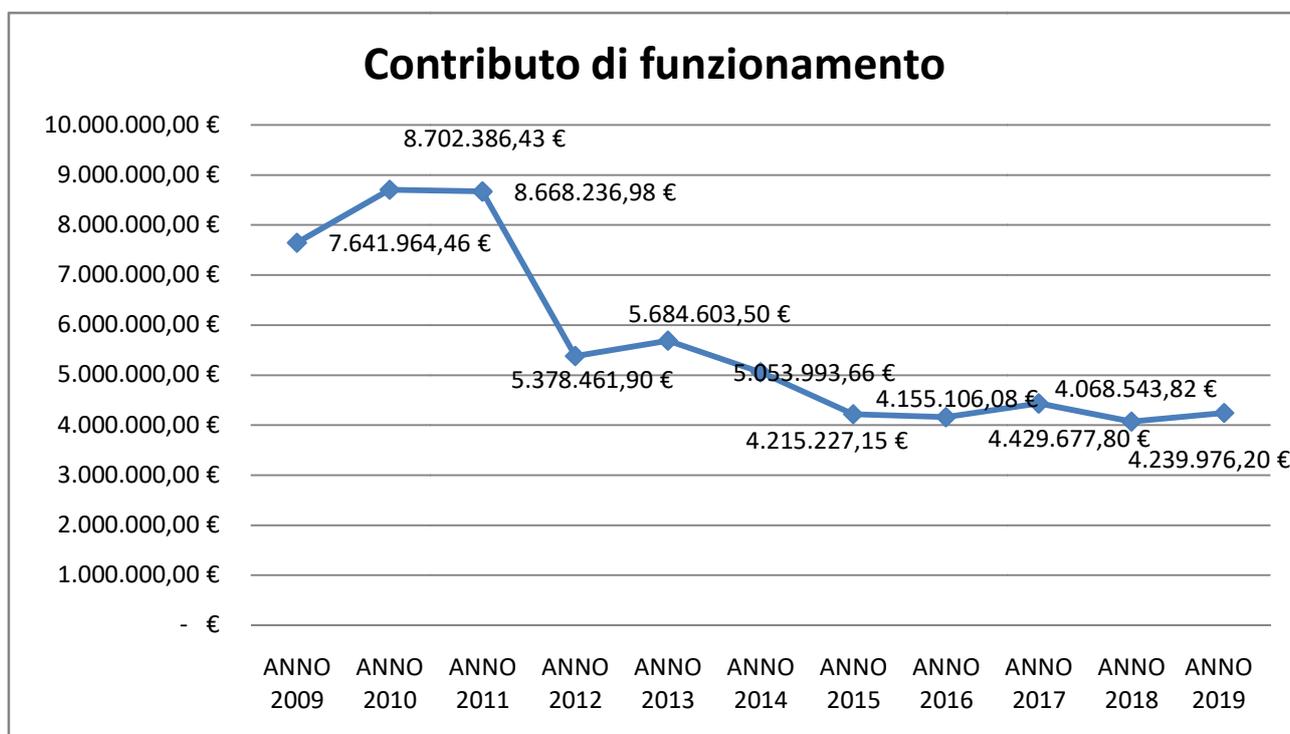
#### **Contesto finanziario**

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).

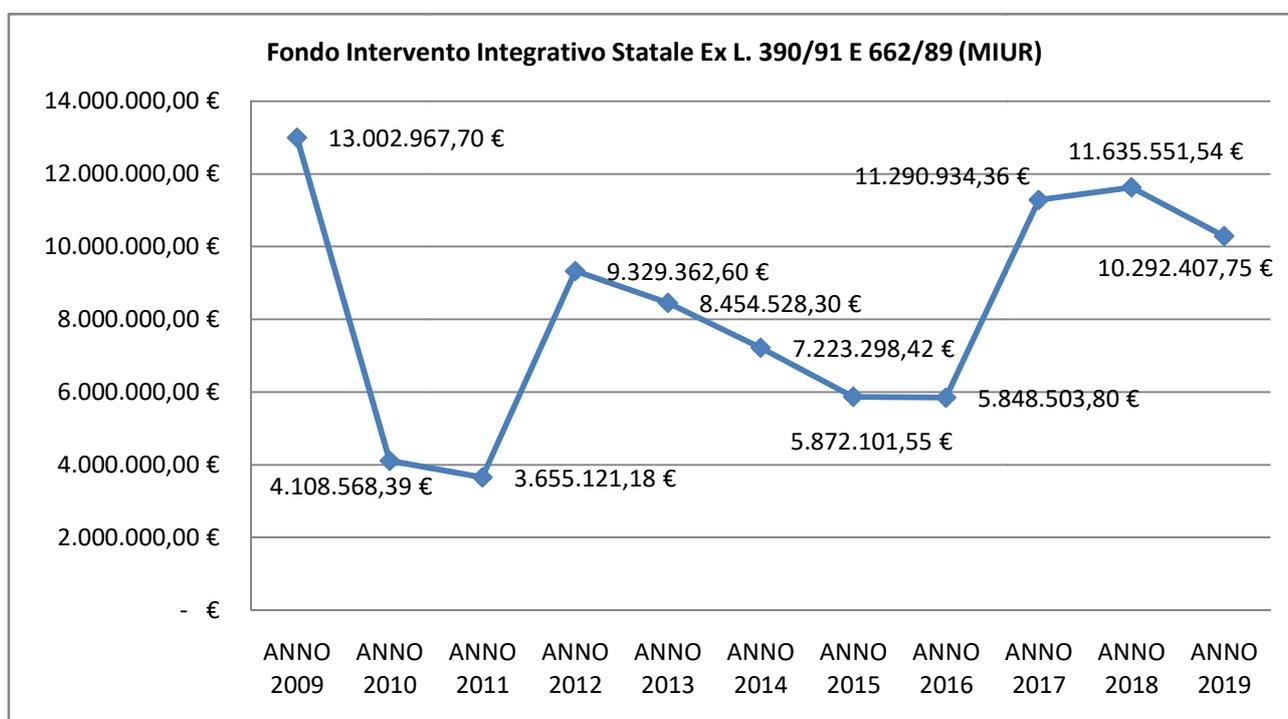
I benefici erogati all'Ente sono indicati specificando la loro tipologia (Borse di Studio, Pasti erogati, Posti Letto assegnati).

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.

<b>Contributo di funzionamento (Regione Sicilia)</b>	
<b>ANNO</b>	<b>IMPORTI</b>
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

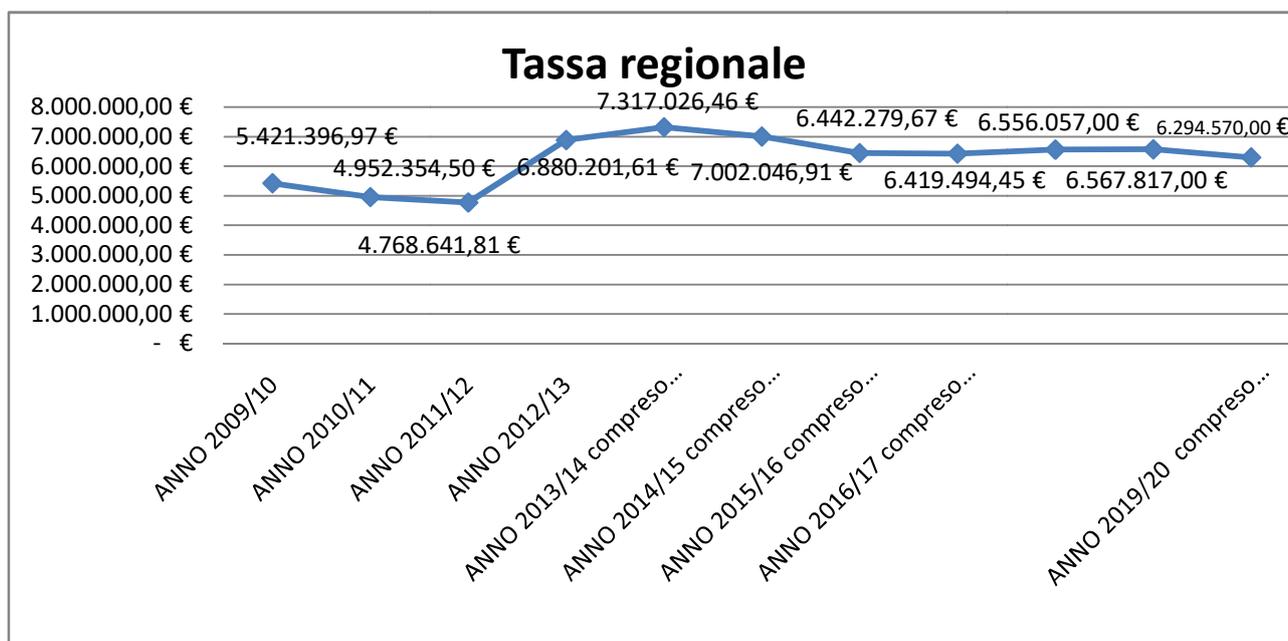


<b>Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR)</b>	
<b>ANNO</b>	<b>IMPORTI</b>
2009	€ 13.002.967,70
2010	€ 4.108.568,39
2011	€ 3.655.121,18
2012	€ 9.329.362,60
2013	€ 8.454.528,30
2014	€ 7.223.298,42
2015	€ 5.872.101,55
2016	€ 5.848.503,80
2017	€ 11.290.934,36
2018	€ 11.635.551,54
2019	€ 10.292.407,75



<b>Tassa Regionale</b>	
<b>ANNO ACCADEMICO</b>	<b>IMPORTI</b>
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 compreso Afam	€ 7.317.026,46
2014/15 compreso Afam	€ 7.002.046,91
2015/16 compreso Afam	€ 6.442.279,67
2016/17 compreso Afam	€ 6.419.494,45
2017/18 compreso Afam	€ 6.556.057,00
2018/19 compreso Afam	€ 6.567.817,00
2019/20 compreso Afam (*)	€ 6.294.570,00

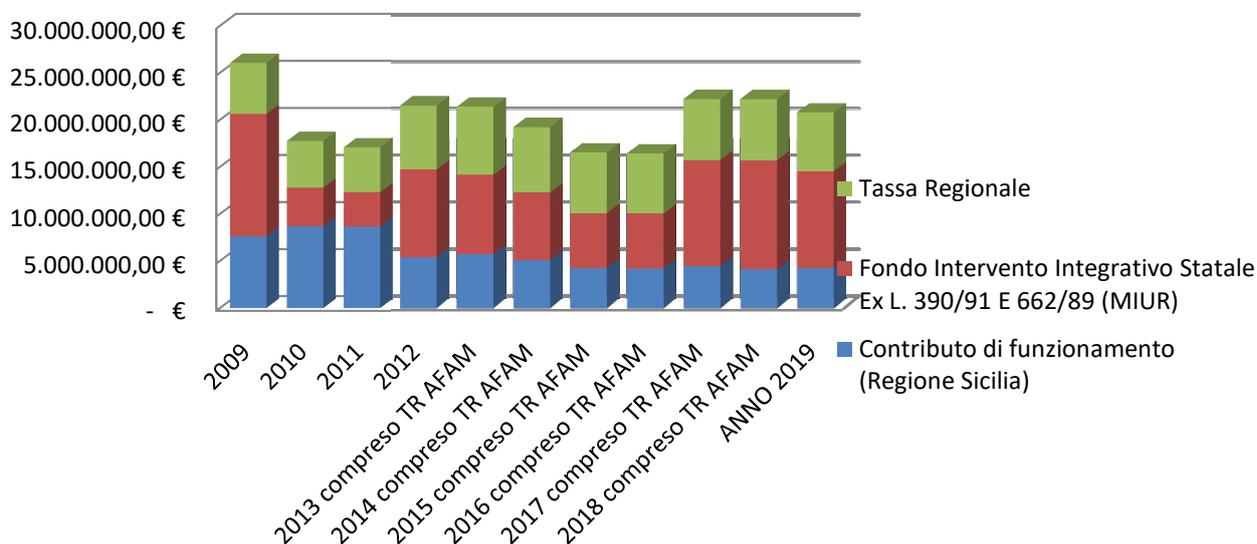
(\*) alla data del 17.01.2020



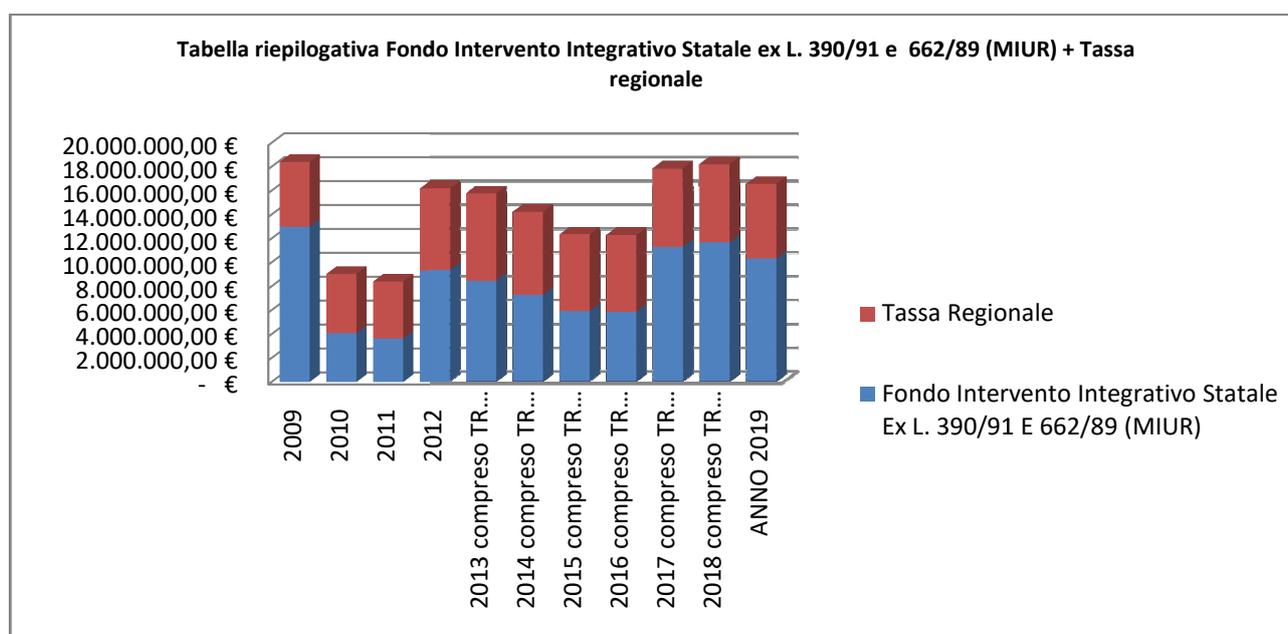
**Tabella riepilogativa contributo di funzionamento (Regione Sicilia) + Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR) + Tassa regionale**

Anno	Contributo di funzionamento (Regione Sicilia)	Fondo Intervento Integrativo Statale 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 compreso TR AFAM	€ 5.684.603,50	€ 8.454.528,30	€ 7.317.026,46	€ 21.456.158,26
2014 compreso TR AFAM	€ 5.053.993,66	€ 7.223.298,42	€ 7.002.046,91	€ 19.279.338,99
2015 compreso TR AFAM	€ 4.215.227,15	€ 5.872.101,55	€ 6.442.279,67	€ 16.529.608,37
2016 compreso TR AFAM	€ 4.155.106,08	€ 5.848.503,80	€ 6.419.494,45	€ 16.423.104,33
2017 compreso TR AFAM	€ 4.429.677,80	€ 11.290.934,36	€ 6.556.057,00	€ 22.276.669,16
2018 compreso TR AFAM	€ 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	€ 6.294.570,00	€ 20.826.953,95

**Tabella riepilogativa contributo di funzionamento (Regione Sicilia) + Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR) + Tassa regionale**



<b>Tabella riepilogativa Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR)+ Tassa regionale</b>			
<b>Anno</b>	<b>Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR)</b>	<b>Tassa Regionale</b>	<b>TOTALE</b>
2009	€ 13.002.967,70	€ 5.421.396,97	<b>€ 18.424.364,67</b>
2010	€ 4.108.568,39	€ 4.952.354,50	<b>€ 9.060.922,89</b>
2011	€ 3.655.121,18	€ 4.768.641,81	<b>€ 8.423.762,99</b>
2012	€ 9.329.362,60	€ 6.880.201,61	<b>€ 16.209.564,21</b>
2013 compreso TR AFAM	€ 8.454.528,30	€ 7.317.026,46	<b>€ 15.771.554,76</b>
2014 compreso TR AFAM	€ 7.223.298,42	€ 7.002.046,91	<b>€ 14.225.345,33</b>
2015 compreso TR AFAM	€ 5.872.101,55	€ 6.442.279,67	<b>€ 12.314.381,22</b>
2016 compreso TR AFAM	€ 5.848.503,80	€ 6.419.494,45	<b>€ 12.267.998,25</b>
2017 compreso TR AFAM	€ 11.290.934,36	€ 6.556.057,00	<b>€ 17.846.991,36</b>
2018 compreso TR AFAM	€ 11.635.551,54	€ 6.567.817,00	<b>€ 18.203.368,54</b>
2019	€ 10.292.407,75	€ 6.294.570,00	<b>€ 16.586.977,75</b>



