

Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ERSU di Palermo

Triennio 2022-2024, aggiornamento 2024



SEZIONE 1.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

2.2. Performance

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza



SEZIONE 3.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.3. Piano triennale delle azioni positive

3.4. Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.5. Piano della formazione del personale



SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

Sommario

PREMESSA	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO.....	8
2.1.1. Contenuti generali	8
2.1.2. Il mandato istituzionale e la missione.....	8
2.1.3. I principali Stakeholder	9
2.1.4. La programmazione finanziaria.....	9
2.1.5. La programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi	9
2.1.6. La transizione al digitale e l'innovazione nell'Ente	10
2.1.7. Obiettivi generali	13
SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE	16
2.2.1. Contenuti generali	16
2.2.2. L'Amministrazione in cifre.....	16
2.2.3. Il processo di costruzione del ciclo della performance.....	19
2.2.4. Definizione delle macro aree e obiettivi strategici	19
2.2.5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	20
2.2.6. Albero della performance.....	21
2.2.7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance	23
2.2.8. Organismo Individuale di Valutazione.....	23
2.2.9. Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente	23
2.2.10. Elenco degli allegati alla sottosezione "Performance"	23
SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	24
2.3.1. Contenuti generali	24
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	25
SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	25
3.1.1. Contenuti generali	25
3.1.2. Organi dell'Ente (art. 8 L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.).....	25
3.1.2. Gli Uffici amministrativi	25
SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	26
3.2.1. Contenuti generali	26
3.2.2. Normativa di riferimento	26
3.2.3. Il lavoro agile nell'Ente.....	26
3.2.4. Gli obiettivi del lavoro agile.....	27
3.2.5. Attività che possono essere svolte in modalità agile	27
3.2.6. Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	28
3.2.7. Le condizioni abilitanti.....	28
3.2.8. Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare per i dipendenti a qualunque titolo in servizio presso l'Ente: contenuti generali.....	29
3.2.9. Elenco degli allegati alla sottosezione "Organizzazione del lavoro agile".....	29
SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	30
3.3.1. Contenuti generali	30
3.3.2. Normativa di riferimento	30
3.3.3. Dati sul personale e retribuzioni al 31/12/2021	31
3.3.4. Azioni realizzate	36
3.3.4. Azioni da realizzare.....	37
3.3.5. Monitoraggio e valutazione	39
SOTTOSEZIONE 3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	40

3.4.1. Contenuti generali	40
3.4.2. La dotazione organica	40
3.4.3. Costo del personale dei dipendenti trasferiti all'Ente ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii. – cosiddetti ex EAS	41
3.4.4. Criticità – La progressiva diminuzione delle risorse umane (dotazione organica secondo quanto deliberato dal CdA dell'ERSU di Palermo nella seduta del 24 maggio 2012)	42
3.4.5. Fabbisogno di personale strutturato	48
3.4.6. Fabbisogno di personale non strutturato	49
3.4.7. Il contratto di lavoro a tempo determinato	49
3.4.8. I divieti di assunzione di nuovo personale contenuti nella normativa regionale	49
3.4.9. Il personale degli ERSU così come previsto dalla L.R. 20/2002	50
SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE	51
3.5.1. Contenuti generali	51
3.5.2. Obiettivi	52
3.5.3. Referente per la formazione	52
3.5.3. I destinatari	52
3.5.4. Enti o soggetti erogatori	52
3.5.4. Percorsi formativi a distanza (FAD)	53
3.5.5. Aree tematiche oggetto di approfondimento	53
3.5.6. Attività di formazione prevista per l'anno 2023	53
3.5.7. Elenco degli allegati alla sottosezione "Piano della formazione del personale"	54
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	55

PREMESSA

Il PIAO è un nuovo adempimento semplificato per l'Ente, una sorta di **documento unico di programmazione** che unisce i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

È stato introdotto col [Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021](#), il cosiddetto "*Decreto Reclutamento*", convertito nella [Legge n. 113 del 6 agosto 2021](#).

Il **PIAO** è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il **PIAO** sostituisce:

- il **Piano Triennale della Performance**, poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- il **POLA** e il **Piano della Formazione**, poiché dovrà definire la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il **Piano Triennale delle Azioni Positive**, poiché dovrà definire le misure da attuare per la realizzazione della parità e delle pari opportunità di genere;
- il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

L'obiettivo del PIAO è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dei servizi, per cittadini e imprese, procedendo alla semplificazione e alla reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del [D.Lgs. 150/2009](#) e della [Legge 190/2012](#).

Ai sensi dell'[art. 8, comma 1, del D.M. n. 132/2022](#): "*Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*".

L'ERSU di Palermo ha conformato il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel [Decreto del 30/6/2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanza](#).

Il [PIAO 2022-2024 dell'ERSU di Palermo](#) è stato approvato con [Delibera del CdA n. 9/2022](#); il CdA, nella seduta dell'1 marzo 2023, con [Delibera n. 20/2023](#), ha approvato l'[Aggiornamento 2023 al PIAO 2022-2024 dell'ERSU di Palermo](#). Entrambi i documenti sono pubblicati:

- nell'apposita sezione di "[Amministrazione Trasparente](#)" del sito istituzionale;
- sul [portale PIAO del Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri](#).

Come previsto dal [PNA 2022](#), approvato con [Delibera n. 7 del 19 gennaio 2023](#), relativamente alle semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti (cfr. [par. 10.1.2 La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente](#), pag. 58 del PNA 2022), questo Ente intende confermare anche per annualità 2024 (così come è avvenuto per l'annualità 2023), lo strumento programmatico in vigore ([PIAO triennio 2022-2024](#) approvato con [Delibera del CdA n. 9 del 23 aprile 2022](#)), poiché negli anni 2022 e 2023 non si sono verificate evenienze che ne richiedono una revisione della programmazione, ovvero:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026, l'Ente ha ritenuto opportuno assolvere agli obblighi legati alla trasparenza amministrativa e rispettare il termine per l'adozione del PIAO 2024-2026 o del PTPCT 2024-2026 fissato per il 31 gennaio 2024, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, così come Comunicato ANAC del 10/1/2024: con [Delibera del CdA n. 2 del 31/1/2024](#), infatti, è stata adottata la sola sottosezione relativa ai *"Rischi corruttivi e trasparenza"*.

Il PIAO potrebbe subire modifiche e/o integrazioni per essere eventualmente adeguato alla normativa nazionale e/o nelle ipotesi di variazioni della programmazione finanziaria.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ERSU di Palermo

Sede legale:	PALERMO , Viale delle Scienze ed. 1
Sedi territoriali:	AGRIGENTO, Via Quartararo n. 5, interno ITG "Brunelleschi" pressi Consorzio Universitario CALTANISSETTA, Via San Domenico n. 45, interno Residenza Universitaria "Ex Convento San Domenico"
Telefono:	+39 0916541111
Email:	info@ersupalermo.it
Pec:	protocollo@pec.ersupalermo.it
Codice fiscale:	80017160823
Partita IVA:	02795930821
PagoPa:	Link di collegamento al portale dei pagamenti https://pagopa.mps.it/public/?i=ep_pa
Codice IPA:	ep_pa Link di collegamento al portale IPA - Indice dei domicili digitali della Pubblica Amministrazione e dei Gestori di Pubblici Servizi https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/11566
Codice ATECO:	841110
Sito web:	https://www.ersupalermo.it/
Siti tematici:	➔ IOSTUDIONEWS, <i>blog-giornale versione online del "Corriere degli studenti universitari"</i> https://www.iostudionews.it/ ➔ NOTIFY, <i>portale dedicato alla comunicazione istituzionale</i> https://notify.ersupalermo.it/ ➔ PORTALE CULTURA https://www.ersupalermo.it/portale_cultura/ ➔ PORTALE STUDENTI, <i>portale dei servizi online agli studenti</i> https://www.studenti.ersupalermo.it/ ➔ AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, <i>sezione del sito istituzionale in conformità al D.Lgs. 33/2013</i> https://www.ersupalermo.it/amministrazionetrasparente/ ➔ ERSUSICILIANI, <i>portale dedicato alla comunicazione condivisa con gli altri ERSU siciliani</i> https://www.ersusiciliani.it/
Social media:	➔ FACEBOOK https://www.facebook.com/ersupalermo

➡ TWITTER

<https://twitter.com/iostudionews>

➡ YOUTUBE

<https://www.youtube.com/user/ersupalermo>

<https://www.youtube.com/channel/UC0PZXI6TvBdIRcSfSqpFACq>

➡ INSTAGRAM

<https://www.instagram.com/ersupalermo/>

➡ LINKEDIN

<https://www.linkedin.com/company/ersupalermo/>

Canali Telegram:

➡ Canale denominato **ERSUPA**

https://t.me/joinchat/AAAAAD_8nqb2Rp7ToAkprg

➡ Canale denominato **IoStudio-ErsuPa**

<https://t.me/ioStudionewsErsu>

Whatsapp:

+39 3398765382

<https://wa.me/message/6JTSYDCFOKC6H1>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. VALORE PUBBLICO

2.1.1. Contenuti generali

La missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione è la creazione di **"Valore Pubblico"**: un Ente lo genera quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

In questa sottosezione l'Ente definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati, o meglio, le strategie per la creazione di **"Valore Pubblico"** e i relativi indicatori di impatto in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

2.1.2. Il mandato istituzionale e la missione

Il Diritto allo Studio Universitario in Italia è previsto dall'art. 34 della Costituzione: *"I capaci e 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"*.

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

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

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

- ➔ le [borse di studio](#);
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a persone con disabilità in condizioni di gravità di cui all'art. 3 comma 3 della L. 104/92 o con invalidità riconosciuta pari o superiore al 66%;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a stranieri provenienti da paesi particolarmente poveri, ai sensi della normativa vigente, o a rifugiati politici aventi diritto alla protezione internazionale;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a orfani di vittime del lavoro;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a stranieri figli/figlie di emigrati siciliani all'estero;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a orfani di vittime per motivi di mafia;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a vittime dell'usura e/o figli/figlie di vittime dell'usura;
- ➔ le [borse di studio riservate](#) a soggetti residenti nelle isole minori ricadenti nel territorio della Regione Siciliana;

- ➔ le [borse di studio riservate](#) a orfani o privi di responsabilità genitoriale che dimostrano di essere stati ospiti in una struttura di accoglienza, pubblica o privata.
 - ➔ il [servizio abitativo](#) e il [servizio abitativo straordinario](#);
 - ➔ altri contributi economici (es. [contributi per la mobilità internazionale incoming](#), [premio di laurea](#), [sussidi straordinari](#), [contributi per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti a mezzi di trasporto pubblico locale, su gomma e su rotaia, nelle sedi dei corsi di laurea](#));
- ✓ **Interventi destinati alla generalità degli studenti ed attribuiti extra concorso**
- ➔ il [servizio di ristorazione](#);
 - ➔ i [servizi culturali](#) (es. biglietti gratuiti agli spettacoli teatrali).

La **normativa di riferimento** sul diritto allo studio, nazionale e regionale, è resa disponibile nella sezione di "[Amministrazione Trasparente](#)" del sito istituzionale dell'Ente.

La mission dell'ERSU di Palermo: *"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".*

2.1.3. I principali Stakeholder

Gli stakeholders sono tutti quei soggetti da coinvolgere, tramite differenti forme di consultazione, portatori di un interesse specifico e dunque interessati al buon andamento dell'Ente.

I principali **stakeholders** dell'ERSU di Palermo sono gli studenti (*italiani e stranieri*), le Istituzioni Universitarie ricadenti nella Sicilia occidentale (*l'Università degli Studi di Palermo, la LUMSA di Palermo, il Conservatorio di Musica di Palermo, il Conservatorio di Musica di Trapani, il Conservatorio di Musica di Ribera, l'Accademia di BB.AA. di Palermo, l'Accademia di BB.AA. di Trapani, l'Accademia di BB.AA. di Agrigento, l'Accademia di BB.AA. e del Restauro di San Martino delle Scale*), le associazioni studentesche, le famiglie degli studenti, le scuole secondarie di secondo grado, i portatori di interesse collettivi, i fornitori, le OO.SS., il personale dipendente, i cittadini.

2.1.4. La programmazione finanziaria

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

I bilanci di previsione e i conti consuntivi sono pubblicati nell'apposita sezione "[Bilanci](#)" di "[Amministrazione Trasparente](#)" dell'Ente.

2.1.5. La programmazione triennale dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi

Il programma triennale dei lavori pubblici e il programma triennale degli acquisti di beni e servizi consistono nella sintesi degli obiettivi e delle esigenze dell'Amministrazione; ai sensi dell'art. 37

del D.Lgs. 36/2023, essi sono redatti sulla base di analisi dei bisogni dell'Ente ed in particolare individuano le opere da realizzare o i beni e servizi da acquisire, specificando le risorse finanziarie, le priorità e le caratteristiche dei medesimi.

Gli atti relativi alla programmazione triennale dei lavori e degli acquisti di beni e servizi sono pubblicati nell'apposita sezione "[Bandi di gara e contratti](#)" di "Amministrazione Trasparente" dell'Ente.

2.1.6. La transizione al digitale e l'innovazione nell'Ente

Il [D.Lgs. n. 179/2016, all'art. 15](#), recante modifiche all'art. 17 del D.Lgs. n. 82/2005 (CAD), stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione sia tenuta ad affidare a un unico ufficio dirigenziale, fermo restando il numero complessivo degli uffici, la *"transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità"*, nominando un **Responsabile per la Transizione Digitale (RTD)**, ruolo, successivamente, modificato con la circolare n. 3/2018 del Ministro della P.A.

Tale figura deve garantire *"l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le regole tecniche"* e la *"pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità"*.

Il **Responsabile per la Transizione al Digitale e Difensore Civico per il Digitale** dell'Ente (RTD) è il Dirigente Ernesto Bruno, nominato con [Delibera del Commissario Straordinario n. 13 del 29 Dicembre 2017](#). Con il medesimo provvedimento è stato istituito l'UTD - Ufficio per la Transizione al Digitale dell'ERSU di Palermo

Nell'ambito del processo di transizione digitale:

- ✓ è stato adottato il modello del **cloud computing**, la piattaforma abilitante per la trasformazione digitale, nell'ottica di proporre un'offerta di servizi digitali e infrastrutture tecnologiche sicure, efficienti, affidabili e autonome, in linea con i principi di tutela della privacy;
- ✓ l'Ente ha aderito al sistema **PagoPA**, la piattaforma che consente ai cittadini di effettuare pagamenti digitali verso l'Amministrazione, con l'obiettivo di una maggiore efficienza e semplificazione nella gestione dei pagamenti dei servizi resi;
- ✓ in linea con quanto disposto dal Decreto Semplificazione e Innovazione digitale (D.L. n. 76/2020), dal 1° ottobre 2021, per accedere all'area riservata del portale dei servizi online dell'Ente è necessario utilizzare una delle due modalità di autenticazione universali, **SPID o CIE**, riconosciute per accedere ai servizi online di tutte le Pubbliche amministrazioni;
- ✓ l'Ente ha aderito all'**accordo quadro Consip CT8** avente ad oggetto *"[...] la fornitura, messa in esercizio e manutenzione di centrali telefoniche evolute e di prodotti e servizi connessi per le Pubbliche Amministrazioni. [...]"* e all'**accordo quadro Consip SPC** *"Connettività nell'ambito del Sistema Pubblico di Connettività (SPC)"*.

Inoltre, l'Ente ha presentato la candidatura ai seguenti avvisi di "[PA digitale 2026](#)", pertinenti alle proprie attività:

- ➔ Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" (stato candidatura **FINANZIATA**);

➔ Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" (stato candidatura **FINANZIATA**).

Per entrambi progetti è in fase di emissione, da parte del Dipartimento per la trasformazione digitale, il decreto di finanziamento.

Obiettivi generali nel triennio sono quelli di continuare a porre in essere interventi finalizzati alla transizione al digitale e all'innovazione dell'Ente, in particolare, alla completa definizione dei progetti di transizione digitale avviati, necessari per rendere disponibili i propri servizi sull'App IO e per incrementare il livello di accessibilità e di sicurezza dei siti istituzionali.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rimanda al vigente [Piano Triennale per la Transizione al Digitale \(PTTD\) dell'ERSU di Palermo](#), approvato con [Delibera del CdA n. 57/2023](#) e pubblicato nell'apposita sezione "Altri contenuti>Dati ulteriori>[Transizione al Digitale](#)" di "Amministrazione Trasparente" dell'Ente.

2.1.6.1. Interoperabilità e cooperazione applicativa

Nel **Codice dell'amministrazione digitale (CAD)** viene definita l'interoperabilità come la *"caratteristica di un sistema informativo, le cui interfacce sono pubbliche e aperte, di interagire in maniera automatica con altri sistemi informativi per lo scambio di informazioni e l'erogazione di servizi"*. Questa definizione deve essere associata a quella di cooperazione applicativa definita nel CAD come *"la parte del Sistema Pubblico di Connettività finalizzata all'interazione tra i sistemi informativi dei soggetti partecipanti, per garantire l'integrazione dei metadati, delle informazioni, dei processi e procedimenti amministrativi"*.

In breve, la combinazione e l'applicazione dei due principi consente lo scambio dati tra le pubbliche amministrazioni e i soggetti interessati in modo standard, al fine di consentire procedimenti amministrativi complessi ovvero che coinvolgono più amministrazioni ovvero più banche dati anche esterne alla PA.