**Tabella riepilogativa contributo di funzionamento (Regione Sicilia) +  
Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR) + Tassa regionale**

<b>Anno</b>	<b>Contributo di funzionamento (Regione Sicilia)</b>	<b>Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR)</b>	<b>Tassa Regionale</b>	<b>TOTALE</b>
2012	5.378.461,90 €	9.329.362,60 €	6.880.201,61 €	21.588.026,11 €
2013 compreso TR AFAM	5.684.603,50 €	8.454.528,30 €	7.317.026,46 €	21.456.158,26 €
2014 compreso TR AFAM	5.053.993,66 €	7.223.298,42 €	7.002.046,91 €	19.279.338,99 €
2015 compreso TR AFAM	4.215.227,15 €	5.872.101,55 €	6.442.279,67 €	16.529.608,37 €
2016 compreso TR AFAM	4.155.106,08 €	5.848.503,80 €	6.419.494,45 €	16.423.104,33 €
2017 compreso TR AFAM	4.429.677,80 €	11.290.934,36 €	6.556.057,00 €	22.276.669,16 €
2018 compreso TR AFAM	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 €	6.294.570,00 €	20.826.953,95 €

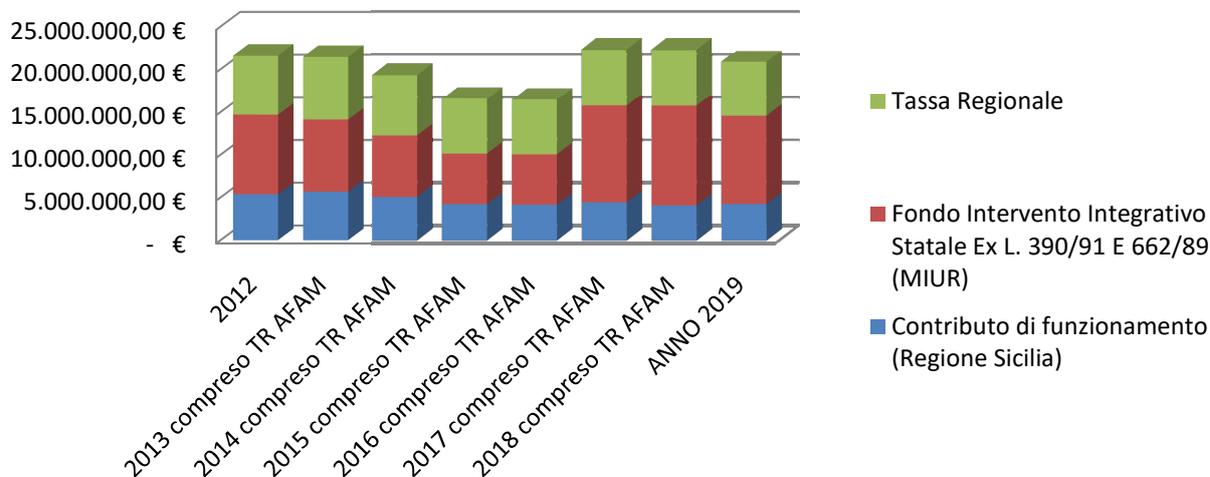
**Tabella riepilogativa numero degli assegnatari di borsa di studio per a.a.**

<b>A.A.</b>	<b>Assegnatari BS 1°anno</b>	<b>Assegnatari BS anni succ. al primo</b>	<b>Totale</b>
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	1.732	3.442	5.174

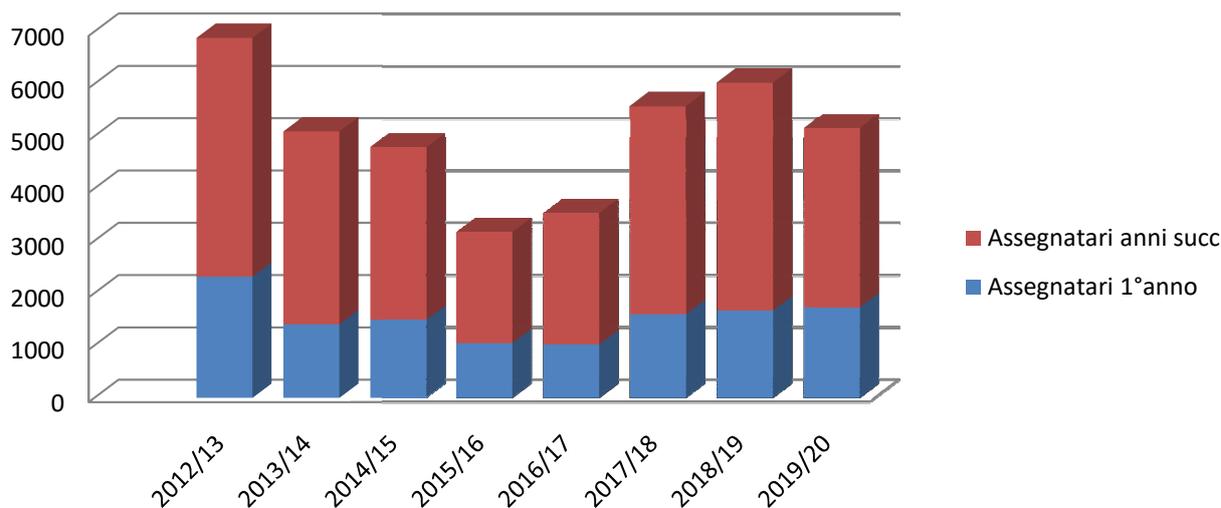
<b>Tabella riepilogativa numero pasti erogati per anno solare</b>	
<b>Anno</b>	<b>N. pasti erogati</b>
2012	Non disponibile
2013	580.901
2014	539.584
2015	520.713
2016	425.375
2017	416.617
2018	414.005
2019	521.157
<b>Totale</b>	<b>3.418.352</b>

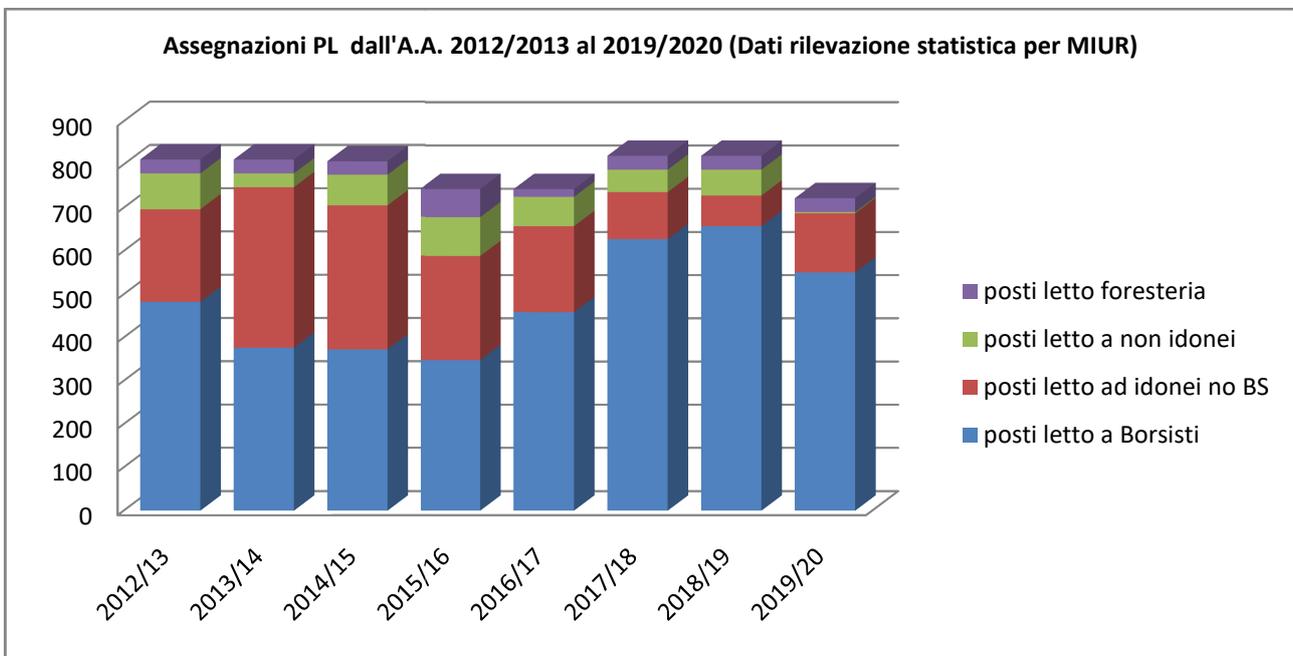
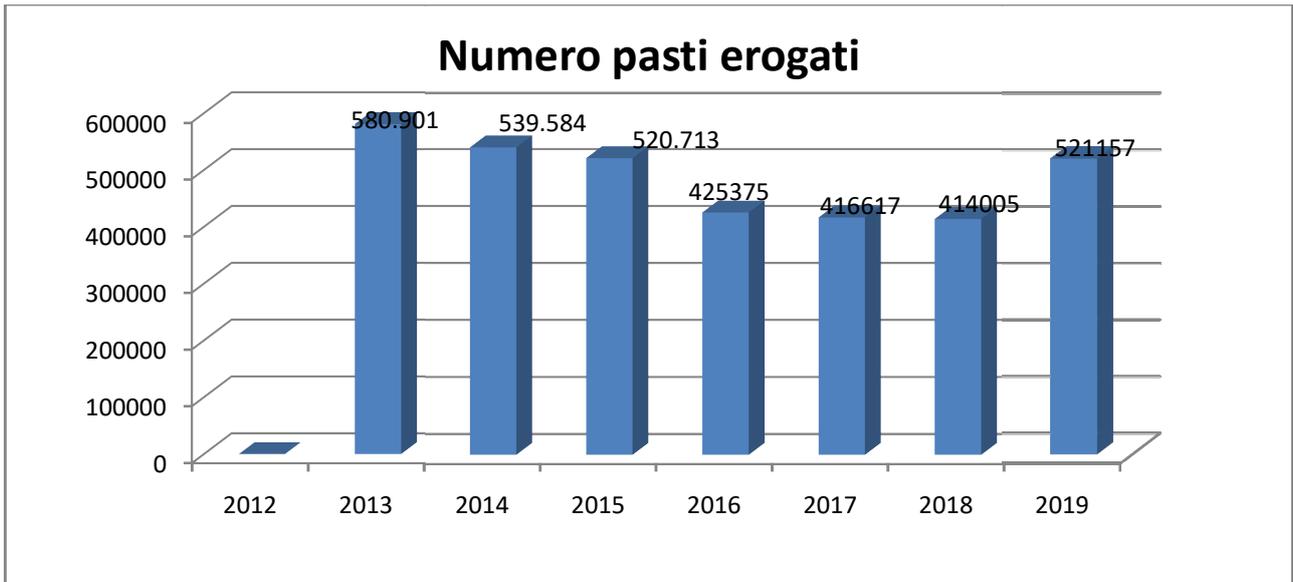
<b>Tabella riepilogativa numero assegnatari di "posto letto" (Dati rilevazione statistica per MIUR)</b>					
<b>A.A.</b>	<b>Posti letto a Borsisti</b>	<b>Posti letto a idonei no BS</b>	<b>Posti letto a non idonei</b>	<b>Posti letto foresteria</b>	<b>TOTALE</b>
<b>2012/13</b>	483	214	83	32	<b>812</b>
<b>2013/14</b>	377	371	32	32	<b>812</b>
<b>2014/15</b>	373	333	71	31	<b>808</b>
<b>2015/16</b>	349	241	90	65	<b>745</b>
<b>2016/17</b>	460	199	68	18	<b>745</b>
<b>2017/18</b>	629	109	52	32	<b>822</b>
<b>2018/19</b>	659	71	60	32	<b>822</b>
<b>2019/20</b>	552	137	3	32	<b>724</b>

**Tabella riepilogativa contributo di funzionamento (Regione Sicilia) + Fondo Intervento Integrativo Statale ex L. 390/91 e 662/89 (MIUR) + Tassa regionale**



**Assegnatari BS 1° anno e 2° anno e succ. dal 2012/13 al 2019/20**

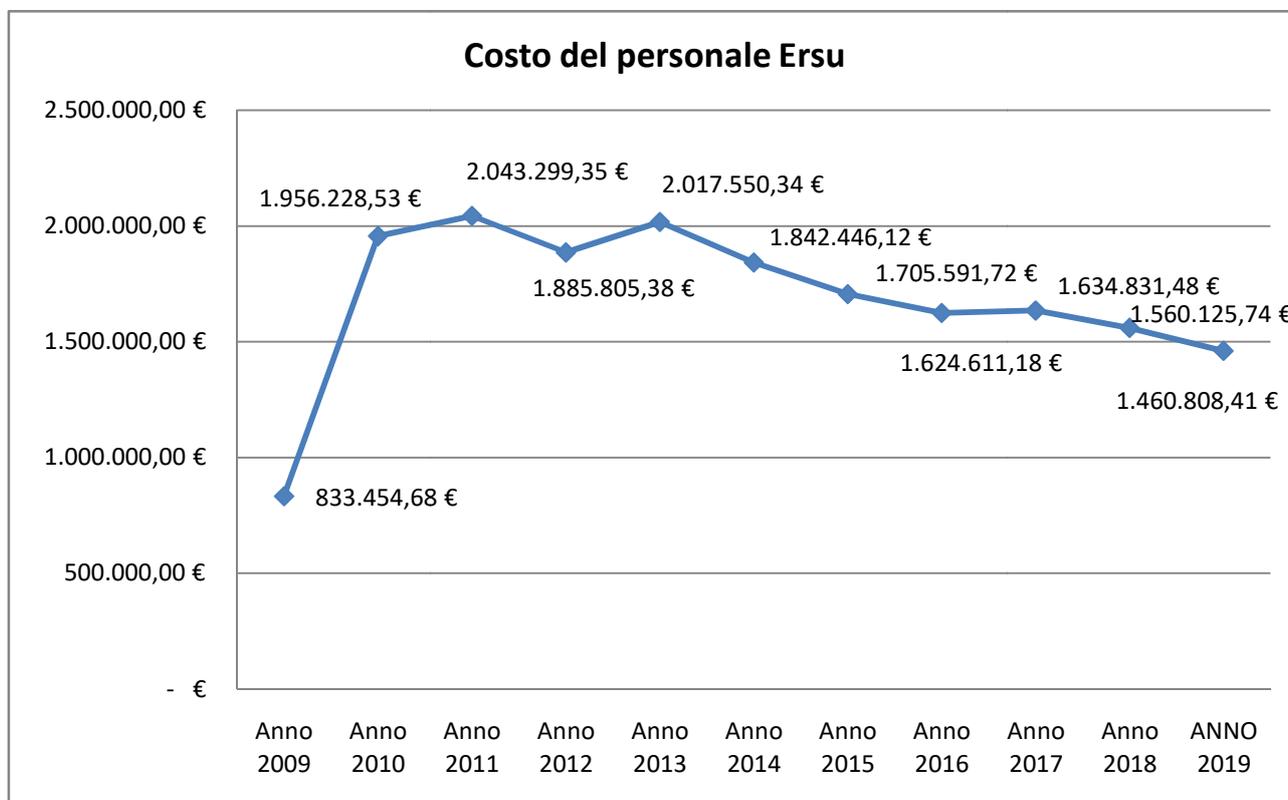




Di seguito tabella e relativa rappresentazione grafica del contributo versato dall'Amministrazione Regionale per il pagamento dell'ERSU di Palermo, trasferito dall'EAS in liquidazione ai sensi della L.R. 10/99 e ss.mm.ii.

*N.B. per il personale dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente non si è tenuto però conto del relativo costo, poiché direttamente retribuito dall'Amministrazione Regionale.*

Tabella relativa al costo del personale ERSU	
Anno	Importo
Anno 2009	€ 833.454,68
Anno 2010	€ 1.956.228,53
Anno 2011	€ 2.043.299,35
Anno 2012	€ 1.885.805,38
Anno 2013	€ 2.017.550,34
Anno 2014	€ 1.842.446,12
Anno 2015	€ 1.705.591,72
Anno 2016	€ 1.624.611,18
Anno 2017	€ 1.634.831,48
Anno 2018	€ 1.560.125,74
Anno 2019	€ 1.460.808,41



## 4. Analisi del contesto

L'analisi del contesto serve a definire il quadro complessivo di riferimento all'interno del quale l'Ersu si trova ad operare per il conseguimento del suo mandato istituzionale.