Sempre il CAD, in più punti, stabilisce il principio che le pubbliche amministrazioni gestiscono i procedimenti amministrativi utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Lo specifico procedimento deve fornire opportuni servizi di interoperabilità o integrazione/cooperazione a carico dell'amministrazione. Tali servizi sono conformi alle Linee guida a carico di AgID.

Nell'ambito della interoperabilità e cooperazione applicativa, l'Ente rende disponibile, già da alcuni anni, la richiesta benefici *"precompilata"*. Per predisporla, acquisisce:

- dal Sistema Pubblico di Identità Digitale, i dati personali forniti in sede di registrazione (dati anagrafici, codice fiscale, residenza, ecc...);
- dalla banca dati INPS, i dati reddituali e patrimoniali riportati nell'Attestazione ISEE valida per le prestazioni per il diritto allo studio universitario (requisito economico-patrimoniale necessario per partecipare al concorso), nei casi di nuclei familiari residenti in Italia o residenti all'estero ma con redditi/patrimoni in Italia (l'Ente rileva i dati dall'ultima DSU-Dichiarazione Sostitutiva Unica completa ed attestata);
- dalla banca dati dell'Ente, il codice IBAN attivo a cui saranno effettuati i pagamenti e/o i rimborsi;
- dall'a.a. 2022/2023, anche dalla banca dati dell'Accademia BB.AA. "ABAPA" di Palermo, oltre che da quella dell'UNIPA e del Conservatorio di musica "Scarlatti" di Palermo, i dati di merito ricavabili dal piano di studi (requisito di merito necessario per partecipare al concorso) dei richiedenti UNIPA, ABAPA e SCARLATTI che intendono iscriversi ad anni successivi al primo (l'Ente rileva dal piano di studio aggiornato alla data di compilazione

della richiesta benefici, il numero di cfu previsti dal piano di studi per ogni anno, il numero dei cfu sostenuti/convalidati e registrati sul piano di studi, la media aritmetica dei voti e il numero delle lodi).

Con [Delibera del CdA n. 54 del 25/9/2023](#), è stato approvato lo schema di convenzione, ai sensi dell'art. 58 del codice dell'amministrazione digitale, tra il Conservatorio di Musica "A. Toscanini" di Ribera e l'ERSU di Palermo, per la fruibilità di dati finalizzata al controllo sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000. Nel corso del 2024 l'Ente implementerà il proprio sistema ai fini dell'accesso, in cooperazione applicativa, nella banca dati della suddetta istituzione universitaria.

2.1.6.2. Interoperabilità con ANAC: il nuovo ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale

L'interoperabilità è il processo attraverso il quale le piattaforme per la gestione degli acquisti pubblici accedono ai servizi messi a disposizione dai sistemi nazionali ANAC e inviano ad ANAC i dati richiesti per lo svolgimento e la trasparenza dell'appalto, secondo specifiche tecniche definite dall'Agenzia per l'Italia Digitale.

AgID rilascia alle piattaforme conformi alle specifiche di interoperabilità la certificazione, che attesta la validità dello strumento per gestire digitalmente gli appalti secondo i dettami del Codice.

"[TRASPARE](#)", la suite che l'Ente utilizza per gli adempimenti connessi all'e-Procurement e alla Trasparenza, è una piattaforma certificata AgID per la piena interoperabilità con ANAC (cfr. par. 2.3.9.11. *Misure specifiche da attivare nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici*).

La Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), l'infrastruttura che rende possibile lo svolgimento delle procedure di affidamento in modalità digitale, racchiude al proprio interno:

- la Piattaforma contratti pubblici (PCP), la banca dati dove confluiscono tutti i dati sugli appalti inviati dalle S.A. dalle piattaforme certificate a loro disposizione e che permette l'accesso agli e-service ANAC, tra cui la richiesta del CIG (non più su sistema separato SIMOG/SmartCIG);
- il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) per la verifica delle cause di esclusione e l'attestazione dei requisiti;
- l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), la cui iscrizione è obbligatoria ai fini della qualificazione;
- la Piattaforma per la pubblicità legale, per la pubblicità nazionale ed europea di bandi e avvisi di appalti pari o inferiori alle soglie di cui all'art. 14;
- il Casellario informatico, la banca dati con le notizie, le informazioni e i dati sugli OE che hanno già partecipato a procedure pubbliche di selezione;
- l'Anagrafe degli Operatori Economici, in cui vengono censiti gli OE coinvolti nei contratti pubblici.

2.1.7. La sostenibilità e transizione ecologica nell'Ente

Con [Decreto del Presidente del CdA n. 25 del 29 Giugno 2016](#) è stata approvata l'Adesione alla Convenzione CONSIP – "Servizio integrato energia 3", Lotto 11 - Regione Sicilia per l'affidamento del Servizio Integrato Energia alle Pubbliche Amministrazioni - della durata di sei anni, nel

rispetto delle disposizioni in materia contenute nel D.Lgs. n. 115/2008 *"Attuazione della direttiva 2006/32/CE relativa all'efficienza degli usi finali dell'energia e i servizi energetici e abrogazione della direttiva 93/76/CEE"*.

Con [Determina del Direttore f.f. n. 102 del 29/7/2022](#) l'Ente ha aderito alla proposta presentata dalla Società già affidataria del servizio, per la rinegoziazione con proroga, ai sensi del D.Lgs. 115/2008, del contratto "Servizio Integrato Energia 3" SIE3 per l'affidamento dei servizi di energia termica ed energia elettrica integrati, per il periodo 01/08/2022 - 31/07/2028, prevedendo la realizzazione di interventi di riqualificazione tecnologica finalizzati al risparmio energetico e altri servizi aggiuntivi di utilità per l'Ente, ai sensi e per gli effetti dell'allegato ii, punto 6, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 115/2008.

2.1.8. Obiettivi generali

Obiettivi generali nel triennio 2022-2024 sono quelli di:

- ✓ proseguire, con la massima efficacia la strada intrapresa, nell'adozione di misure volte a sciogliere i nodi e le complessità amministrative e procedurali che ancora potrebbero appesantire il sistema dei rapporti tra cittadini e imprese, da una parte, e l'Ente dall'altra, e a garantire la continuità e la regolarità di erogazione dei servizi all'utenza;
- ✓ reingegnerizzare e semplificare i processi per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi in coerenza con il Piano anticorruzione e trasparenza dell'Ente.

Tali processi sono comunque guidati dall'orientamento alla soddisfazione dei cittadini e degli stakeholders, oltre che dal quadro normativo dettato dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'attività dell'Amministrazione, anche nell'ottica di quanto sopra citato, si traduce quindi in una serie di politiche che mirano alla creazione di Valore Pubblico (outcome/impatti).

Il CdA dell'Ente, con [Delibera n. 6 dell'11 marzo 2022](#) *"Conferimento incarico triennale di Direttore dell'ERSU di Palermo e mandato al Presidente per la relativa contrattualizzazione"*, ha individuato ed approvato le linee programmatiche di riferimento per la definizione degli obiettivi da inserire nel contratto individuale del Direttore dell'ERSU di Palermo, il Dirigente Ernesto Bruno.

Considerato che il Contratto individuale di lavoro del Direttore dell'ERSU di Palermo è stato sottoscritto il 10 ottobre 2022 e che il vigente Documento di Economia e Finanza Regionale 2022/2024 prevede espressamente al capitolo 2. Le politiche della Regione – paragrafo 2.7 Istruzione e Diritto allo studio (Missione 4) – Linee strategiche – comma "...7. Tutela del diritto allo studio universitario mediante incremento delle borse di studio annuali, erogate dagli ERSU della Sicilia, fino alla copertura del 100% degli studenti aventi diritto", così come richiamato dall'Assessore Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale con nota prot. n. 1811/Gab del 16/12/2022 avente per oggetto *"Interventi ERSU a sostegno del diritto allo studio universitario"* (prot. ERSU n. 50267/2022 del 16/12/2022), il CdA dell'Ente, nel corso della seduta del 5 gennaio 2023, ha ritenuto necessario proporre, per l'esercizio 2023, linee programmatiche di riferimento coerenti con quelle inserite nel vigente contratto individuale del Direttore dell'ERSU di Palermo, armonicamente coordinate con le indicazioni programmatiche inserite nella citata nota assessoriale.

Con [Delibera n. 1 del 5 gennaio 2023](#), il CdA dell'Ente ha approvato le linee programmatiche di riferimento per l'anno 2023, individuando, in aggiunta agli obiettivi strategici individuati con Delibera n. 6/2022, l'obiettivo strategico *"Utilizzo risorse PNRR"*, declinato in due obiettivi

operativi: *"Massimo utilizzo linea di intervento a sostegno FIS 2023"* e *"Partecipazione ad almeno una procedura di transizione al digitale tra quelle previste nell'ambito di PA Digitale 2026"*.

Richiamate le citate Delibere del CdA n. 6/2022 e n. 1/2023, considerato che il DEFR 2024/2026, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 256 del 29/06/2023, ha confermato quanto già previsto nel DEFR 2023-2025, relativamente all'Area Culturale – Par. 2.3.1 Istruzione e Diritto allo Studio (Missione 4), la Presidente del CdA dell'Ente, nel corso della seduta del 26 marzo 2024, ha ritenuto opportuno proporre, per l'esercizio 2024, linee programmatiche di riferimento coerenti con quelle inserite nel vigente contratto individuale del Direttore dell'ERSU di Palermo, armonicamente coordinate con le indicazioni programmatiche regionali.

Il CdA ha approvato la *"Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo per l'anno 2024"*, con la quale si confermano gli obiettivi strategici/operativi dell'anno 2023 con modifiche ed integrazioni. Nello specifico:

- con l'obiettivo strategico relativo alla residenzialità universitaria l'Ente si prefigge, oltre che di migliorare la qualità abitativa delle residenze universitarie per adeguarle agli standard previsti, anche di incrementare il numero dei posti letto disponibili da mettere a concorso;
- l'obiettivo strategico relativo alla ristorazione universitaria si declina in un ulteriore obiettivo operativo finalizzato al miglioramento del servizio di consegna dei pasti nei punti di distribuzione (il *"Delivery"* dell'ERSU di Palermo);
- agli obiettivi strategici 2023, si aggiunge l'Obiettivo strategico *"Semplificazione dell'amministrativa e riduzione dei tempi procedurali"* – Obiettivo operativo *"Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture"*, previsto dal D.P.Reg. n. 512/Gab del 12 Febbraio 2024, in coerenza con quelli inseriti nel vigente contratto individuale del Direttore dell'ERSU di Palermo ed armonicamente coordinati con le indicazioni programmatiche inserite nella Direttiva generale, D.P.Reg. n. 512/Gab del 12 Febbraio 2024.

Gli obiettivi strategici dell'Ente previsti per il triennio 2022-2024, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, sono volti a generare valore pubblico per i principali stakeholders su diversi aspetti riguardanti:

- ✓ benessere economico;
- ✓ benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione;
- ✓ benessere culturale;
- ✓ benessere organizzativo
- ✓ benessere sociale, educativo.

Valore pubblico	Obiettivo strategico	Stakeolders	Tempi	Indicatore
Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale, benessere organizzativo, benessere economico	Mappatura dei processi amministrativi	Cfr. par. 2.3.3.	Triennio 2022-2024	Percentuale di processi mappati rispetto al totale di quelli individuati

Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale, benessere economico	Incremento del numero dei posti letto disponibili da mettere a concorso e/o miglioramento della qualità abitativa delle residenze universitarie in direzione della riqualificazione delle strutture per adeguarle agli standard previsti	Cfr. par. 2.3.3.	Triennio 2022-2024	- o Stato di avanzamento dei lavori e numero di stanze completate; - o Numero di progetti presentati; - o Numero di stanze con arredamento rinnovato - o Numero avvisi esplorativi per l'acquisizione di manifestazioni per la locazione o la cessione di alloggi da destinare a R.U.
Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale, benessere economico	Miglioramento dello standard qualitativo del servizio ristorazione	Cfr. par. 2.3.3.	Triennio 2022-2024	Raggiungimento di almeno 4 punti su 5 del grado di soddisfazione dell'utente del servizio, rilevato attraverso la somministrazione di questionari di gradimento online o tramite app
Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale	Miglioramento dei rapporti con l'utenza studentesca	Cfr. par. 2.3.3.	Triennio 2022-2024	- o Numero di contatti in presenza, tramite telefono, whatsapp, social network e email; - o Raggiungimento di almeno 4 punti su 5 del grado di soddisfazione dell'utente del servizio, rilevato attraverso la somministrazione di questionari di gradimento online o tramite app
Benessere economico, sociale, educativo, culturale	Esprimere, in ogni contesto, una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile	Cfr. par. 2.3.3.	Triennio 2022-2024	- o Report semestrali - o Incontri
Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale, benessere economico	Utilizzo risorse PNRR	Cfr. par. 2.3.3	Anni 2023 e 2024	- o Percentuale di copertura di erogazione delle borse di studio; - o Numero di candidature presentate
Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione, benessere culturale, benessere economico	Semplificazione dell'azione amministrativa e riduzione dei tempi procedurali	Cfr. par. 2.3.3	Anno 2024	o Indicatore trimestrale ed annuale pari o inferiore al limite

Sottosezione 2.2. PERFORMANCE

2.2.1. Contenuti generali

Questa sottosezione contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione.

La predisposizione di una programmazione triennale della performance 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.

Questa sottosezione è stata redatta tenendo conto:

- della [L.R. n. 5 del 5 aprile 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.

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

2.2.2. L'Amministrazione in cifre

Fig. 1 – Tabella riepilogativa e grafico delle entrate dal 2018 al 2023

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

Anno	Contributo di funzionamento Regione Siciliana	FIS ex L. 390/91 e L. 662/89 MIUR	Tassa Regionale	PNRR	PON	TOTALE
2018	€ 4.068.543,82	€ 11.635.551,54	€ 6.567.817,00	-	-	€ 22.271.912,36
2019	€ 4.239.976,20	€ 10.292.407,75	€ 6.716.670,00	-	-	€ 21.249.053,95
2020	€ 4.316.499,99	€ 12.097.847,58	€ 8.087.251,28	-	-	€ 24.501.598,85
2021	€ 4.511.281,13	€ 13.347.235,47	€ 6.565.540,00	-	-	€ 24.424.056,60
2022	€ 4.461.597,93	€ 11.977.148,06	€ 6.713.024,75	€ 10.886.469,46	€ 4.922.176,95	€ 38.960.417,15
2023	€ 4.320.138,12	€ 11.897.895,87	€ 6.621.024,75	€ 10.232.863,18	-	€ 33.071.921,92

Note:

- ❖ Il dato relativo alla TR a.a. 2023/2024 è riferito alla data 31/12/2023
- ❖ Per l'a.a. 2019/2020 è stata assegnata, con D.D.G. n. 3057 del 10/12/2021, ulteriore somma di € 1.732.400,00 ai sensi della L.R. n. 9/20 art. 5 comma 23, Obiettivo specifico 10.5 Asse III, O.T.10 del Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020
- ❖ Per l'a.a. 2020/2021 è stata assegnata, con D.D.G. n. 3061 del 10/12/2021, ulteriore somma di € 1.207.161,22 ai sensi della L.R. n. 9/20 art. 5 comma 23, Obiettivo specifico 10.5 Asse III, O.T.10 del Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020
- ❖ I fondi PNRR e PON, relativi all'a.a. 2022/2023, sono stati impegnati con [Determina del Dirigente UOB1 n. 162/2022](#)
- ❖ Le somme per il pagamento dei benefici a.a. 2023/2024 sono state impegnate con [Determina del Direttore n. 297/2023](#)

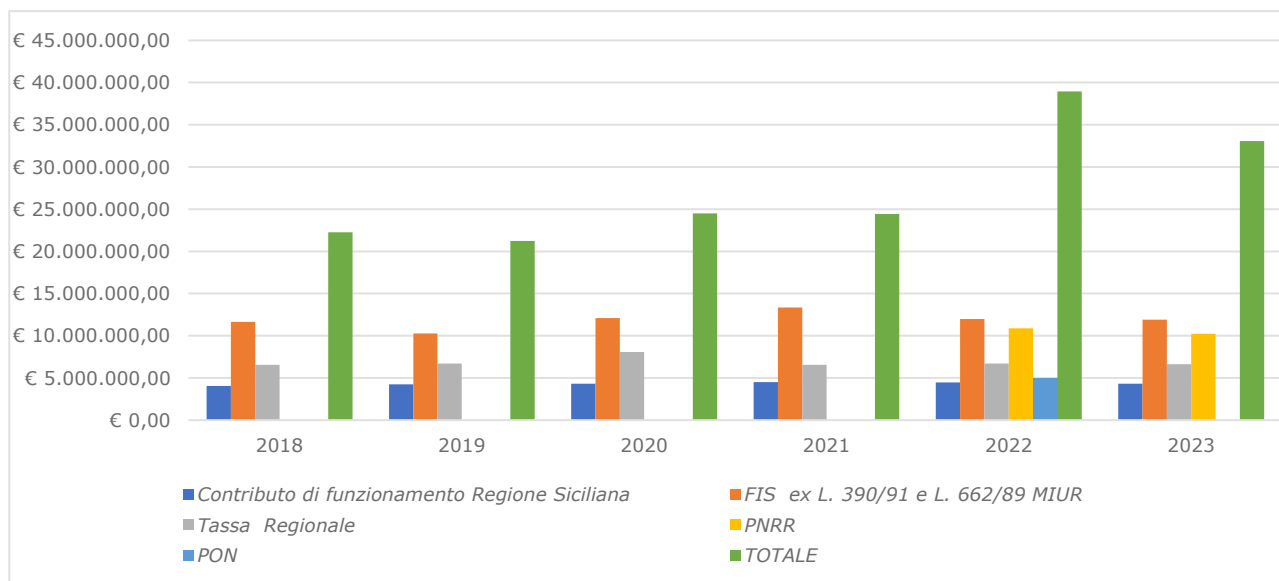


Fig. 2 – Prospetto riepilogativo e grafico dei richiedenti benefici risultanti ammessi al concorso (idonei) alla data di pubblicazione delle graduatorie dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. corrente