Tale analisi ha lo scopo di:

- fornire una visione integrata della situazione in cui l'Ente si trova ad operare;
- individuare le principali tipologie dei soggetti che insistono sull'area di intervento dell'Ersu;
- fornire una stima preliminare delle potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione degli obiettivi che si intendono realizzare;
- verificare i punti di forza e quelli di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto agli obiettivi da realizzare;
- verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento.

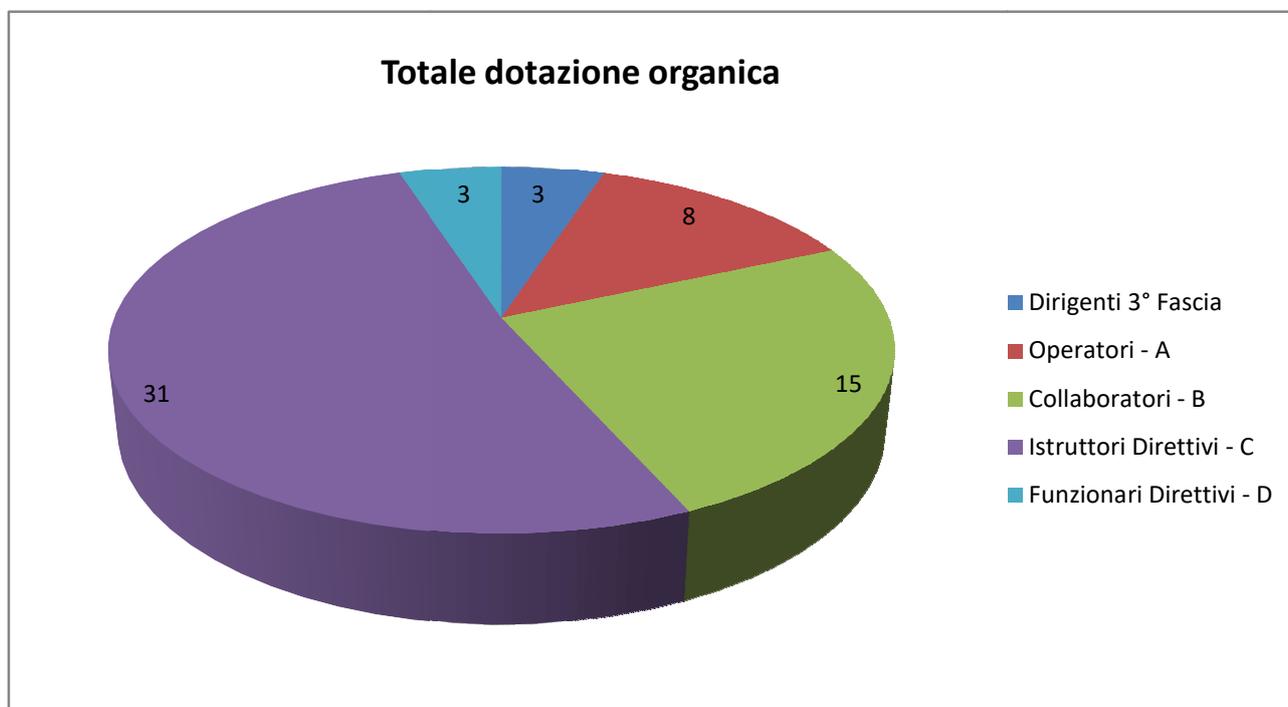
Uno strumento utile di supporto per analizzare il contesto interno ed esterno e le loro interazioni è costituito dall'analisi "SWOT" (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*), ovvero "Punti di forza, Punti di debolezza, Opportunità, Minacce"; per le prime due si rivolge lo sguardo all'interno dell'organizzazione dell'Ersu, mentre per le altre due si analizza il contesto esterno allo scopo di identificare gli elementi che favoriscono la realizzazione degli obiettivi fissati.

### 4.1. Analisi del contesto interno

La dotazione organica dell'Ente, alla data del 31/12/2019, compresi i Dirigenti, è così suddivisa:

<b>Tabella riepilogativa della dotazione organica dell'Ente</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>
Dirigenti III fascia	3
Funzionari Direttivi	3
Istruttori Direttivi	31
Collaboratori	15
Operatori	8
<b>Totale dotazione organica</b>	<b>60 (*)</b>

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



L'Ente ha in dotazione personale dipendente dell'ERSU, proveniente dall'Ente Acquadotti 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. 16 Unità di Personale appartenente al Bacino emergenza Palermo – ex Pip.

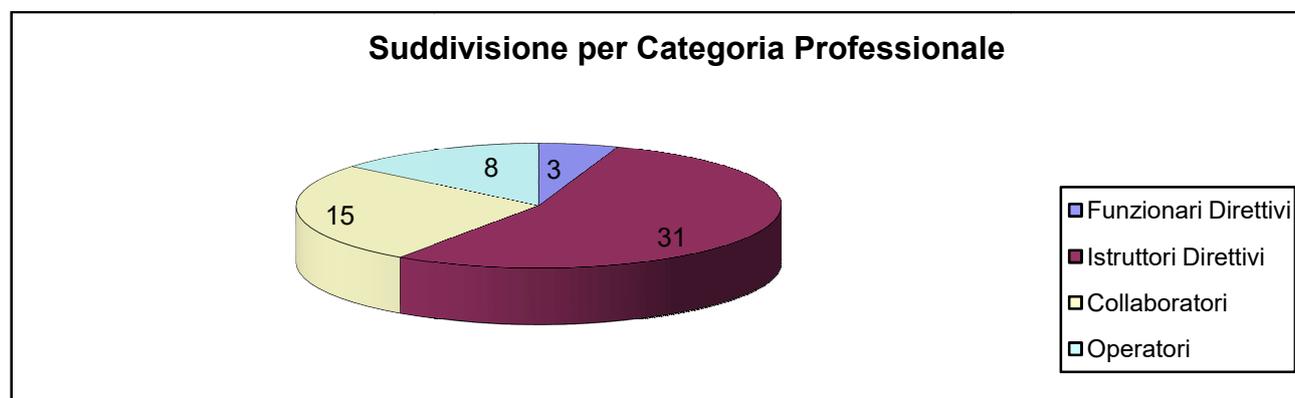
Il D.D.G n. 756/Dir del 28/11/2001 definisce l'assetto organizzativo dell'Opera Universitaria di Palermo a cui si fa riferimento nelle more dell'approvazione della Pianta Organica dell'ERSU di Palermo; le risorse umane che operano all'interno della Struttura Amministrativa, al 31/12/2019, si possono 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 34 unità di cui un Redattore Capo;
- Personale ERSU corrispondente ad un totale di 23 unità.

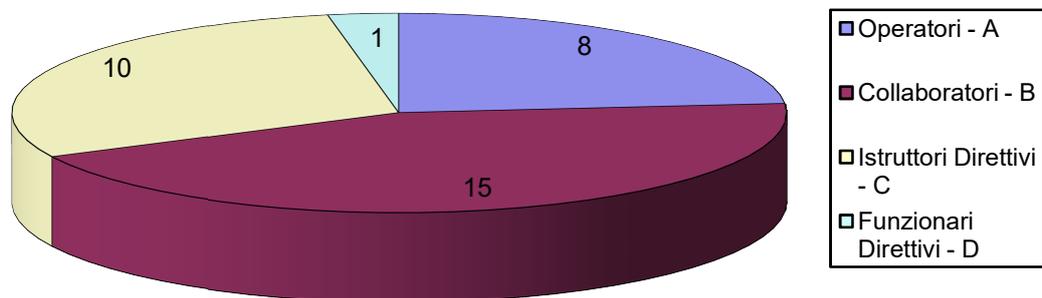
Si riporta schema tabellare e relativi grafici della suddivisione del personale a tempo indeterminato a qualsiasi titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo, distinto per categoria:

<b>Tabella riepilogativa della dotazione organica dell'Ente</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Dipartimento</b>	<b>ERSU</b>	<b>Totale</b>
Operatori - A	8	0	8
Collaboratori - B	15	0	15
Istruttori Direttivi - C	10 (*)	21	31
Funzionari Direttivi - D	1	2	3
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>57</b>

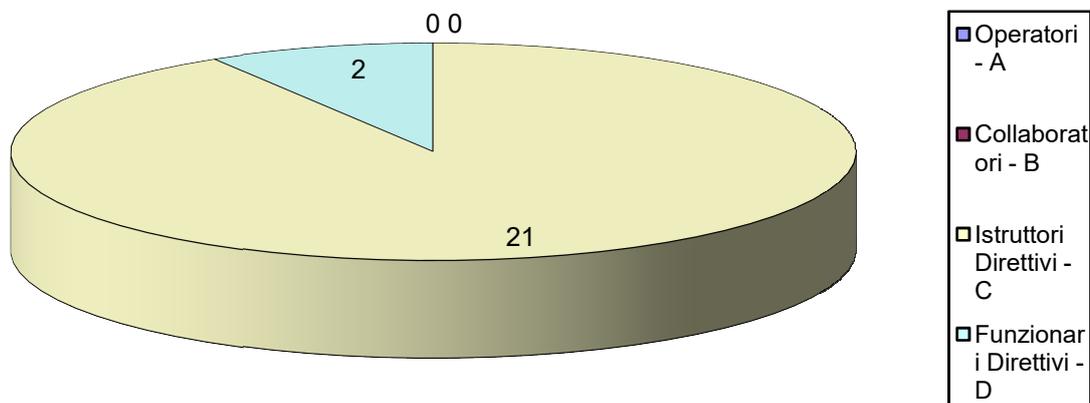
*\*di cui 1 Redattore Capo*



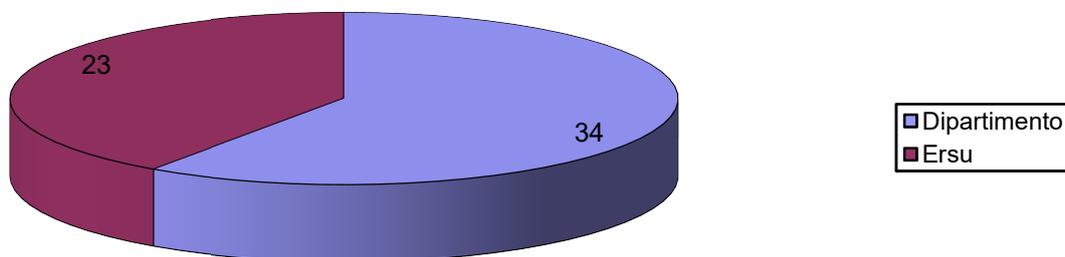
### Distribuzione personale dipendente dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'ERSU



### Ersu



### Suddivisione Totale



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

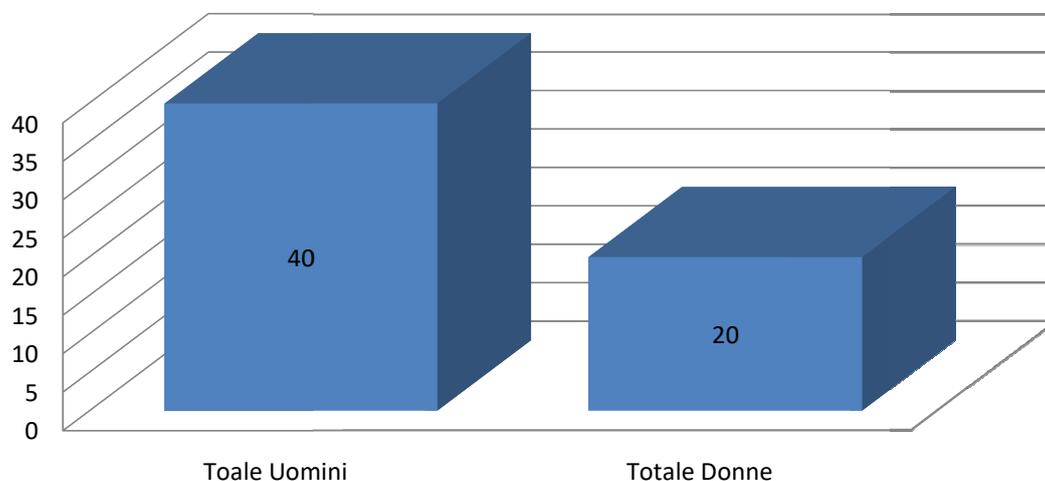
Come si evince dalle tabelle e dai grafici seguenti si tratta in generale di una popolazione

prevalentemente maschile, su 60 unità, 40 sono uomini e 20 donne.

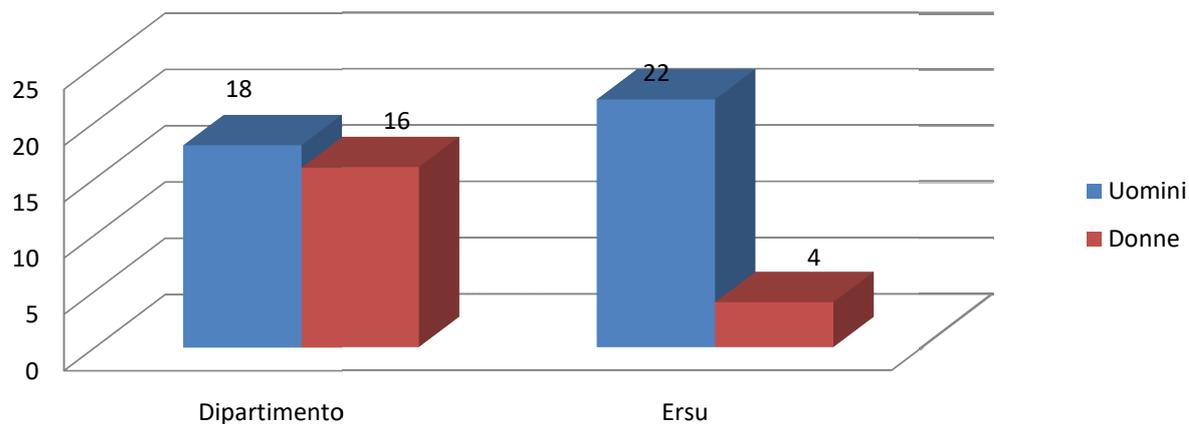
<b>Distribuzione personale a qualunque titolo in servizio presso l'Ente distinto per genere maschile ed appartenenza</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Dipartimento</b>	<b>ERSU</b>
Operatori - A	5	0
Collaboratori - B	3	0
Istruttori Direttivi - C	9	18
Funzionari Direttivi - D	1	2
Dirigenti 3 °Fascia	0	2
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>22</b>

<b>Distribuzione personale a qualunque titolo in servizio presso l'Ente distinto per genere femminile ed appartenenza</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Dipartimento</b>	<b>ERSU</b>
Operatori - A	3	0
Collaboratori - B	12	0
Istruttori Direttivi - C	1	3
Funzionari Direttivi - D	0	0
Dirigenti 3 °Fascia	0	1
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

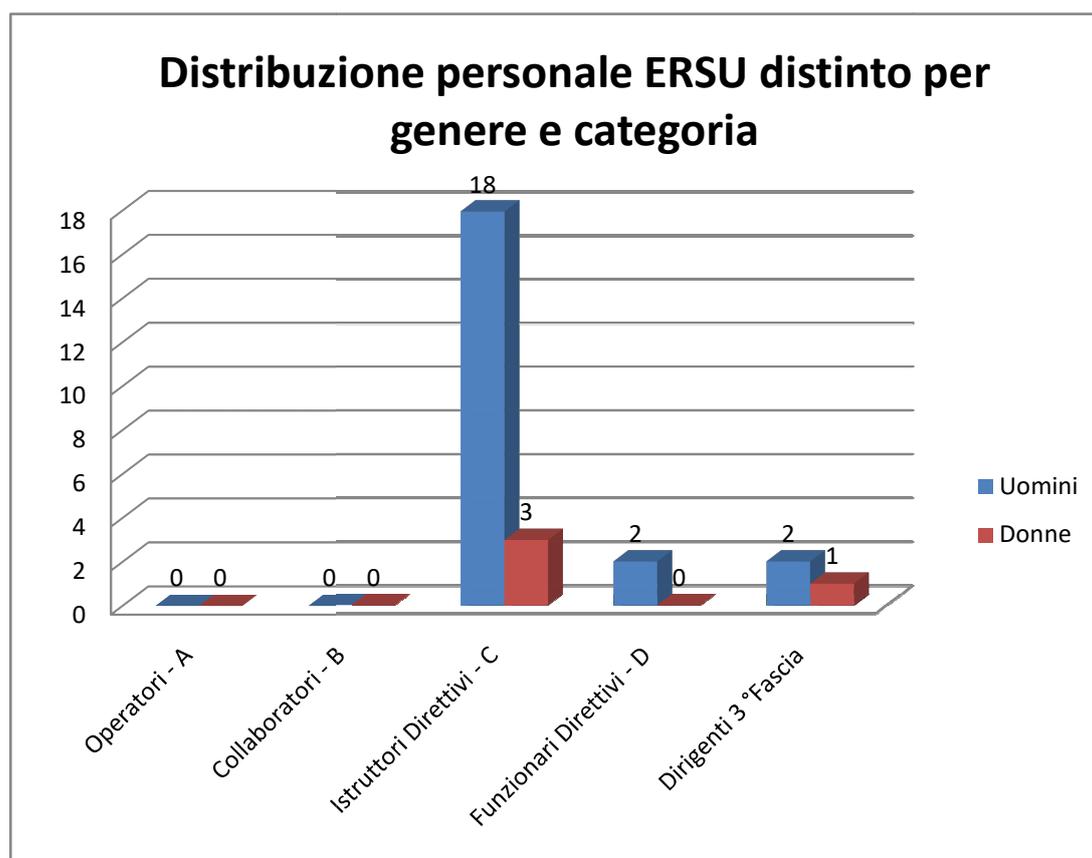
### Situazione personale a qualunque titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo suddiviso per genere



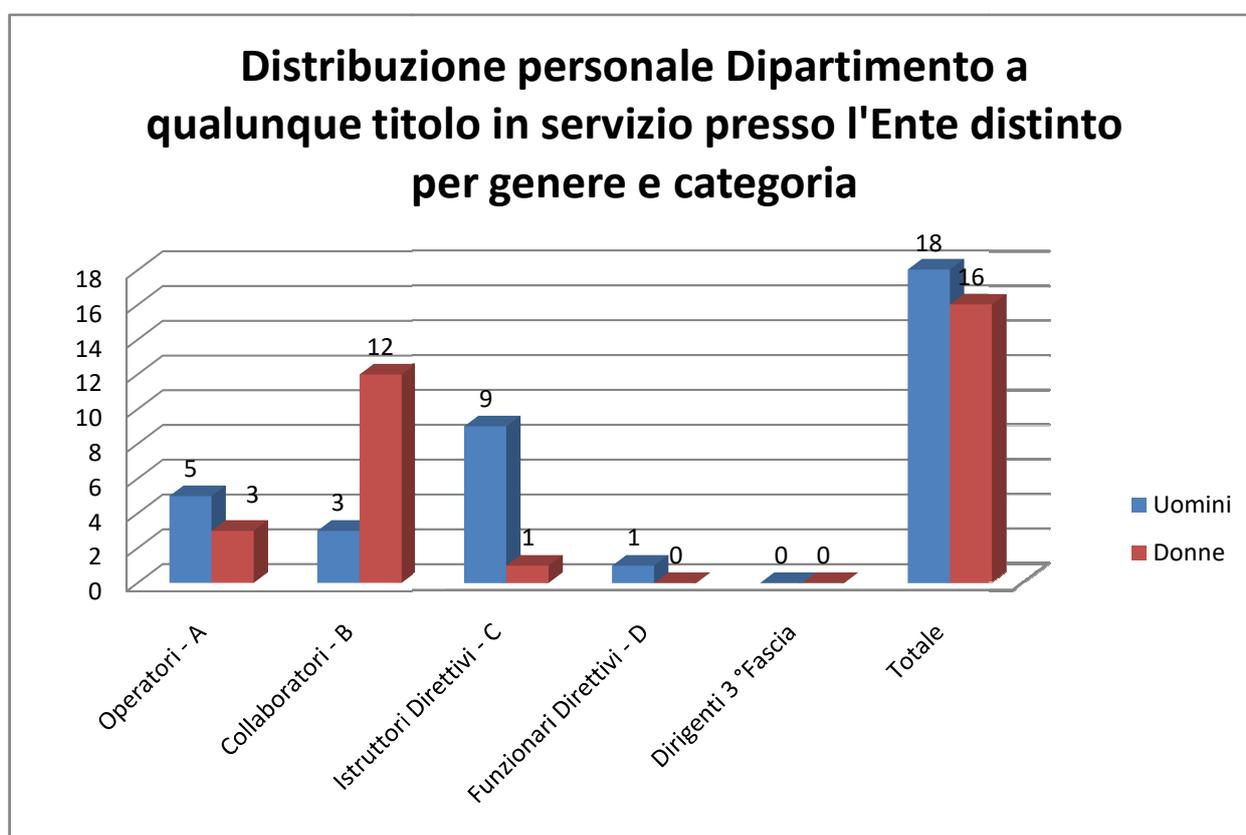
### Situazione personale a qualunque titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo suddiviso per genere ed appartenenza



<b>Distribuzione personale ERSU distinto per genere e categoria</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Operatori - A	0	0
Collaboratori - B	0	0
Istruttori Direttivi - C	18	3
Funzionari Direttivi - D	2	0
Dirigenti 3 °Fascia	2	1
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>4</b>

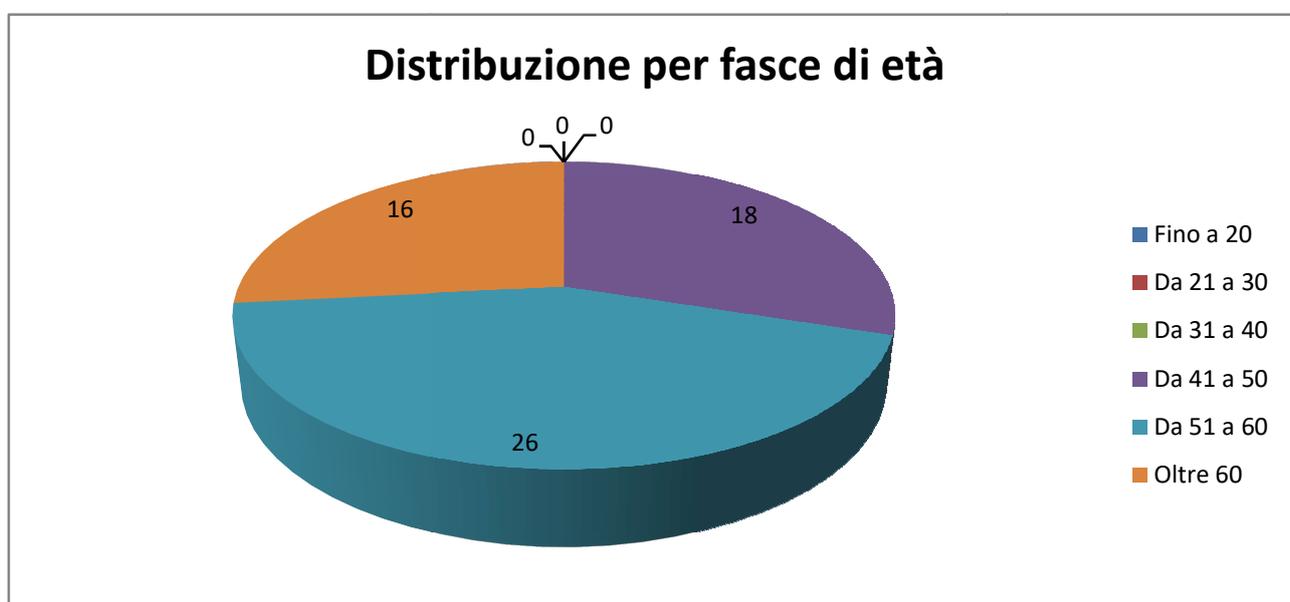


<b>Distribuzione personale Dipartimento a qualunque titolo in servizio distinto per genere e categoria</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Operatori - A	5	3
Collaboratori - B	3	12
Istruttori Direttivi - C	9	1
Funzionari Direttivi - D	1	0
Dirigenti 3 °Fascia	0	0
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>16</b>



La distribuzione del personale per fasce di età al 31/12/2019 è di seguito indicata.

Distribuzione personale a qualunque titolo in servizio distinto per fascia di età	
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	18
Da 51 a 60 anni	26
Oltre 60 anni	16



#### 4.1.1. Criticità

Si evidenzia una notevole carenza di personale in servizio, che riguarda tutte le 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.

A tal proposito, le Strutture dell'Ente, hanno risentito, nel tempo, della costante riduzione delle risorse umane e finanziarie incidendo anche con ritardi nell'acquisizione di servizi e forniture essenziali.

È necessario evidenziare che il personale, **dal 01/01/2010 al 31/12/2019**, è passato da una dotazione complessiva di **125 unità** ad una di **60 unità**, con un **saldo negativo di 65 unità pari ad una perdita del 52% dell'intera dotazione in precedenza disponibile**; in particolare **risulta drammaticamente ridotta la disponibilità di Funzionari Direttivi, che è**

passata da 24 a 3, con una perdita di oltre il 75% della dotazione organica disponibile.

Tutto quanto suesposto, è stato ampiamente rappresentato in innumerevoli note inoltrate nel tempo all'Organo di governo, nelle quali sono state dettagliate le considerazioni sopra rappresentate.

La grave inadeguatezza dell'attuale contingente di personale in servizio presso gli uffici, 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, mancano nelle strutture unità munite di competenze:

- tecniche;
- informatiche;
- contabili.

Si rileva 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.

E' 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.

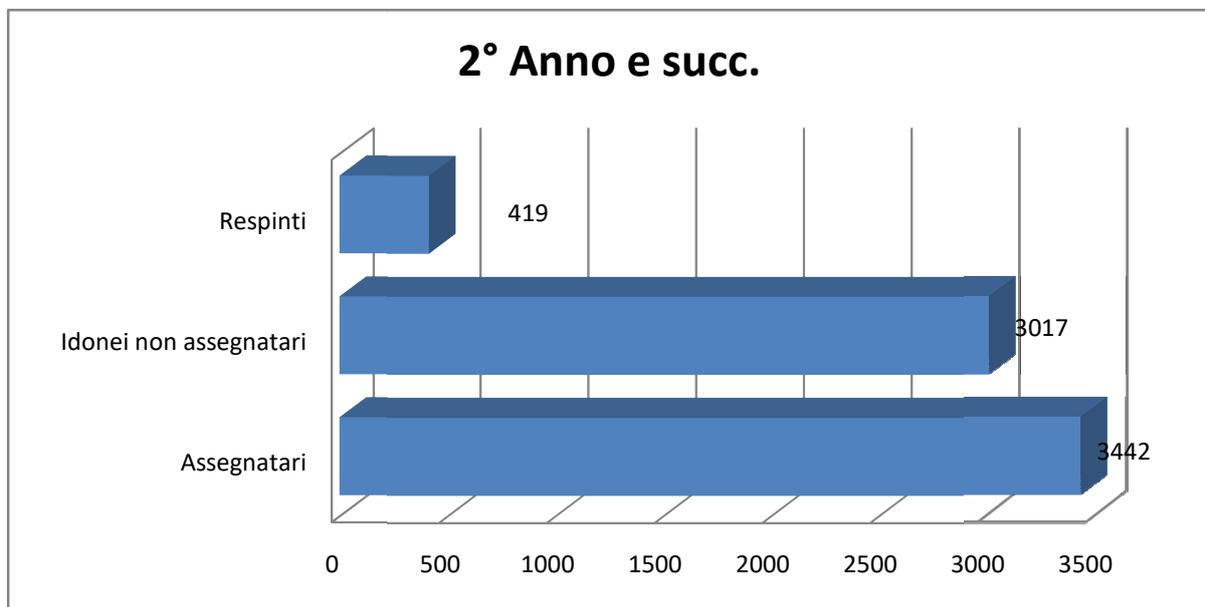
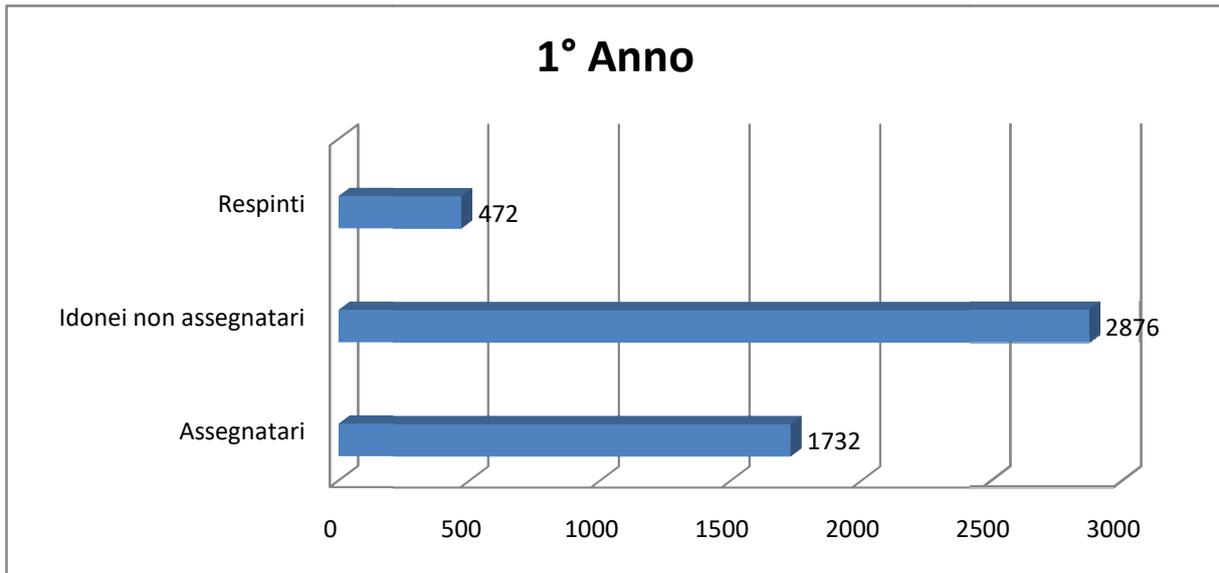
Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale, risultando compromesse anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato ed impedisce l'attivazione di qualsiasi iniziativa 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.

## 4.2. Analisi del contesto esterno

L'Ersu di Palermo è uno degli Enti della Regione Siciliana che eroga Borse e Servizi agli studenti che frequentano le istituzioni universitarie operanti sul territorio della Sicilia Occidentale.

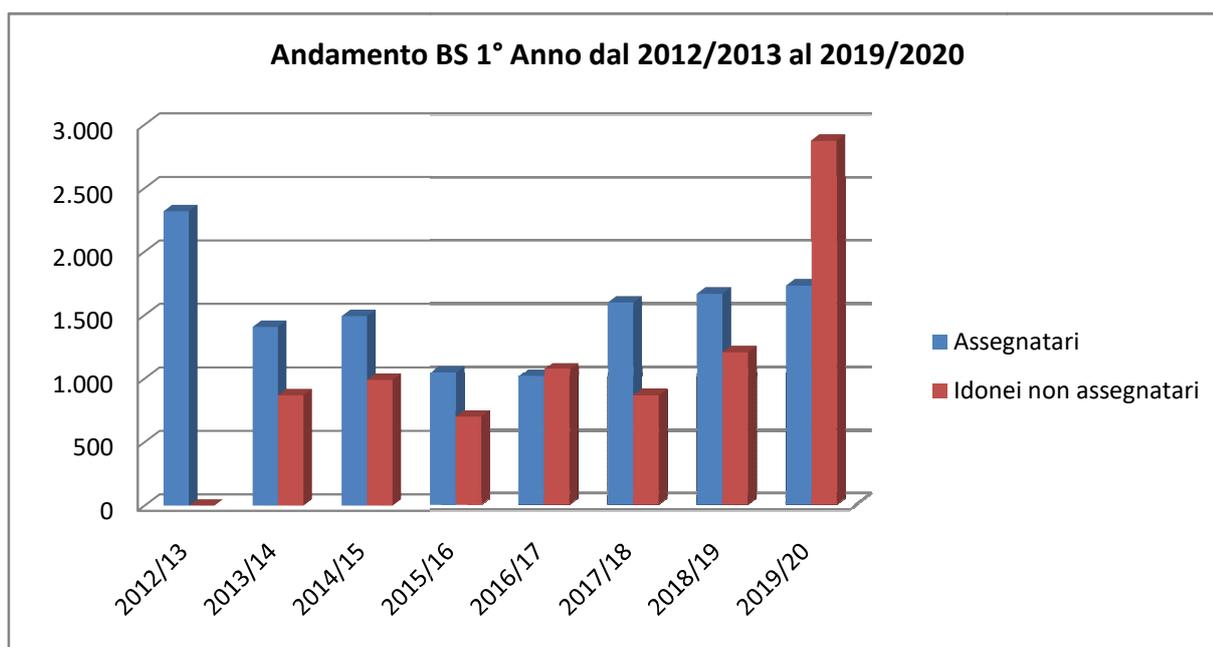
I grafici e la tabella rappresentate in sequenza, evidenziano il numero di richieste Borse di Studio pervenute nell'A.A. 2019/20 (dati rilevati in data 13/01/2020):