A.A.	Richiedenti BS	Idonei	% idonei	Data di rilevazione
2018/2019	10.981	10.196	93%	31/10/2018
2019/2020	11.956	11.156	93%	31/10/2019
2020/2021	13.352	12.324	92%	29/10/2020
2021/2022	12.225	11.466	94%	30/09/2021
2022/2023	13.033	12.243	94%	23/9/2022
2023/2024	15.263	13.445	88%	28/9/2023

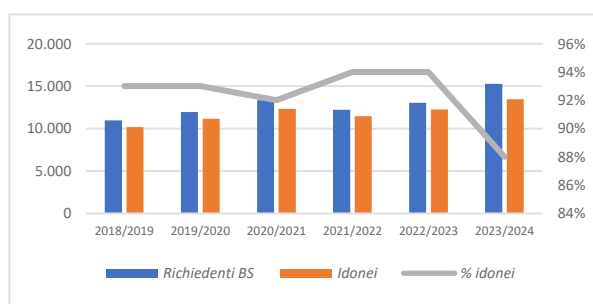


Fig. 3 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo al numero delle borse di studio erogate dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. corrente (Data di rilevazione 15/12/2023)

A.A.	IDONEI assegnatari di BS	IDONEI non assegnatari di BS	TOTALE IDONEI assegnatari e non assegnatari di BS	%
2018/2019	6.009	2.529	8.538	70%
2019/2020	5.437	3.896	9.333	58%
2020/2021	9.725	0	9.725	100%
2021/2022	10.235	0	10.235	100%
2022/2023	10.115	0	10.115	100%
2023/2024	6.331	7.109	13.440	47%

Note:

- ❖ I dati relativi all'a.a. 2020/2021 non comprendono i n. 436 richiedenti BS di anni successivi al primo ammessi al concorso con requisito di merito ridotto del cosiddetto "Bonus Covid" (misura straordinaria prevista dall'art. 236 co. 4 del D.L. n. 34/2020)
- ❖ I dati relativi all'a.a. 2023/2024 si riferiscono ai primi assegnatari designati con Determina del Direttore n. 298 del 15/12/2023

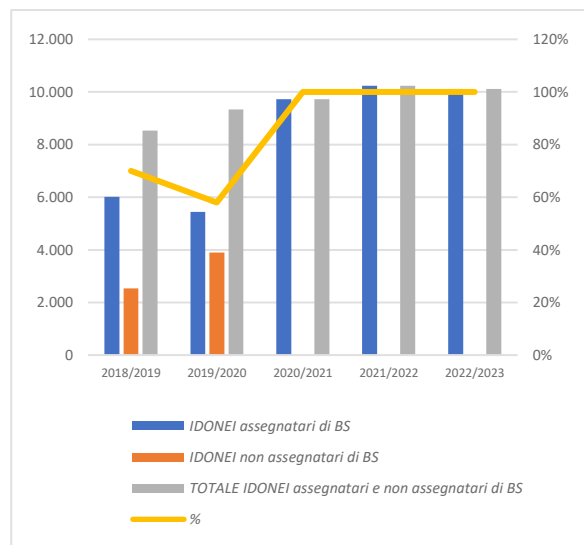


Fig. 4 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo alla spesa per il pagamento dei benefici economici erogati dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. corrente (BS: Borse di studio + borse di studio riservate; TR: Tassa Regionale; CE: Contributo per cause eccezionali; IL: Integrazione per laureati "premio di laurea"; SuStra: Sussidi straordinari + contributo COVID 19 + contributo alloggio)

A.A.	BS	TR	CE	MI	IL	SuStra	Totale
2018/2019	€ 13.707.644,00	€ 1.556.520,00	-	€ 109.953,00	€ 0,00	-	€ 15.374.117,00
2019/2020	€ 12.502.139,00	€ 1.657.740,00	-	-	€ 0,00	€ 3.515.986,00	€ 17.675.865,00
2020/2021	€ 18.909.177,00	€ 1.417.360,00	-	-	€ 0,00	-	€ 20.326.537,00
2021/2022	€ 19.838.348,06	€ 1.289.260,00	-	-	€ 0,00	-	€ 21.127.608,06
2022/2023	€ 32.122.108,16	€ 1.407.280,00	-	-	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.529.388,16
2023/2024	€ 7.925.368,47	-	-	-	€ 0,00	€ 0,00	€ 7.925.368,47

Note:

- ❖ I dati relativi all'a.a. 2023/2024, rilevati al 31/12/2023, si riferiscono all'erogazione della sola prima rata di borsa di studio.
- ❖ Il dato SuStra relativo all'a.a. 2019/2020 comprende € 1.396.786,00 per sussidi straordinari, € 582.000,00 per contributo COVID-19 ed € 1.537.200,00 per contributo alloggio (misure straordinarie Covid-19 previste dalla Regione siciliana)
- ❖ Contributo CE non più previsto dall'a.a. 2018/2019;
- ❖ Contributo MI outgoing non più previsto dall'a.a. 2019/2020.

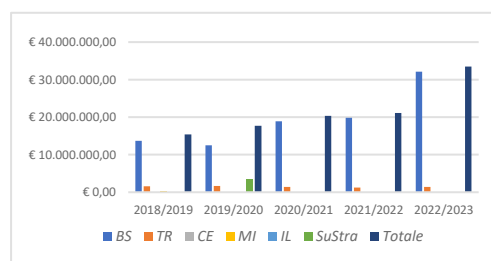
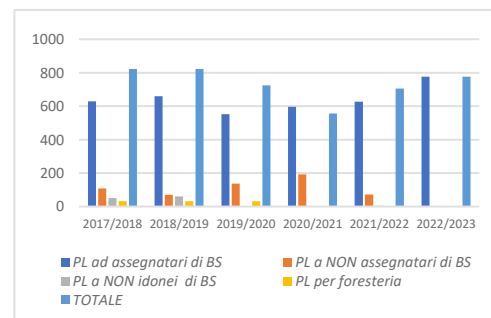


Fig. 5 – Prospetto riepilogativo e grafico dei posti letto concessi nelle Residenze Universitarie dell'Ente dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. corrente

A.A.	PL ad assegnatari di BS	PL a NON assegnatari di BS	PL a NON idonei di BS	PL per foresteria	TOTALE
2018/2019	659	71	60	32	822
2019/2020	552	137	3	32	724
2020/2021	597	193	4	0	557
2021/2022	627	73	6	0	706
2022/2023	752	45	3	0	800
2023/2024	579	271	0	11	861

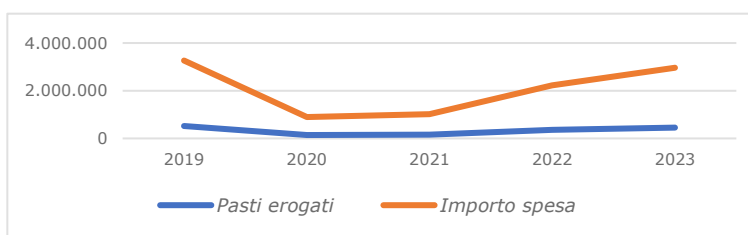


Note:

- ❖ A causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, i posti letto messi a concorso per l'a.a. 2020/2021 e per l'a.a. 2021/2022 sono stati parzialmente assegnati (n. 557 su n. 800 messi a concorso nell'a.a. 2020/2021 e n. 706 su n. 800 messi a concorso nell'a.a. 2021/2022);
- ❖ I dati relativi all'a.a. 2023/2024 sono stati rilevati in data 19/1/2024 e sono suscettibili di variazioni (a causa della temporanea chiusura della R.U. "SS. Nunziata" e del 7° e 8° piano della R.U. "Santi Romano" per lavori programmati di manutenzione ordinaria, i posti letto messi a concorso sono stati parzialmente ridotti).

Fig. 6 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo al numero dei pasti erogati nelle mense universitarie e alla relativa spesa, dal 2019 al 2023 (Dati rilevati per anno solare)

Anno	Pasti erogati	Importo spesa
2019	520.722	€ 3.264.926,94
2020	142.911	€ 896.051,97
2021	163.349	€ 1.010.968,34
2022	361.222	€ 2.221.607,87
2023	452.689	€ 2.956.758,97



Note:

- ❖ A causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, i pasti erogati negli anni 2020 e 2021 hanno subito una notevole riduzione rispetto agli anni precedenti

2.2.3. Il processo di costruzione del ciclo della performance

Le fasi, i soggetti e la tempistica del ciclo della performance sono fissati nel documento denominato "[Il ciclo di gestione della performance](#)" (cfr. par. 2.2.7.).

2.2.4. Definizione delle macro aree e obiettivi strategici

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

Le Macro Aree di intervento dell'Ente derivano dal mandato istituzionale e costituiscono l'insieme delle attività tesi al soddisfacimento degli interessi diretti e indiretti degli *stakeholders*.

Esse sono quattro:

- Macro area I - *Presidenza*
- Macro area II - *Direzione*
- Macro area III - *UOB1*
- Macro area IV - *UOB2*

Alle quattro macro aree sono collegati gli **obiettivi strategici**, cui fanno riferimento ad orizzonti temporali triennali.

Per la definizione degli obiettivi strategici si è proceduto secondo le indicazioni dell'Organo di Governo.

Obiettivi strategici per il triennio 2022-2024

Con la "*Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo per l'anno 2024*", si confermano gli obiettivi strategici dell'anno 2023 con modifiche ed integrazioni. Nello specifico:

- **OBIETTIVO STRATEGICO 1.:** *Mappatura dei processi amministrativi;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 2.:** *Incremento del numero dei posti letto disponibili da mettere a concorso e/o miglioramento della qualità abitativa delle residenze universitarie in direzione della riqualificazione delle strutture per adeguarle agli standard previsti;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 3.:** *Miglioramento dello standard qualitativo del servizio ristorazione;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 4.:** *Miglioramento dei rapporti con l'utenza studentesca;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 5.:** *Esprimere, in ogni contesto, una posizione amministrativa chiara e incontrovertibile;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 6.:** *Utilizzo risorse PNRR;*
- **OBIETTIVO STRATEGICO 7.:** *Semplificazione amministrativa e riduzione dei tempi procedurali.*

2.2.5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono declinati in **obiettivi operativi** annuali. Sono misurati attraverso piani d'azione e indicatori di risultato a cui sono associati specifici **target annuali**.

Per la definizione degli obiettivi operativi si è proceduto secondo le indicazioni dell'Organo di Governo.

Obiettivi operativi per il triennio 2022-2024

Con la "Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'ERSU di Palermo per l'anno 2024", si confermano gli obiettivi operativi dell'anno 2023 con modifiche ed integrazioni. Nello specifico:

- **OBIETTIVO OPERATIVO 1.1.:** *Procedere alla mappatura dei processi secondo lo standard internazionale BPMN (Business Process Model and Notation) a partire dall'individuazione dei processi ancora non mappati;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 2.1.:** *Entro il primo anno dalla stipula del contratto, avvio lavori di ristrutturazione delle stanze e rifacimento del tetto della R.U. Santi Romano;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 2.2.:** *Entro il triennio del contratto, la presentazione di almeno due progetti per il miglioramento delle residenze nell'ambito di bandi nazionali o regionali;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 2.3.:** *Rinnovamento arredamento stanze;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 2.4.:** *Pubblicazione almeno un avviso esplorativo per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per la locazione o la cessione della proprietà di beni immobili da destinare ad alloggi o residenze universitarie;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 3.1.:** *Utilizzo di prodotti a km zero, prodotti stagionali e prodotti biologici;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 3.2.:** *Ottimizzazione della varietà alimentare e dell'apporto calorico;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 3.3.:** *Attivare punti di ristorazione nelle sedi universitarie decentrate;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 3.4.:** *Migliorare il servizio di consegna dei pasti nei punti di distribuzione (il "Delivery" dell'ERSU di Palermo);*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 4.1.:** *Potenziare la comunicazione sui benefici e servizi erogati dall'Ente;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 4.2.:** *Migliorare l'accoglienza al pubblico;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 5.1.:** *Assicurare il corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 6.1.:** *Massimo utilizzo linea intervento a sostegno FIS 2023;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 6.2.:** *partecipazione ad almeno una procedura di transizione al digitale tra quelle previste nell'ambito di PA Digitale 2026;*
- **OBIETTIVO OPERATIVO 7.1.:** *Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.*

I Dirigenti partecipano al raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi loro affidati, di cui sono responsabili del grado di raggiungimento.

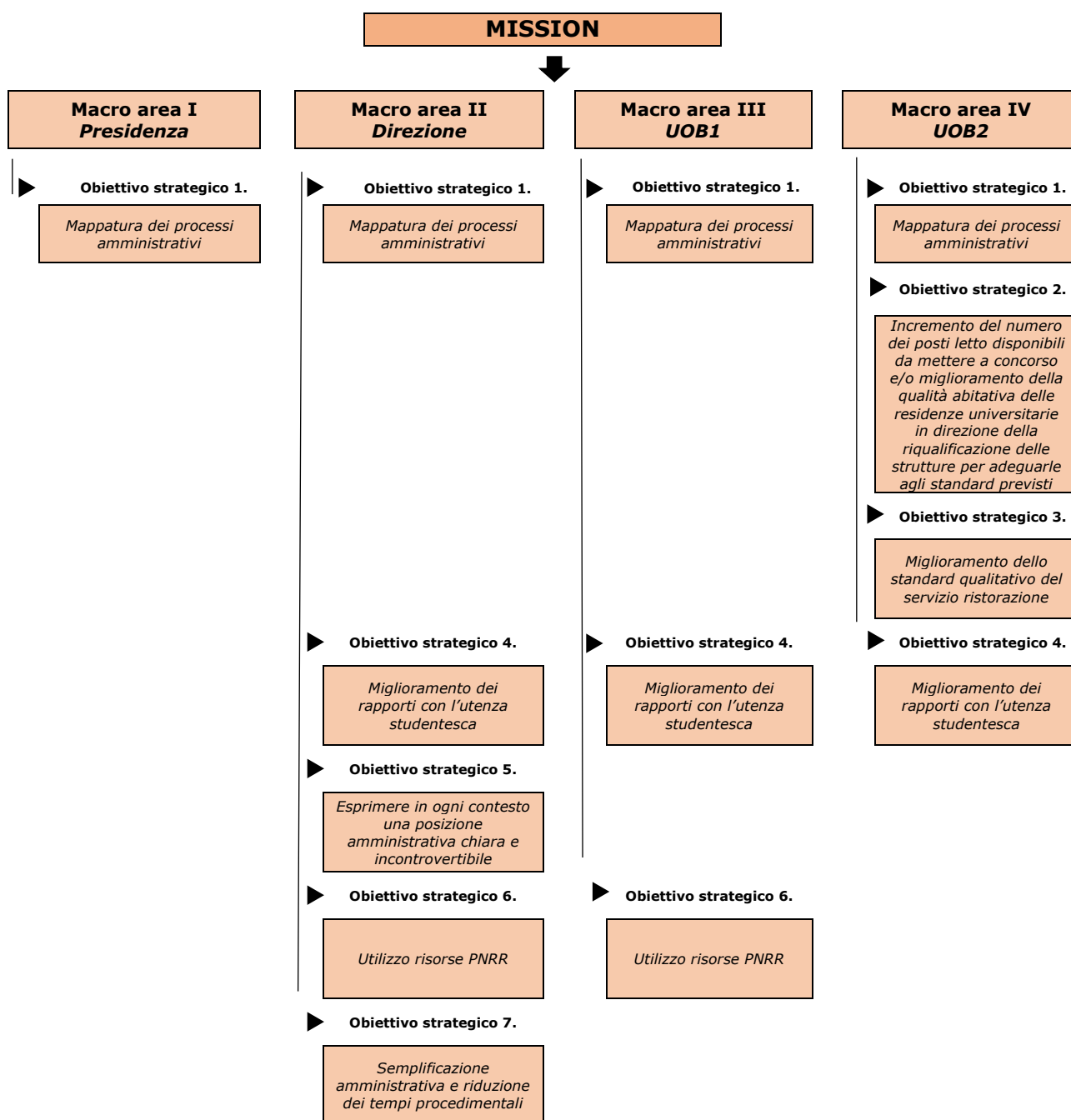
I Dirigenti possono partecipare trasversalmente al raggiungimento di più obiettivi strategici anche non direttamente appartenenti all'area strategica (macro-area) di proprio riferimento. Si

tratta, in questo caso, di obiettivi strategici di “*natura trasversale*” il cui raggiungimento dipende da azioni compiute da più unità organizzative, ciascuna con competenze differenti.

2.2.6. 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, obiettivi 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.