Tabella relativa al numero delle richieste di borse di studio pervenute nell'a.a. 2019/20 ed esito concorsuale (rata rilevazione 13.1.2020)							
1° anno				2° anno e succ.			
Assegnatari di borsa di studio	Idonei non assegnatari di borsa di studio	Respinti	Totale	Assegnatari di borsa di studio	Idonei non assegnatari di borsa di studio	Respinti	Totale
1732	2876	472	<b>5080</b>	3442	3017	419	<b>6878</b>

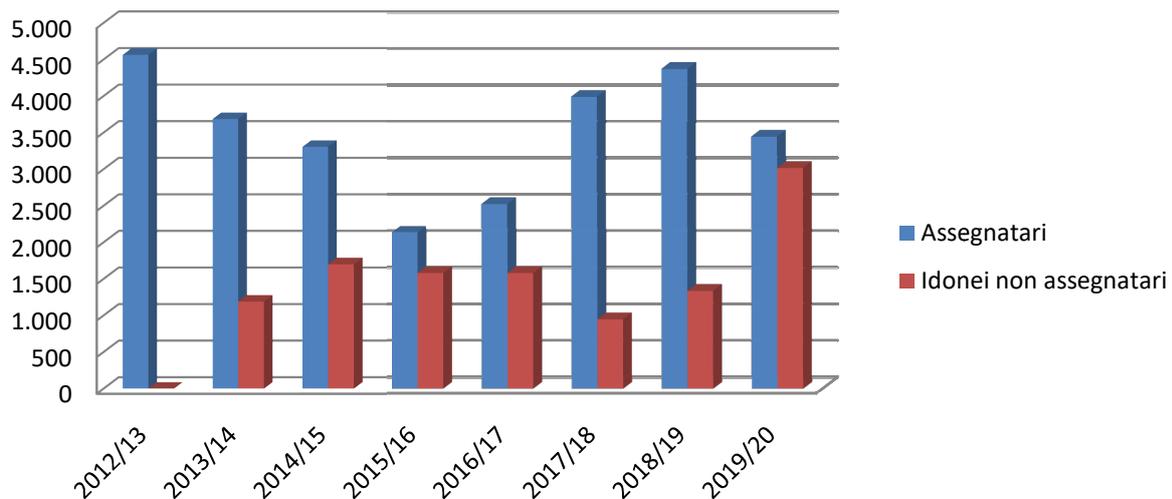


I grafici e le tabelle rappresentate in sequenza, evidenziano il numero di richieste Borse di Studio, dall'A.A. 2012/13 all'A.A. 2019/20 (data di rilevamento 13/01/2020):

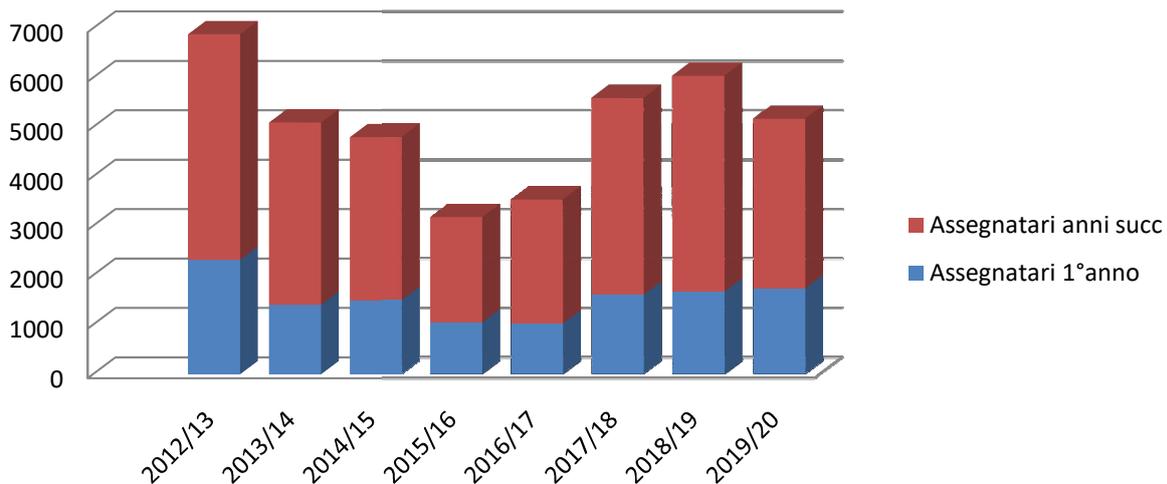
<b>Tabella relativa al numero delle richieste IDONEE (assegnatari e non assegnatari) di borse di studio dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2019/20</b>							
<b>A.A.</b>	<b>1° Anno</b>			<b>2° Anno e succ.</b>			<b>TOTALE Complessivo (a)+(b)</b>
	<b>Assegnatari</b>	<b>Idonei non assegnatari</b>	<b>Totale (a)</b>	<b>Assegnatari</b>	<b>Idonei non assegnatari</b>	<b>Totale (b)</b>	
2012/13	2.320	0	2.320	4.565	0	4.565	<b>6.885</b>
2013/14	1.409	870	2.279	3.688	1.191	4.879	<b>7.158</b>
2014/15	1.494	991	2.485	3.308	1.701	5.009	<b>7.494</b>
2015/16	1.042	693	1.735	2.132	1.579	3.711	<b>5.446</b>
2016/17	1.016	1.074	2.090	2.516	1.579	4.095	<b>6.185</b>
2017/18	1.598	862	2.460	3997	942	4939	<b>7.399</b>
2018/19	1.668	1.210	2.878	4.371	1.341	5.712	<b>8.590</b>
2019/20	1.732	2.876	4.608	3.442	3.017	6.459	<b>11.067</b>



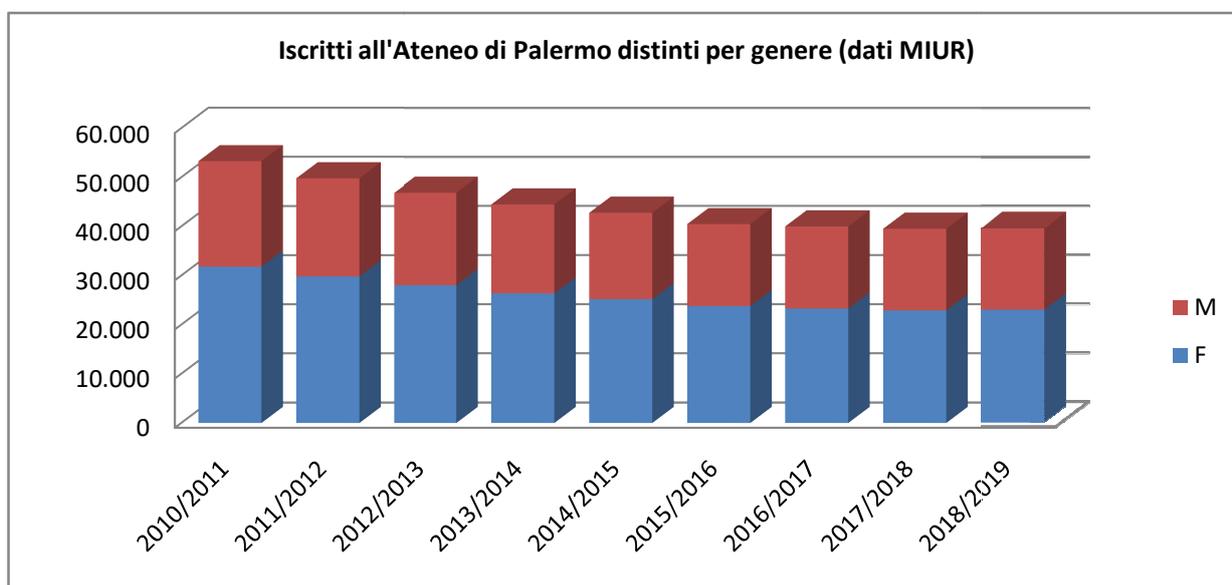
**Andamento BS 2° Anno e succ. dal 2012/2013 al 2019/2020**



**Assegnatari 1° anno e 2° anno e succ. dal 2012/13 al 2019/20**



<b>Tabella relativa agli iscritti all'Ateneo di Palermo distinti per genere (dati MIUR)</b>		
<b>A.A.</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>2010/2011</b>	31.863	21.470
<b>2011/2012</b>	29.866	19.982
<b>2012/2013</b>	28.058	18.805
<b>2013/2014</b>	26.396	18.094
<b>2014/2015</b>	25.226	17.569
<b>2015/2016</b>	23.813	16.691
<b>2016/2017</b>	23.320	16.707
<b>2017/2018</b>	22.942	16.602
<b>2018/2019</b>	22.971	16.638



<b>Idonei alla data di pubblicazione delle rispettive graduatorie per anno accademico</b>				
<b>A.A.</b>	<b>Richiedenti BS</b>	<b>Idonei</b>	<b>% idonei</b>	<b>Data di riferimento</b>
<b>2012/13</b>	9757	9193	94%	05/11/2012
<b>2013/14</b>	9974	9205	92%	01/11/2013
<b>2014/15</b>	10212	9510	93%	31/10/2014
<b>2015/16</b>	7433	6655	90%	30/10/2015
<b>2016/17</b>	8345	7391	89%	28/10/2016
<b>2017/18</b>	9468	8715	92%	31/10/2017
<b>2018/19</b>	10981	10196	93%	31/10/2018
<b>2019/20</b>	11956	11156	93%	31/10/2019

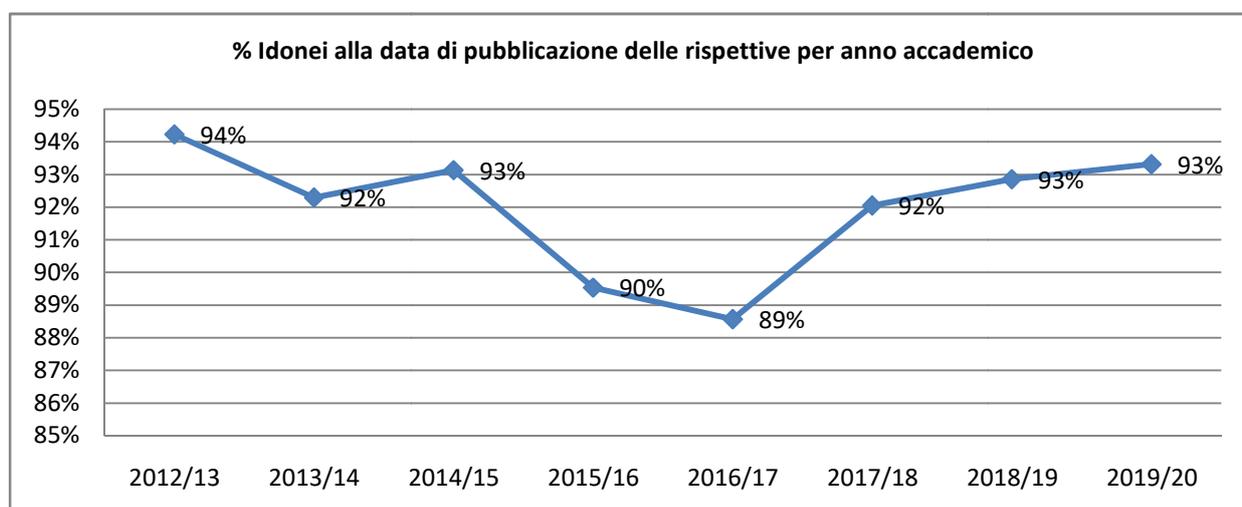


Tabella relativa alla spesa per il pagamento dei benefici erogati studenti di 1°ANNO										
ANNO ACCADEMICO	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/14	2014/2015	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
NUMERO BS pagate	994	1.496	2.308	1.405	1.489	1.041	999	1.596	1.638	1444
BS+TR	2258973	3337438	4990747	3460671	-	-	-	-	-	
SPESA PER BS pagate	2174483	3210278	4667627	3263971	3494122	2437446	2293000	3757279	3954866	926568
NUMERO IDONEI	957	420	0	870	991	693	1.074	862	1.210	2876
NUMERO TASSA REGIONALE pagate	1.953	1.917	2.310	2.285	2.498	1.722	2.049	2.450	2824	-
SPESA TASSA REGIONALE pagate	166005	162945	323400	319900	349720	241080	286860	342160	395360	-
NUMERO BORSE PER PH CONCESSE	17	21	36	28	28	22	6	17	18	-
SPESA PER BORSE PH CONCESSE	30600	37800	62100	46800	50400	45000	Nota n.1	Nota n.1	Nota n.1	-
NUMERO contributi PH CONCESSE	-	2	2	3	3	1	2	-	-	-
SPESA contributi PH CONCESSE	-	1800	1999	2029	2211	999	1667	-	-	-
NUMERO BORSE PER CE CONCESSE	5	7	5	2	5	5	5	4	4	-
SPESA BORSE PER CE CONCESSE	7000	10000	6500	2750	6750	6500	7000	5000	5750	-
NUMERO BORSE PER MOB. INTERN. CONCESSE	-	-	5	-	6	4	-	2	-	-
SPESA BORSE PER MOB. INTERN. CONCESSE	-	-	8790	-	7130	6460	-	1819	-	-
NUMERO INTEGRAZIONE LAUREA CONCESSE	-	-	-	-	-	-	-	140	-	-
SPESA INTEGRAZIONE LAUREA	-	-	-	-	-	-	-	143782	-	-

Tabella relativa alla spesa per il pagamento dei benefici erogati studenti di 1°ANNO										
CONCESSE										
NUMERO SUSSIDI STRAORDINARI	9	36	8	22	1	-	2	-	-	-
SPESA SUSSIDI STRAORDINARI	7200	28800	6400	15200	800	-	1000	-	-	-
<b>SPESA TOTALE BENEFICI</b>	<b>2.385.288,00</b>	<b>3.451.623,00</b>	<b>5.076.816,00</b>	<b>3.650.650,00</b>	<b>3.911.133,00</b>	<b>2.731.025,00</b>	<b>2.589.527,00</b>	<b>4.250.040,00</b>	<b>4.355.976,00</b>	<b>926.568,00</b>

Nota n. 1: Per gli A.A. 2016/17 - 2017/18 - 2018/19 i valori economici delle borse di studio riservate PH sono inclusi nei valori economici delle Borse di studio

Tabella relativa alla spesa per il pagamento dei benefici erogati studenti di 2°ANNO e succ.										
ANNO ACCADEMICO	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
NUMERO BS pagate	2.934	3.003	4.515	3.665	3.284	2.130	2.513	3.997	4.343	3.178
BS + TR	6007003	6159597	9.487.596	8.326.949	-	-	-	-	-	-
SPESA PER BS pagate	5757613	5904342	8855497	7717574	6869516	4667279	5549546	8837872	9656480	3069153
NUMERO IDONEI	1.083	1.221	0	1.191	1.701	1.579	1.578	942	1.341	3017
NUMERO TASSA REGIONALE pagate	4.019	4.224	4.519	4.892	5.025	3.704	4.118	4.965	5.715	-
SPESA TASSA REGIONALE pagate	341615	359040	632660	684880	703500	518560	576520	695100	800100	-
NUMERO BORSE PER PH CONCESSE	40	59	60	66	76	57	24	56	57	-
SPESA PER BORSE PH CONCESSE	72000	100800	103500	117000	133200	102600	Nota n.1	Nota n.1	Nota n.1	-
NUMERO contributi PH CONCESSE	-	1	6	4	2	4	1	1	-	-
SPESA contributi PH CONCESSE		994	6528	3875	1972	3983	1000	851	-	-
NUMERO BORSE PER CE CONCESSE	6	7	13	5	6	13	9	4	4	-
SPESA BORSE PER CE CONCESSE	8250	9750	15500	6750	7500	17750	14250	5500	4375	-
NUMERO BORSE PER MOB. INTERN. CONCESSE	54	63	68	110	120	73	67	97	-	-
SPESA BORSE PER MOB. INTERN. CONCESSE	126595	174075	172850	271337	290196	151818	136858	108998	-	-
NUMERO INTEGRAZIONE LAUREA CONCESSE	417	475	706	652	564	499	140	-	-	-

Tabella relativa alla spesa per il pagamento dei benefici erogati studenti di 2°ANNO e succ.										
SPESA INTEGRAZIONE LAUREA CONCESSE	370792	417892	663100	657912	563467	505589	138741	-	-	-
NUMERO SUSSIDI STRAORDINARI	21	77	47	25	8	-	10	-	-	-
SPESA SUSSIDI STRAORDINARI	16800	61600	37600	16000	6400	-	5000	-	-	-
<b>SPESA TOTALE BENEFICI</b>	<b>6.322.873,00</b>	<b>7.028.493,00</b>	<b>10.487.235,00</b>	<b>9.475.328,00</b>	<b>8.575.751,00</b>	<b>5.967.579,00</b>	<b>6.421.915,00</b>	<b>9.648.320,75</b>	<b>10.460.955,00</b>	<b>3.069.153,00</b>

**Nota n.1:** Per gli A.A. 2016/17 - 2017/18 - 2018/19 i valori economici delle borse di studio riservate PH sono inclusi nei valori economici delle Borse di studio

## **LE RESIDENZE UNIVERSITARIE**

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

- Residenza Santi Romano - Palermo
- Residenza San Saverio - Palermo
- Casa del Goliardo - Palermo
- Casa Biscottari - Palermo
- Residenza Schiavuzzo - Palermo
- Residenza Santissima Nunziata - Palermo
- Ex convento San Domenico - Caltanissetta
- Hotel Patria – Palermo (prossima apertura).