2.2.7. 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 svolgere nel triennio 2022-2024 e le azioni di miglioramento specifiche sono riportate nelle allegate schede (cfr. Allegato n. 8).

2.2.8. Organismo Individuale di Valutazione

Con [Delibera del CdA 62 del 28/11/2023](#), il **Dott. Antonino Maria Sciacchitano** è stato nominato OIV monocratico, in forma associata, degli ERSU di Messina e di Palermo, per il triennio 2023/2025.

L'OIV durerà in carica tre anni dalla data di insediamento, avvenuta in data 6/12/2023.

In data 12/12/2023, l'OIV ha validato la **Relazione annuale sulla Performance 2022**, approvata dal CdA dell'Ente, nella seduta del 19 giugno 2023, con [Delibera n. 41/2023](#) ([Documento OIV di validazione della relazione sulla performance prot. 55767 del 12/12/2023](#)).

Con [Determina del Direttore n. 137 del 21/3/2024](#) sono state individuate le risorse umane da destinare alla Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.

Per le attività della performance relative all'ERSU di Palermo sono stati nominati componenti della struttura tecnica:

- il F.D. Marco Midulla;
- la Coll. Susanna Martorana;
- la Coll. Marcella Oliva.

2.2.9. Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente

Dal 2022 l'Ente si è adeguato al "[Sistema di misurazione e valutazione della Performance \(SMVP - Ciclo della performance\)](#)" della Regione Siciliana, mediante rinvio diretto al medesimo SMVP.

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

2.2.10. Elenco degli allegati alla sottosezione "*Performance*"

Allegato n. 8: Schede riepilogative delle azioni che si intendono svolgere nel triennio 2022-2024, esercizio 2024.

Sottosezione 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Contenuti generali

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione ([PNA 2022](#), approvato con [Delibera n. 7 del 19 gennaio 2023](#); [aggiornamento 2023 al PNA 2022](#), approvato con [Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023](#)) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della [Legge n. 190 del 2012 e ss.mm.ii.](#) e del [D.Lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.](#)

Nello specifico, l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022:

- non modifica la parte generale del PNA 2022;
- non introduce nuove parti speciali.

Gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022, con riferimento all'area dei contratti pubblici. Infatti, il nuovo documento adegua rischi e misure di prevenzione della corruzione e trasparenza in ragione alle disposizioni del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023), anche con riferimento alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.

Nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026, l'Ente ha ritenuto opportuno assolvere agli obblighi legati alla trasparenza amministrativa e rispettare il termine per l'adozione del PIAO 2024-2026 o del PTPCT 2024-2026 fissato per il 31 gennaio 2024, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, così come Comunicato ANAC del 10/1/2024: con [Delibera del CdA n. 2 del 31/1/2024](#), infatti, è stata adottata la sola sottosezione relativa ai *"Rischi corruttivi e trasparenza"*.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rimanda all'aggiornamento 2024 della sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO 2022-2024, adottato con [Delibera del CdA n. 2 del 31/1/2024](#) e pubblicato su *"Amministrazione Trasparente"* dell'Ente nella sottosezione *"Disposizioni generali">[Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#)*" e nella sottosezione *"Altri contenuti">Prevenzione della corruzione>[Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#)*".

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1. Contenuti generali

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

3.1.2. Organi dell'Ente (art. 8 L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.)

Sono organi dell'Ente:

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

In data 31/1/2024 si è insediato il nuovo CdA dell'ERSU di Palermo, istituito con [Decreto dell'Assessore Regionale all'istruzione e alla formazione professionale n. 32 del 25/1/2024](#), per la durata di anni quattro, che risulta così composto:

- la **Dott.ssa Margherita Rizza**, con funzioni di Presidente;
- la **Prof.ssa Valeria Militello**, con funzioni di Componente, quale rappresentante eletta fra i professori universitari di ruolo ed i ricercatori;
- **Francesco Salatiello, Giovanni Milisenda e Irene Ferraro**, con funzioni di Componenti, quali rappresentanti eletti fra gli studenti universitari.

Il Direttore dell'Ente è il **Dirigente Ernesto Bruno**, incarico conferito con [Delibera del CdA n. 6 dell'11 marzo 2022](#).

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

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

3.1.2. Gli Uffici amministrativi

L'ERSU presenta una organizzazione strutturata in Unità Operative di Base ed uffici semplici, come da "**Organigramma**" approvato con [Decreto del Presidente del CdA n. 1 del 19/02/2024](#) e ratificato dal CdA nella seduta del 14/3/2024.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rimanda alla sottosezione "*Organizzazione*" > [Articolazione degli uffici](#)" di "*Amministrazione Trasparente*" dell'Ente.

Sottosezione 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1. Contenuti generali

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate [Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica](#) e in coerenza con l'art. 35 del [CCRL vigente](#), i modelli di organizzazione di lavoro agile che l'Ente intende adottare nel triennio 2022-2024.

3.2.2. Normativa di riferimento

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 [legge n. 124 del 2015](#) e successivamente disciplinato dall'art. 18 della [Legge n. 81/2017](#).

La [Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017](#) individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

Il 29 dicembre 2023, il ministro per la Pubblica ha firmato la nuova [direttiva](#) sul lavoro agile che interessa in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili". Si riporta, di seguito, parte del contenuto della [nota](#) di presentazione della stessa pubblicata sul sito del ministero: "[...] *Il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato – ricorda la direttiva - da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile. L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza". Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali*.

A livello regionale, il lavoro agile (Smart working) è disciplinato dall'art. 35 del vigente [CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000](#).

3.2.3. Il lavoro agile nell'Ente

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, dal 10 marzo 2020 al 14 ottobre 2021, l'Ente ha utilizzato il lavoro agile quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

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

Con [Delibera del CdA n. 4 del 27 gennaio 2021](#), l'Ente ha approvato il "REGOLAMENTO del lavoro agile dell'ERSU di Palermo" con allegati l'Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile e l'Informativa sulla gestione della salute e sicurezza.

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

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

E' intendimento dell'Ente, porre in essere le misure organizzative necessarie per rendere concreta e immediatamente applicata la nuova direttiva sul lavoro agile del 29/12/2023 del ministro per la Pubblica Amministrazione, a coloro i quali, su richiesta, si trovino in situazioni di salute, personali o familiari gravi e urgenti.

3.2.4. Gli obiettivi del lavoro agile

L'obiettivo qualitativo è quello di favorire nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (modalità concettualmente riconducibili al lavoro agile o smart working); l'obiettivo quantitativo è quello di permettere a tutto il personale a tempo pieno e indeterminato a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, di avvalersi di tali modalità nei limiti previsti dal vigente CCRL.

In coerenza con gli obiettivi generali fissati dalla legislazione nazionale e regionale, le finalità perseguite nell'ERSU di Palermo per l'utilizzo del lavoro agile sono:

- ➔ diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- ➔ rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- ➔ valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ➔ promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- ➔ promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- ➔ razionalizzare le risorse strumentali;
- ➔ riprogettare gli spazi di lavoro;
- ➔ ridurre l'impatto ambientale e contribuire allo sviluppo urbano sostenibile.

3.2.5. Attività che possono essere svolte in modalità agile

Come evidenziato nel precedente par. 3.2.3., tutto il personale dipendente a qualunque titolo in servizio, "*potenzialmente*", può svolgere, anche a rotazione, attività lavorativa in modalità agile, qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- ☒ è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;

- ✓ è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- ✓ è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- ✓ è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- ✓ non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle da rendere necessariamente in presenza.

3.2.6. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'attuazione del lavoro agile rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nella sottosezione 2.2. Performance a cui la presente sottosezione è collegata.

3.2.7. Le condizioni abilitanti

Per **condizioni abilitanti** si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

3.2.7.1. Salute organizzativa

Dall'analisi del contesto interno svolta dall'Ente utilizzando la mappatura dei processi riportati nell'Allegato 2 del [PTPCT 2021-2023](#), è emerso che:

- ✓ potenzialmente tutte le persone a qualunque titolo in servizio presso l'Ente, possono svolgere, anche a rotazione, attività lavorativa in modalità agile, qualora ricorrano le condizioni minime di cui al par. 3.2.5.;
- ✓ tutte le attività svolte nell'Ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi;
- ✓ tutti i dipendenti sono assegnati a tali attività, e pertanto lavorano per obiettivi;
- ✓ a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

3.2.7.2. Salute professionale

La strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro intrapresa dall'Ente è stata accompagnata da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, hanno investito la totalità del personale a qualunque titolo in servizio o solamente quello interessato al tema per le proprie specifiche competenze.

L'Amministrazione si è avvalsa delle professionalità interne e dei team di esperti offerti da istituti specialistici per elaborare percorsi di approfondimento in modalità e-learning sulle tematiche che hanno riguardato:

- attitudine al digitale, propensione al cambiamento, innovazione e proattività e attitudine alla relazione;
- soft skill e nuove metodologie, competenze e motivazioni all'innovazione digitale;
- laboratori su competenze digitali tecniche (gestione documentale digitale, strumenti collaborativi).