Nell'A.A. 2019/20 sono state attivate tutte le procedure per l'assegnazione di n. 732 posti letto agli studenti vincitori per la sede di Palermo e n. 25 agli studenti vincitori per la sede di Caltanissetta.

## **RISTORAZIONE**

Il servizio di ristorazione offerto dall'ERSU di Palermo è rivolto agli studenti iscritti all'Università degli Studi di Palermo, ai dottorandi e specializzandi dell'Università degli Studi di Palermo, agli studenti iscritti alla LUMSA di Palermo, all'Accademia BB.AA. di Palermo, Accademia BB.AA. "Kandinskij" di Trapani, Accademia BB.AA. e del Restauro "ABADIR" di S.Martino delle Scale, Accademia BB.AA. "Michelangelo" di Agrigento, Conservatorio di Musica "Bellini" di Palermo, Conservatorio di Musica "Scontrino" di Trapani, Istituto Musicale "Toscanini" di Ribera, al personale docente e non docente dell'Università degli Studi di Palermo e 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 mense costituiscono un luogo di aggregazione, scambio e relax per l'intero mondo accademico.

Le strutture ristorative attive sono riportate nella Carta dei Servizi vigente.

Il totale dei pasti erogati dal 1/01/19 al 31/12/19 è stato di n. 521.157.

I partecipanti al bando per l'attribuzione di benefici e servizi per l'anno accademico 2019/2020, che automaticamente usufruiscono del servizio di ristorazione, sono n. 11.959.

Le richieste di accesso al servizio ristorazione autorizzate agli studenti universitari, a seguito di apposita richiesta con procedura on line extra concorso per lo stesso anno accademico sono n. 2788. A queste si aggiungono n. 171 richieste autorizzate agli iscritti al corso TFA e n. 166 richieste autorizzate agli studenti stranieri che stanno svolgendo il programma Erasmus+.

Si precisa che i dati sulle richieste extra bando sono assolutamente indicativi, dal momento che la richiesta del servizio di ristorazione sarà attiva fino al 30/06/2020.

Tabella riepilogativa dei pasti erogati nell'anno 2019 (Totale Complessivo)								
Mesi	Santi Romano	San Saverio	SS Nunziata	Arnas (Civico)	Il Pilota (TP)	Teatro Massimo	La Paglia (CL)	Don Chisciotte (AG)
gen	33.379	3.377	2.282	2.778	83	0	0	0
feb	31.218	4.350	2.051	2.509	195	0	0	0
mar	46.219	6.592	3.010	5.177	234	0	0	0
apr	34.394	5.270	1.885	4.466	175	0	0	0
mag	46.342	7.041	2.981	5.902	264	0	408	156
giu	37.325	5.925	2.636	3.933	181	0	363	298
lug	18.586	4.239	1.301	1.779	95	0	297	260
ago	0	2.872	0	745	3	0	6	0
sett	22.094	3.359	311	1.997	94	0	195	113
ott	44.153	6.121	2.767	4.705	155	0	628	336
nov	41.195	5.375	2.546	4.430	102	0	775	457
dic	33.917	4.732	2.323	3.654	173	0	637	231
<b>Totale</b>	<b>388.822</b>	<b>59.253</b>	<b>24.093</b>	<b>42.075</b>	<b>1.754</b>	<b>0</b>	<b>3.309</b>	<b>1.851</b>
<b>Totale complessivo anno 2019</b>								<b>521.157</b>

## **ATTIVITA' URP**

Secondo quanto disposto dalla [Legge 7 giugno 2000, n. 150](#) "*Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni*", del relativo Regolamento di attuazione D.P.R. n. 422 del 21/9/2001 e della Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 7/2/2002, l'ERSU di Palermo ha istituito l'**Ufficio Relazioni con il Pubblico** e, contestualmente, ha adottato il Regolamento che ne organizza il funzionamento e ne disciplina le attività.

A seguito di quanto convenuto nella seduta del tavolo tecnico per la Reingegnerizzazione delle Strutture Organizzative e la Rotazione del personale del 24.11.2015 e gli esiti della contrattazione sindacale del 25.11.2015, l'URP, oltre ai compiti istituzionali disciplinati dal suddetto Regolamento (approvato dal CdA dell'Ente con verbale n. 11 del 20.12.2010), assolve agli adempimenti previsti dall'art. 15 della L. 183/2011 (attività di "*decertificazione*"), gestisce le campagne di informazione/orientamento rivolte all'utenza per facilitarne l'accesso ai servizi (attività di "*comunicazione ed orientamento*"), collabora con il RPCT nella cura e gestione della piattaforma informatica dell'Ente "Amministrazione Trasparente" (attività di "*trasparenza*").

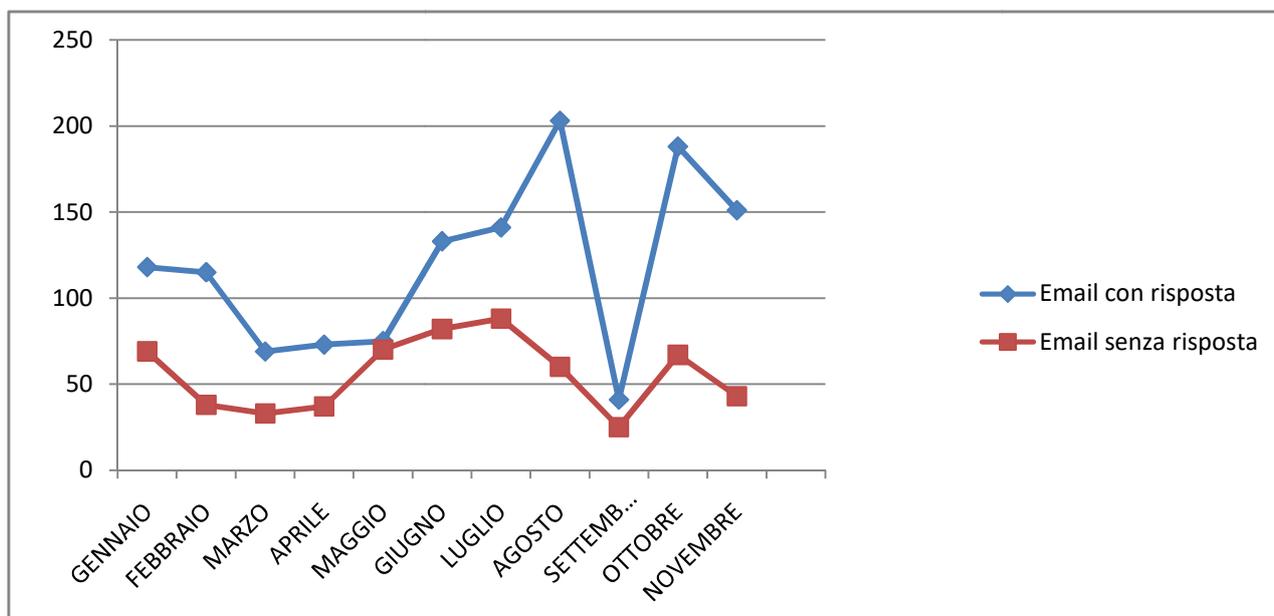
Dal giugno 2017 collabora con l'Ufficio Stampa nella gestione dei messaggi di posta della pagina Facebook dell'Ente.

Si riporta, di seguito, una sintesi dell'attività svolta dall'URP nell'anno 2019, in termini qualitativi e, per quanto possibile, quantitativi e temporali.

Nello specifico:

- attività di front-office inquantificabile (informazioni "de visu" o telefoniche);
- Gestione dei messaggi di posta della pagina Facebook dell'Ente (attività inquantificabile);
- è stata fornita consulenza per la richiesta e l'utilizzazione dei servizi offerti dall'Ente alle segreterie remote UNIPA delle provincie di Trapani, Caltanissetta ed Agrigento e alle Segreterie studenti delle Istituzioni Universitarie afferenti l'Ente (azione inquantificabile);
- E' stato assicurato l'esercizio del diritto di accesso ai documenti dell'Amministrazione (n. 3 casi di accesso formale, imprecisato quello informale);
- Sono stati accolti reclami, proposte e segnalazioni per migliorare le strutture e la qualità dei servizi (in limitate occasioni è stato utilizzato apposito modulo disponibile su "Amministrazione Trasparente");
- N. 1919 ticket aperti (sistema OTRS) per richieste di supporto al bando di concorso e/o informazioni pervenute via email a [borse@ersupalermo.it](mailto:borse@ersupalermo.it), di cui n. 1307 chiusi con successo e n. 612 chiusi senza successo (richieste varie), riscontrate come da seguente prospetto riepilogativo (per la quasi totalità dei ticket non è quantificabile la notevole corrispondenza intercorsa, così come per le richieste pervenute/evase via email a [urp@ersupalermo.it](mailto:urp@ersupalermo.it) e a [info@ersupalermo.it](mailto:info@ersupalermo.it)):

Richieste supporto al bando e/o informazioni pervenute email <a href="mailto:borse@ersupalermo.it">borse@ersupalermo.it</a> (email chiuse con risposta ed email chiuse senza risposta)		
Mese	Email con risposta	Email senza risposta
GENNAIO	118	69
FEBBRAIO	115	38
MARZO	69	33
APRILE	73	37
MAGGIO	75	70
GIUGNO	133	82
LUGLIO	141	88
AGOSTO	203	60
SETTEMBRE	41	25
OTTOBRE	188	67
NOVEMBRE	151	43
<b>TOTALE</b>	<b>1.307</b>	<b>612</b>



*N.B. Le email chiuse senza risposta sono di vario genere: duplicati (stessa email inviata più volte); ringraziamenti (email inviate solo per ringraziare la risposta ricevuta); spam; email inoltrate ad altri uffici per competenza.*

- Sono state raccolte, elaborate e talvolta coordinate le informazioni/comunicazioni formali ed informali tra i vari uffici (back-office) realizzando linee guida, opuscoli, istruzioni, vademecum, guide operative, faq;
- E' stata coordinata l'attività di acquisizione ISEE parificati dei richiedenti benefici con nucleo familiare all'estero da parte del CAF convenzionato;
- E' stata coordinata l'attività di riversamento Tassa Regionale da parte delle istituzioni universitarie LUMSA e AFAM afferenti l'Ente;
- E' stata svolta l'attività di acquisizione delle Dichiarazione di assenso da parte dei soggetti aventi responsabilità genitoriale dei partecipanti al concorso minorenni;

- Sono stati condotti approfondimenti su tematiche attinenti la normativa sul diritto allo studio con tutti gli ERSU siciliani;
- Sono state predisposte le comunicazioni istituzionali pubblicate sul sito istituzionale e social dell'Ente; le stesse sono state inviate dal canale Telegram dell'Ente "ERSUPA" [https://telegram.me/joinchat/DTG2wz\\_8nqaETHotoAkprg](https://telegram.me/joinchat/DTG2wz_8nqaETHotoAkprg) e dalla email istituzionale [comunicazioni.istituzionali@ersupalermo.gov.it](mailto:comunicazioni.istituzionali@ersupalermo.gov.it), utilizzando la mailing list dei partecipanti al concorso;
- E' stata aggiornata la modulistica dell'Ente in collaborazione con lo staff della Direzione;
- In collaborazione con il supporto tecnico dell'Ente sono state aggiornate le applicazioni per la compilazione e l'invio online delle richieste di accesso ai benefici;
- E' stata fornita consulenza tecnica per la risoluzione bonaria di contenziosi con l'utenza riguardanti richieste di ammissione ai concorsi, graduatorie, calcolo ISEE, ecc...; sono stati espressi pareri, predisposte note formali, redatte relazioni ai fini dell'accoglimento/diniego di istanze da parte dell'utenza; sono state avanzate proposte di provvedimenti in autotutela; sono stati formulate richieste di parere legale;
- E' stata svolta attività di supporto tecnico-amministrativo ai vari Uffici dell'Ente per la predisposizione di bandi di concorso, regolamenti, provvedimenti, ecc...
- Sono stati avviati e conclusi n. 162 procedimenti relativi alle richieste (singole o multiple) di controllo sulle dichiarazioni e/o di accertamento d'ufficio da parte degli uffici dell'Ente, e n. 43 procedimenti relativi alle richieste (singole o multiple) di controllo sulle dichiarazioni e/o di accertamento d'ufficio da parte di varie Amministrazioni procedenti (vedasi prospetto sotto riportato). In particolare:
  - verifica merito conseguito studenti "altre istituzioni universitarie";
  - accertamenti d'ufficio avvenuta iscrizione studenti "altre istituzioni universitarie";
  - verifica merito conseguito e non registrato studenti UNIPA;
  - verifica cfu convalidati studenti UNIPA;
  - verifica situazione economica-patrimoniale studenti autonomi o coniugati tramite accesso banca dati INPS;
  - verifica requisiti economici/patrimoniali studenti autonomi, coniugati, nuclei familiari aggregati e/o ristretti, modalità di calcolo, anomalie e difformità, ecc...
  - verifica anomalie rilevate nell'acquisizione valori ISEE/ISPE e conseguenziale risoluzione delle problematiche;
  - verifica veridicità certificati di malattia su richiesta Ufficio Personale;
  - altro.
- E' stata svolta attività di informazione ed orientamento durante manifestazioni e conferenze organizzate dalle varie istituzioni universitarie (Welcome Week dell'Unipa; Welcome day dell'Unipa; Open day della LUMSA);
- E' stata svolta attività di orientamento ai servizi ERSU rivolta a studenti stranieri in

collaborazione con lo Sportello Accoglienza Stranieri dell'UNIPA;

- Ha raccolto, elaborato, archiviato, pubblicato e diffuso dati statistici che riguardano l'amministrazione (rilevazioni MIUR, ricerche ANDISU, ecc...), gestendo i rapporti con le amministrazioni pubbliche richiedenti;
- In collaborazione con il supporto tecnico dell'Ente sono state apportate modifiche ed integrazioni al gestionale ERSU;
- Ha collaborato con il RPCT nella cura/gestione della piattaforma informatica "Amministrazione Trasparente" e "Albo online" dell'Ente ai fini dell'ottemperanza degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente in materia di Trasparenza;
- In collaborazione con lo staff della Direzione sono state organizzate le attività di formazione interna e attività di tutor d'aula in tutti gli incontri formativi interni;
- E' stata inviata richiesta di accesso alla banca dati AFAMSIS dell'Accademia BBAA di Palermo ai fini della decertificazione.

## 5. IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### 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 2020	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 2020	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 2020	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 2021/2023 in armonia con il PTPCT	Ott. 2020/Gen. 2021	Direzione	La Direzione predispone un Piano triennale della Performance coerente con le risorse di bilancio previste nel bilancio di previsione
Rendicontazione attività anno 2019	Gen./Feb. 2020	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 2020	Gen./Feb.2020	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 2020	Aprile 2020	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 2020	Aprile 2020	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.
Monitoraggio 1 <sup>^</sup> quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	30 Aprile 2020	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, oventecessario, interventi correttivi.

Fasi	Tempi max previsti	Soggetti coinvolti	Descrizione
Rimodulazione del Piano Programma 2020	Maggio 2020	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 2019 ed erogazione del compenso di risultato	Maggio/Giugno 2020	Direttore e Comitato di Direzione	Il Direttore provvede alla misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigente di S.O. su proposta dell'O.I.V.. 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 2019	30 Giugno 2020	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 2019	Luglio 2020	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° quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	31 agosto 2020	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 2020	Novembre 2020	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° quadrimestre e attivazione di eventuali interventi correttivi	31 dicembre 2020	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, oventecessario, interventi correttivi.

**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 2020												
2020	Definizione degli obiettivi 2020 e collegamento con le risorse												
2020	Proposta Bilancio ERSU DI PALERMO 2020/2022 <sup>1</sup>												
2020	Approvazione bilancio ERSU DI PALERMO 2020/2022 da parte della Regione												
2020	Gestione provvisoria 2020												
2020	Predisposizione e approvazione Piano Performance 2020/2022												
2020	Rendicontazione attività anno 2019												
2020	Approvazione Piano Programma 2020												
2020	Approvazione carichi di lavoro 2020												
2020	Rendiconto-bilancio consuntivo 2019												
2020	Misurazione/valutazione della performance organizzativa e individuale 2019												
2020	Monitoraggio 1^ quadrimestre attività 2020												
2020	1^ Rimodulazione del Piano Programma 2020												
2020	Risultati della valutazione erogazione sistema premiante 2019												
2020	Approvazione Relazione sulla Performance 2019 e pubblicazione												
2020	Definizione degli obiettivi 2020 e collegamento con le risorse												
2020	Monitoraggio 2^ quadrimestre attività 2020												
2020	2^ Rimodulazione del Piano Programma 2020												
2020	Approvazione bilancio ERSU DI PALERMO 2020/2022 da parte della Regione												
2020	Predisposizione Piano Performance 2020/2022												

<sup>1</sup>Al momento di redazione del presente piano, il bilancio di previsione 2020/2022 non risulta approvato, pertanto la programmazione si basa sulle risorse previste dalla normativa già descritte nei paragrafi precedenti.

## 5.1 Mandato istituzionale e missione

Il Diritto allo Studio Universitario in Italia è previsto dall'art. 34 della Costituzione: *"I capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi"* e *"la repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso"*.

Per diversi decenni le Università hanno svolto funzioni di sostegno agli studenti attraverso le Opere Universitarie, già istituite con regio decreto del 31 agosto 1933 n. 1592, art. 198 e successive modifiche, che erano organismi strumentali delle Università stesse, preposti allo svolgimento di attività di sostegno agli studenti bisognosi, in applicazione del quale sono nate le Case dello Studente.

Nel 1977 con il DPR n. 616, all'art. 44, le Opere Universitarie sono state trasferite alle Regioni con le relative funzioni amministrative esercitate dallo Stato in materia di assistenza scolastica a favore degli studenti universitari.

Con il Decreto Legislativo 29 marzo 2012 n. 68 la Legge 2 dicembre 1991 n. 390, ad eccezione dell'art. 21, viene abrogata e le attribuzioni ed i compiti dello Stato, delle Regioni, delle Università e delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica vengono ridefiniti nell'art. 3.

Le disposizioni contenute nel decreto costituiscono attuazione del titolo V della parte II della Costituzione, individuando gli strumenti e i servizi per il diritto allo studio, nonché i relativi livelli essenziali delle prestazioni (LEP), da garantire uniformemente su tutto il territorio nazionale, e i requisiti di eleggibilità per l'accesso a tali prestazioni. Si resta in attesa dell'adozione dei decreti attuativi ed in particolare del decreto del Ministro in cui saranno definiti gli importi delle borse di studio ed i criteri e le modalità di riparto del fondo integrativo statale per la concessione delle borse di studio.

In Sicilia é in vigore una legge di settore, ossia la legge regionale n. 20 del 25 novembre 2002, recante *"Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia"*, che ha recepito quanto enunciato nella Legge n. 390/1991, ed in particolare ha stabilito che:

1. gli interventi in materia di diritto allo studio universitario sono attuati, per ognuna delle Università aventi sede nella Regione, da enti regionali, istituiti in numero corrispondente a quello degli atenei siciliani, nei comuni in cui questi hanno sede;
2. gli enti regionali per il diritto allo studio universitario informano la loro azione a criteri di pubblicità, economicità, efficienza ed efficacia, al fine di conseguire un rapporto ottimale tra

costi di gestione e benefici, e attuano gli interventi in materia sulla base del principio di collaborazione con le Università, gli istituti superiori di grado universitario e gli enti locali. Tali enti, che vanno a sostituire le Opere universitarie, assumono la denominazione di Ente regionale per il diritto allo studio universitario (ERSU), aggiungendovi l'indicazione della rispettiva sede;

3. l'indirizzo e la programmazione degli interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario, nonché l'indirizzo, la vigilanza e il controllo sugli enti regionali per il diritto allo studio universitario competono all'Assessore regionale per l'Istruzione e la Formazione Professionale;

4. le funzioni di coordinamento, consulenza, indagine e proposta nella materia del diritto allo studio universitario sono svolte dalla Commissione regionale per il diritto allo studio universitario.

## 5.2 Albero della performance

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.

## 6. Obiettivi strategici – “Direttiva generale per l’azione amministrativa e di gestione”

### 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.

Tenuto conto che è avvenuto un avvicendamento dell’organo di Governo nel dicembre 2019, la fase di programmazione così come indicata al punto 2.3 del “DECRETO PRESIDENZIALE 30 aprile 2019. Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (SMVP)” è risultata posta in essere solo dopo l’insediamento del nuovo C.diA., avvenuto in data 13/12/2019.

Attraverso una sinergica attività di analisi e confronto tra il Presidente del C. di A. e la Direzione dell’Ente, si sono definiti gli obiettivi strategici, sintetizzati in questa paragrafo e che costituiscono l’elemento portante della “*Direttiva generale per l’azione amministrativa e di gestione*”.

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. La quantificazione sarà oggetto del documento Piano Programma che verrà esitato entro il mese di aprile 2020.

Gli obiettivi strategici per il triennio 2020-2022 sono:

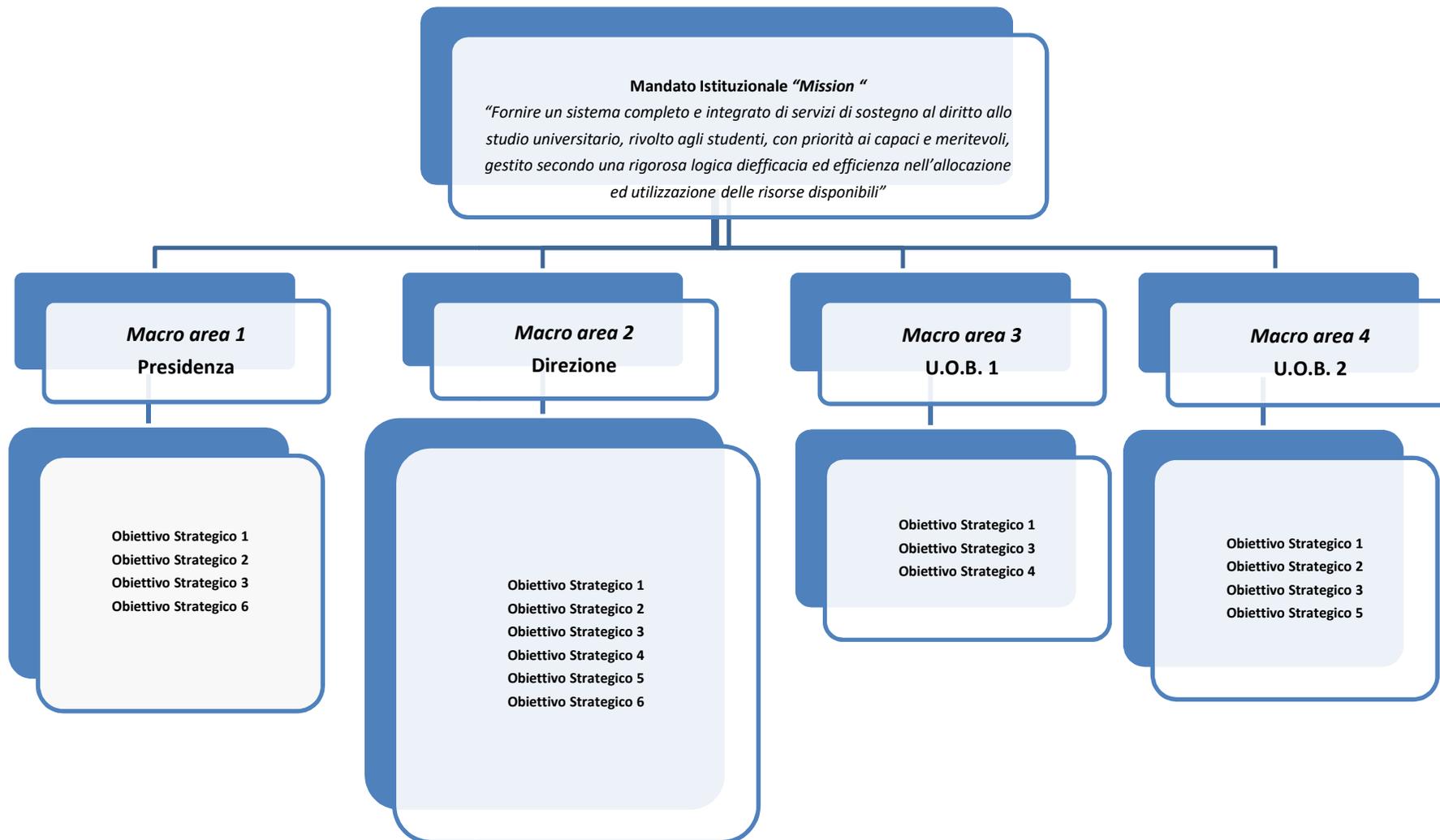
- ✓ **Obiettivo strategico 1 “Anticorruzione e trasparenza”:** Assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell’Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive.
- ✓ **Obiettivo strategico 2: “Riqualificazione 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"**

<b>Mandato Istituzionale "Mission "</b>	
<i>"Fornire un sistema completo e integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una rigorosa logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili"</i>	
Macro area	Obiettivi strategici
<b>Presidenza Direzione UOB 1 UOB 2</b>	<b>Obiettivo Strategico 1 "Anticorruzione e trasparenza"</b> : 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.
<b>Presidenza Direzione UOB 2</b>	<b>Obiettivo Strategico 2 "Riqualficazione dei servizi di accoglienza e di ospitalità delle residenze universitarie"</b>
<b>Presidenza Direzione UOB 1 UOB 2</b>	<b>Obiettivo Strategico 3 "Transizione al digitale tramite azioni per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente"</b> : 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.
<b>Direzione UOB 1</b>	<b>Obiettivo Strategico 4 "Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa"</b> : Ridurre i tempi di assegnazione e di erogazione dei benefici e dei servizi forniti dall'Ente, compatibilmente con i fondi disponibili.
<b>Direzione UOB 1</b>	<b>Obiettivo Strategico 5 "Miglioramento del servizio ristorazione"</b>
<b>Presidenza Direzione</b>	<b>Obiettivo Strategico 6 "Implementare la collaborazione fra gli EE.RR.SS.UU. Siciliani"</b>

### Albero della Performance



## 7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici saranno declinati in azioni ed attività che integreranno i piani di attività delle singole Strutture Organizzative. I Piani di attività saranno definiti dall'Ente.

Gli obiettivi operativi per il triennio 2020-2022 sono:

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

## 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: Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza		Strutture direttamente coinvolte	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
1.1.1	Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC	Presidenza	10	Report quadrimestrale e di verifica (somministrazione ai Dirigenti ogni quadrimestre di una scheda - report riepilogativa)	31/12/2022	X	X	X
		Direzione	10					
		UOB1	10					
		UOB2	10					
		RPCT	15					
1.1.2	Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. "Amministrazione trasparente"	RPCT	15	Report trimestrale su adempimenti in materia di pubblicazione nella sezione del sito "Amministrazione trasparente"	31/12/2022	X	X	X
		Direzione-URP	10					
1.1.3	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi	RPCT	10	Numero incontri formativi	31/12/2022	X	X	X
		Direzione-URP	10					

## SCHEDA 2

**Obiettivo Strategico 2 "Riqualificazione 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	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
2.1.1	Convenzione tra RAP, ERSU e ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di pulizia	Presidenza	20	Convenzione	30/06/2021	X	X	
		Direzione	10					
		UOB2	10					

2.1.2	Corsi di formazione agli studenti, ai dipendenti dell'Ente e della ditta aggiudicataria	Presidenza	20	Numero Corsi	31/12/2022	X	X	X
		Direzione	10					
		UOB2	10					
2.1.3	Ampliamento dei posti letto e riqualificazione di quelli attuali	Direzione	10	Numero posti letto	31/12/2022	X	X	X
		UOB2	10					

### 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	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
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	25	Procedura online	01/06/2020	X		
		UOB1	35					
3.1.2	Realizzare un sistema di archiviazione e di condivisione dei dati e dei documenti in possesso dell'Ente su apposito cloud	Presidenza	10	Piattaforma Cloud	30/06/2020	X		
		Direzione	10					
		UOB1	10					
		UOB2	10					

### 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	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
4.1.1	Pubblicazione del bando di concorso entro il 15/06/2020	UOB1	30	Bando di concorso	15/06/2020	X		
4.1.2	Attivazione procedura online di richieste accesso ai benefici di primo anno, dalla data di pubblicazione del Bando al 31/07/2020	UOB1	10	Procedura online	31/07/2020	X		

4.1.3	Attivazione procedura online di richieste accesso ai benefici di anni successivi al primo, dalla data di pubblicazione del Bando al 11/08/2020	UOB1	10	Procedura online	11/08/2020	X		
4.1.4	Pubblicazione elenchi dei partecipanti entro 15/09/2020	UOB1	20	Elenchi	15/09/2020	X		
4.1.5	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	Direzione-Uff. Ragioneria	10	Mandati di pagamento	31/12/2020	X		
		UOB1	20					

### 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	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
5.1.1	Attivazione App MYUNIAPP per consentire il pagamento del pasto degli studenti	UOB2	40	Servizio	30/06/2020	X		
		Direzione-Uff. Transizione al Digitale	20					
5.1.2	Revisione del regolamento della ristorazione	UOB2	40	Documento	30/06/2020	X		

### 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	Peso	Indicatore Principale	Data ultima	2020	2021	2022
6.1.1	Incontri fra i Rappresentanti Legali dei vari Enti	Presidenza	80	Verbali	31/12/2022	X	X	X

		Direzione	20					
--	--	-----------	----	--	--	--	--	--

Scheda Programmazione: Programmazione obiettivi del Direttore f.f. Ernesto Bruno ai fini della successiva valutazione della performance – Anno 2020							
Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni							
<b>Anno di riferimento:</b>		2020					
<b>Amministrazione:</b>		ERSU di Palermo					
<b>Ufficio:</b>		Direzione					
<b>Responsabile:</b>		Direttore f.f. Ernesto Bruno					
Risorse disponibili				Risorse aggiuntive programmate			
<b>Risorse umane</b>		ERSU: 7 I.D. 2 F.D. Dipartimento: 5 Op. 8 Coll 3 I.D. Ex Pip: 5		<b>Risorse umane</b>			
<b>Risorse finanziarie</b>		Quelle assegnate dal bilancio di previsione 2020/2022 e relative variazioni		<b>Risorse finanziarie</b>			
				<b>Risorse strumentali</b>			
<b>Performance operativa</b>							
N°	Cod. Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo operativo	Corr. Ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1	1.1	Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza	1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	15
2	2.1	Creare un polo di addestramento e sensibilizzazione sul compostaggio di prossimità presso le Residenze	2	Vedi Scheda 2	Vedi Scheda 2	Vedi Scheda 2	10
3	3.1	Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente	3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	15
4	4.1	Ridurre i tempi di assegnazione dei benefici e dei pagamenti agli studenti	4	Vedi Scheda 4	Vedi Scheda 4	Vedi Scheda 4	10
5	5.1	Ridurre i tempi di attesa per l'erogazione dei pasti	5	Vedi Scheda 5	Vedi Scheda 5	Vedi Scheda 5	10
6	6.1	Individuare azioni comuni attraverso il dialogo connesso ai lavori della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio	6	Vedi Scheda 6	Vedi Scheda 6	Vedi Scheda 6	10
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa</b>						<b>Max 70</b>	<b>70</b>
<b>Comportamento organizzativo</b>							
<b>Qualità gestionali-relazionali (selezionare 3 su 4)</b>				<b>Range assegnabile</b>		<b>Peso attribuito</b>	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20		0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20		15	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20		5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20		10	
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo</b>				<b>Max 30</b>		<b>30</b>	
<b>Tabella riassuntiva</b>							
<b>Totale performance operativa</b>				70			
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>				30			
<b>Totale complessivo</b>				<b>100</b>			
Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che organizzativa secondo quanto previsto dalla Sezione 7 del sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020							
<b>Data</b>		<b>Il Presidente del C. di A.</b>			<b>Il Direttore f.f.</b>		

Scheda Programmazione: Programmazione obiettivi del Dirigente Responsabile della U.O.B. 1 ai fini della successiva valutazione della performance – Anno 2020 Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni							
<b>Anno di riferimento:</b>		2020					
<b>Amministrazione:</b>		E.R.S.U. di Palermo					
<b>Ufficio:</b>		U.O.B. 1					
<b>Responsabile:</b>		Dirigente U.O.B. 1					
Risorse disponibili				Risorse aggiuntive programmate			
<b>Risorse umane</b>		ERSU: 5 I.D. Dipartimento: 2 Coll Ex Pip:		<b>Risorse umane</b>			
<b>Risorse finanziarie</b>		Quelle assegnate dal bilancio di previsione 2020/2022 e relative variazioni		<b>Risorse finanziarie</b>			
				<b>Risorse strumentali</b>			
Performance operativa							
N°	Cod. Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo operativo	Corr. Ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1	1.1	Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza	1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	20
2	3.1	Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente	3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	30
3	4.1	Ridurre i tempi di assegnazione dei benefici e dei pagamenti agli studenti	4	Vedi Scheda 4	Vedi Scheda 4	Vedi Scheda 4	20
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa</b>						<b>Max 70</b>	<b>70</b>
Comportamento organizzativo							
Qualità gestionali-relazionali (selezionare 3 su 4)				Range assegnabile		Peso attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20		0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20		15	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20		10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20		5	
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo</b>				<b>Max 30</b>		<b>30</b>	
Tabella riassuntiva							
<b>Totale performance operativa</b>				70			
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>				30			
<b>Totale complessivo</b>				<b>100</b>			
Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che organizzativa secondo quanto previsto dalla Sezione 7 del sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020							
Data		Il Direttore f.f.			Il Dirigente		

Scheda Programmazione: Programmazione obiettivi del Dirigente Responsabile della U.O.B. 2 ai fini della successiva valutazione della performance – Anno 2020							
Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni							
<b>Anno di riferimento:</b>		2020					
<b>Amministrazione:</b>		E.R.S.U. di Palermo					
<b>Ufficio:</b>		U.O.B. 2					
<b>Responsabile:</b>		Dirigente della U.O.B. 2					
Risorse disponibili				Risorse aggiuntive programmate			
<b>Risorse umane</b>		ERSU: 9 I.D. Dipartimento: 1 Op. 4 Coll. 5 I.D. Ex Pip: 11		<b>Risorse umane</b>			
<b>Risorse finanziarie</b>		Quelle assegnate dal bilancio di previsione 2020/2022 e relative variazioni		<b>Risorse finanziarie</b>			
				<b>Risorse strumentali</b>			
<b>Performance operativa</b>							
N°	Cod. Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo operativo	Corr. Ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1	1.1	Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza	1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	Vedi Scheda 1	10
2	2.1	Creare un polo di addestramento e sensibilizzazione sul compostaggio di prossimità presso le Residenze	2	Vedi Scheda 2	Vedi Scheda 2	Vedi Scheda 2	20
3	3.1	Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente	3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	Vedi Scheda 3	20
4	5.1	Ridurre i tempi di attesa per l'erogazione dei pasti	5	Vedi Scheda 5	Vedi Scheda 5	Vedi Scheda 5	20
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa</b>						<b>Max 70</b>	<b>70</b>
<b>Comportamento organizzativo</b>							
<b>Qualità gestionali-relazionali (selezionare 3 su 4)</b>				<b>Range assegnabile</b>		<b>Peso attribuito</b>	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20		0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20		5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20		10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20		15	
<b>TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo</b>				<b>Max 30</b>		<b>30</b>	
<b>Tabella riassuntiva</b>							
<b>Totale performance operativa</b>				70			
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>				30			
<b>Totale complessivo</b>				<b>100</b>			
Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che organizzativa secondo quanto previsto dalla Sezione 7 del sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020							
<b>Data</b>		<b>Il Direttore f.f.</b>			<b>Il Dirigente</b>		

## 8. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Il processo seguito sarà descritto nel documento denominato “*Piano di attività*” (già Piano di lavoro), obbligatorio in quanto rappresenta il documento di programmazione all'interno del quale il Direttore individua, per tutte le attività di competenza dell'Ente, i livelli di risultato attesi in coerenza con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Le attività di competenza che si intendono dispiegare nel triennio 2020-2022 e le azioni di miglioramento specifiche tenderanno a:

- Monitoraggio degli adempimenti/scadenze in materia di anticorruzione e trasparenza previsti dal PNA e dal PTPC;
- Monitoraggio periodico obblighi di pubblicazione Sez. “Amministrazione trasparente”;
- Promozione della cultura della legalità e della trasparenza tramite incontri formativi;
- Convenzione tra RAP, ERSU e ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di pulizia;
- Corsi di formazione agli studenti, ai dipendenti dell'Ente e della ditta aggiudicataria;
- Ampliamento dei posti letto e riqualificazione di quelli attuali;
- 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;
- Realizzare un sistema di archiviazione e di condivisione dei dati e dei documenti in possesso dell'Ente su apposito cloud;
- Pubblicazione del bando di concorso entro il 15/06/2020;
- Attivazione procedura online di richieste accesso ai benefici di primo anno, dalla data di pubblicazione del Bando al 31/07/2020;
- Attivazione procedura online di richieste accesso ai benefici di anni successivi al primo, dalla data di pubblicazione del Bando al 11/08/2020;
- Pubblicazione elenchi dei partecipanti entro 15/09/2020;
- 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;
- Attivazione App MYUNIAPP per consentire il pagamento del pasto degli studenti;
- Revisione del regolamento della ristorazione;
- Incontri fra i Rappresentanti Legali dei vari Enti.



## 9. Sistema di valutazione

Con Decreto del Presidente del C.diA. del 28 giugno 2016, n. 24 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione.

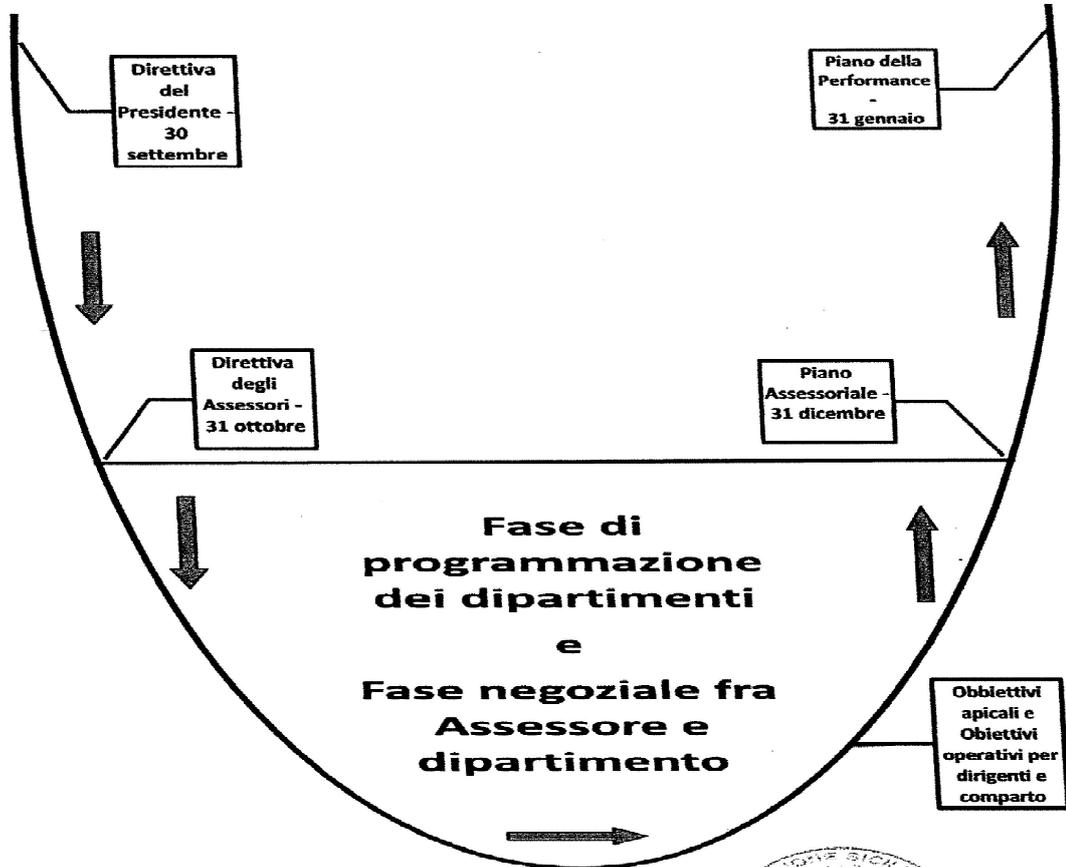
Con l'insediamento dell'OIV, avvenuto in data 29 giugno 2016, ha preso pienamente avvio il ciclo di gestione della performance di cui al D.P.reg. n. 52/2012, e, contestualmente, l'avvio delle attività finalizzate alla definizione del piano triennale della performance dell'E.R.S.U. di Palermo e all'adeguamento 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.

Dalla Direttiva presidenziale al Piano della Performance

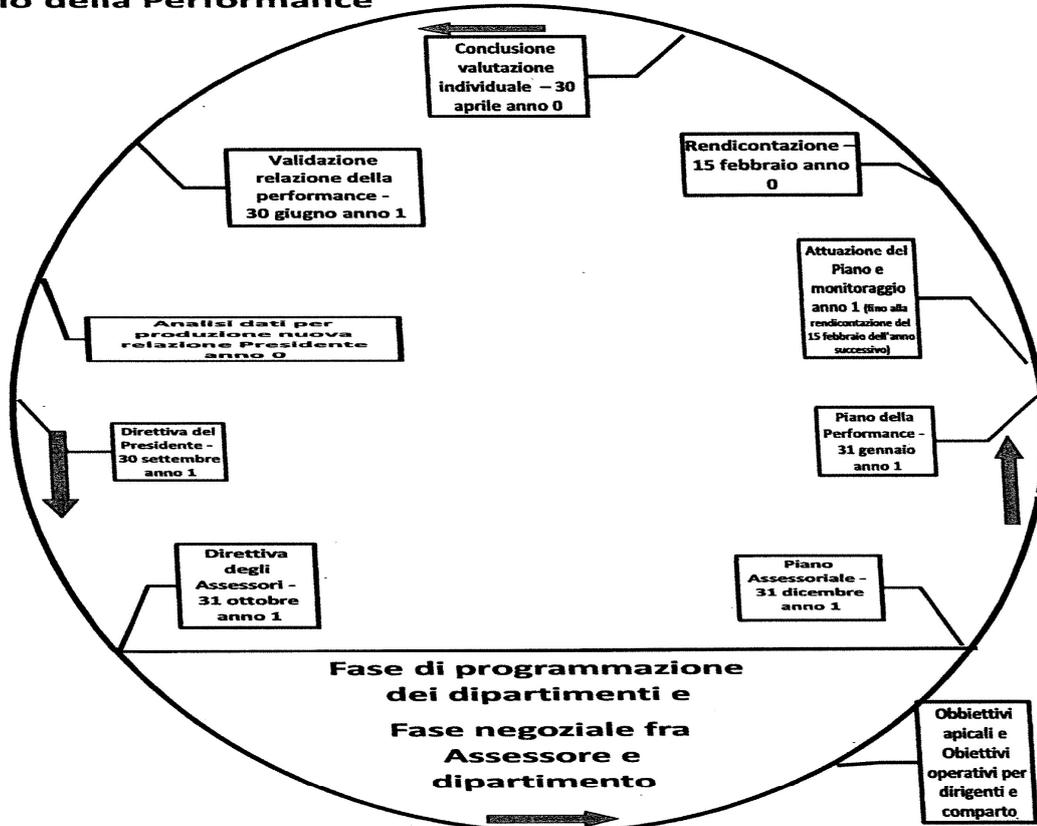


8



IL SEGRETARIO

## Il Ciclo della Performance



9



IL SEGRETARIO

## **10. Allegati tecnici**

1. La scheda di analisi SWOT;
2. Le schede di analisi quali-quantitativa delle risorse umane;
3. Dagli obiettivi strategici/operativi ai piani di attività per il 2020

### **Allegato 1 -Analisi SWOT**

L'analisi SWOT consente di valutare i punti di forza (Strengths) e di debolezza (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e i rischi (Threats). L'analisi di seguito proposta riguarda l'ambiente interno (analizzando punti di forza e debolezza) ed esterno (analizzando minacce ed opportunità). La presente analisi intende sintetizzare la rilevazione delle informazioni di contesto interno (in termini di punti di forza e di debolezza) e di contesto esterno (in termini di minacce e opportunità) rispetto alle quattro principali dimensioni: organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane.

AMBIENTE INTERNO	
STRENGTHS (PUNTI DI FORZA)	WEAKNESSES (PUNTI DI DEBOLEZZA)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costituzione di gruppi di lavoro relativamente omogenei (task force) finalizzati ad affrontare problemi specifici</li> <li>• Collaborazione con gli EERRSSUU siciliani sancita da Convenzione</li> <li>• Relazione positiva e costruttiva con il Dipartimento di riferimento della Regione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancanza di un sistema di controllo di gestione evoluto.</li> <li>• Notevole carenza di personale disponibile, che riguarda tutte le Strutture Organizzative dell'Ente, ma che diventa particolarmente grave nei settori specialistici quali il settore tecnico, informatico, contabile, gare.</li> <li>• Carichi di lavoro eccessivi, concentrati su poche figure strategiche.</li> <li>• Alto tasso di idonei ai benefici del diritto allo studio non beneficiari degli stessi per carenza di fondi.</li> <li>• Performance limitate nell'assegnazione della quota premiale del Fondo Integrativo erogato dal MIUR.</li> <li>• Carenza di figure apicali amministrative in particolare nel settore tecnico e delle gare.</li> </ul>
AMBIENTE ESTERNO	
OPPORTUNITIES (OPPORTUNITA')	THREATS (MINACCE)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzare e promuovere l'immagine dell'ERSU Palermo in ambito regionale, nazionale ed internazionale</li> <li>• Potenziare la collaborazione con realtà omologhe a livello regionale e nazionale, anche attraverso la partecipazione all'ANDISU</li> <li>• Fare parte di reti a livello regionale, nazionale e internazionale tramite la stipula di protocolli d'intesa con istituzioni, realtà del terzo settore</li> <li>• Possibilità di acquisire risorse di provenienza europea (Fondi SIE e fondi a gestione diretta).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progressiva riduzione dei finanziamenti pubblici che rende problematico garantire il mantenimento degli attuali livelli qualitativi</li> <li>• Mancata efficacia degli organi/funzioni di coordinamento in assenza della definizione di leve e strumenti gestionali adeguati</li> <li>• Mancanza di una pianta organica dell'Ente</li> <li>• Mancanza di un "succession planning", in particolare su alcune figure professionali tecniche chiave.</li> </ul>

## **Allegato 2 - Analisi quali-quantitativa delle risorse umane**

La scheda numero 2) sintetizza i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane; essa si compone di tre parti. Nella prima parte 2.1) si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale, nella seconda parte 2.2) si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo e, infine, nella terza 2.3) parte si rilevano gli indicatori di genere.

<b>2.1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi dei dipendenti a qualunque titolo in servizio presso l'ERSU di Palermo</b>	
<b>Indicatori</b>	<b>Valore</b>
Età media del personale (anni)	55,08
Età media dei dirigenti (anni)	56,33
% di dipendenti in possesso di laurea	12,28%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	8,94 ore
<b>Indicatori</b>	<b>Valore</b>
Tasso di assenze	26,33%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di infortuni	0 %
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%
<b>Indicatori Valore</b>	<b>Valore</b>
% di dirigenti donne	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale	33,33%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non) N.B. valido solo per i dipendenti dell'Ente e non per il personale in temporaneo distacco	Personale dirigente: € 4.520,82 lordi Dipendenti Ersu comparto: € 2.401,29 lordi
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	33,33%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Dirigenti 55; Personale 51,84
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	21,05%
Ore di formazione di personale femminile (media per dipendente di sesso femminile)	22,07 ore

Di seguito i risultati dell'analisi quali-quantitativa **delle sole risorse umane dell'ERSU di Palermo**. Nella prima parte 3.1) si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale, nella seconda parte 3.2) si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo e, infine, nella terza 3.3) parte si rilevano gli indicatori di genere.

<b>3.1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi del personale dell'ERSU di Palermo</b>	
<b>Indicatori</b>	<b>Valore</b>
Età media del personale (anni)	58,78
Età media dei dirigenti (anni)	56,33
% di dipendenti in possesso di laurea	8,6 %
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	13,47 ore
<b>Indicatori</b>	<b>Valore</b>
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di infortuni	0 %
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%
<b>Indicatori Valore</b>	<b>Valore</b>
% di dirigenti donne	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale	13,04 %
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
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	13,04 %
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Dirigenti 55; Personale: 61
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	25 % (compreso il Dirigente Donna)
Ore di formazione di personale femminile (media per dipendente di sesso femminile)	9 ore

**Allegato n. 3 - Dagli obiettivi strategici / operativi ai piani di attività per il 2020**

Gli obiettivi strategici/operativi elencati, saranno declinati in azioni ed attività che integreranno i piani programma delle Strutture Organizzative.