In data 14/2/2022, l'Ente ha manifestato interesse a partecipare al [programma di formazione sulle competenze digitali](#), rivolto ai dipendenti pubblici, promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione>Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

3.2.7.3. Salute digitale

In linea con le indicazioni della Strategia per la Crescita digitale del Paese e con le previsioni inserite da AgID nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2019 – 2021, l'Ente ha adottato tecnologie informatiche che consentono di sfruttare la rete internet per distribuire risorse software e hardware da remoto (cfr. 2.1.6.).

3.2.7.4. Salute economico-finanziaria

I costi e gli investimenti per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi, sono contenuti nel PEG.

3.2.8. Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare per i dipendenti a qualunque titolo in servizio presso l'Ente: contenuti generali

Nel corso della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa dell'ERSU di Palermo, tenutasi in data 1/8/2023, è stato condiviso dalle parti sindacali il "Regolamento del lavoro da remoto nella forma di TELELAVORO DOMICILIARE - Progetto sperimentale dell'ERSU di Palermo"

Nel mese di ottobre 2023, l'Ente ha avviato un progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare per i dipendenti di cui all'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii., con scadenza 31/12/2023 e prorogato al 31/3/2024.

L'Ente intende proseguire l'esperienza del telelavoro domiciliare per i dipendenti di cui all'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii., anche nel 2024.

3.2.9. Elenco degli allegati alla sottosezione "Organizzazione del lavoro agile"

Allegato n. 9.1: Schema di "Contratto individuale integrativo", ai sensi dell'art. 35 del vigente CCRL

Sottosezione 3.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

3.3.1. Contenuti generali

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il **Piano triennale di azioni positive** previsto dall'[art. 48 del D.Lgs. 198/2006](#) *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il presente PTAP, che si collega con il ciclo della performance, è stato elaborato seguendo il [format](#) *"Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG"*, Allegato 1 alla [Direttiva 2/2019](#) recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

Le proposte, in esso contenute, sono orientate a sviluppare una cultura interna tesa alla valorizzazione del personale, al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione interpersonale e della qualità del lavoro, nonché alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione dell'equità e delle pari opportunità.

3.3.2. Normativa di riferimento

- ✓ [Costituzione Italiana, art. 3](#) *"pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"*;
- ✓ [Costituzione italiana, art. 37](#) *"uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro"*;
- ✓ [D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.](#) *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, in particolare:
 - l'[art. 7](#) *"Gestione delle risorse umane"*, che prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo anche prevenendo e contrastando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
 - l'[art. 57](#) *"Pari opportunità"*, che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia, le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni all'interno di ciascuna amministrazione;
- ✓ [D.Lgs. n. 198/2006](#) *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*, ed in particolare:
 - l'[art. 42](#) *"Adozione e finalità delle azioni positive"*, che definisce *"azioni positive"* le misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

- [l'art. 48](#) "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", che prevede, per le pubbliche amministrazioni: l'obbligo dell'adozione del "Piano Triennale di Azioni positive" per assicurare "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità" nonché "la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A." per l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate; il ruolo di controllo svolto dalla Consigliera di Parità, tramite il rilascio di un parere obbligatorio che evidenzia come l'adozione del Piano non rappresenti un mero adempimento formale, atteso che la mancata predisposizione dello stesso comporta il divieto di procedere ad assunzioni, con possibili conseguenze in termini di responsabilità amministrativa, disciplinare ed erariale;
- ✓ [D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.](#) Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ [D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.](#) "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ [Direttiva del 4/3/2011](#) del Ministro per la pubblica amministrazione "Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG;
- ✓ [L. 124/2015](#) "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare, [l'art. 14](#) "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ [Direttiva n. 3/2017](#) del Presidente del Consiglio dei Ministri, in materia di lavoro agile;
- ✓ [Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019](#) del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche».

3.3.3. Dati sul personale e retribuzioni al 31/12/2023

TABELLA 1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Presidente CdA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Consiglieri CdA	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Dirigenti III fascia	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Funzionari Direttivi	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Istruttori Direttivi	0	0	1	10	6	0	0	0	2	1
Collaboratori	0	0	0	3	0	0	0	5	6	0
Operatori	0	0	1	3	0	0	0	0	3	2
Totale personale	2	0	2	19	8	1	0	5	13	4
% sul personale complessivo	4%	0	4%	35%	14%	2%	0	9%	24%	8%

Nota Metodologica – Inserito il numero delle persone in servizio al 31/12/2021 accorpamento tra personale dipendente trasferito all'Ente ai sensi dell'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii. e personale dipendente della Regione Siciliana in temporanea assegnazione presso l'Ente.

Tabella standard compilata separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, ecc...);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc...) con specificando se di ruolo o art. 19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc...);
- personale non dirigenziale (es. profilo e livello).

TABELLA 2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%
Tempo Pieno	0	0	2	19	7	28	57%	0	0	6	12	3	21	43%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
Totale	0	0	2	19	7	28	-	0	0	6	12	3	21	-
Totale %	0	0	4%	39%	14%	57%	-	0	0	12%	25%	6%	43%	-

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 3. POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	0	0	1	4%	1	2%
Totale personale	0	0	1	-	1	-
% sul personale complessivo	0	0	1	4%	1	2%

TABELLA 4. ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	2	19	7	28	-	0	0	6	12	3	21	-
Totale	0	0	2	19	7	28	-	0	0	6	12	3	21	-
Totale %	0	0	4%	39%	14%	57%	-	0	0	12%	25%	6%	43%	-

Nota Metodologica – Inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età.

TABELLA 5. DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Funzionari Direttivi	€ 32.861,40	0	-	-
Istruttori Direttivi	€ 27.163,85	€ 28.545,52	-	-
Collaboratori	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0
Totale personale	9	1	10	-
% sul personale complessivo	90%	10%	-	100%

Nota Metodologica – Inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc...), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, limitatamente al personale dipendente a tempo pieno trasferito all'ERSU di Palermo ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.

TABELLA 6. PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	1	33,3	1	33,3	2	66,7
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	1	33,3	0	0	0	0
Totale personale	2	-	1	-	3	-
% sul personale complessivo	66,7	-	33,3	-	100	-

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc...).

TABELLA 7. PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	14,9	1	2,1	7	17,0
Diploma di scuola superiore	14	29,8	14	29,8	28	59,6
Laurea	1	0	0	0	1	2,1
Laurea magistrale	6	12,8	4	8,5	10	21,3
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	26	-	20	-	46	-
% sul personale complessivo	-	56,5%	-	43,5%	-	100%

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento.

TABELLA 8. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale	0	0	0	0	0	0	0
% sul personale complessivo	0	0	0	0	0	0	0

TABELLA 9. FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	2	0	3	6%	0	0	0	0	1	1	2%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	3	4	8	16%	0	0	5	1	3	9	18%

Nota Metodologica: Indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.

TABELLA 10. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	153	-	93	-	239	-
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	-	62	-	62	-
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	-	-	-	-	-	-
% sul personale complessivo	-	-	-	-	-	-

TABELLA 11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	-	-
Aggiornamento professionale	0	0	1	13	4	18	-	0	0	2	13	5	20	-
Competenze manageriali/Relazionali	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Tematiche CUG	0	0	1	12	4	17	-	0	0	2	12	5	19	-
Violenza di genere	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	-	-
Altro (specificare)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Totale ore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale ore %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota Metodologica – Inserita la somma delle ore di formazione fruiti per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

Legenda:

N.D. = Dato non disponibile

3.3.4. Azioni realizzate nel 2023

INIZIATIVA N. 1

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

Azioni: Progetto sperimentale di telelavoro domiciliare il cui Regolamento è stato condiviso con le OO.SS. nella seduta del 17/10/2022 (cfr. Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile)

Attori coinvolti: Direzione

Descrizione: Avviato un progetto sperimentale di telelavoro domiciliare il cui Regolamento è stato condiviso con le OO.SS. nella seduta del 17/10/2022. Creato e reso disponibile nell'apposita area della intranet dell'Ente, il modulo online per il monitoraggio del progetto individuale di telelavoro domiciliare 2023.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

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

INIZIATIVA N. 2

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

Azioni: Estensione flessibilità dell'orario di lavoro

Attori coinvolti: Direzione

Descrizione: con nota prot. int. n. 5/2023 del 3/1/2022 sono state prorogate al 31/03/2022 le misure organizzative, già adottate con nota prot. n. 946/Int. del 29/10/2021, finalizzate alla estensione della flessibilità dell'orario di lavoro (fascia oraria di ingresso dalle ore 7:00 alle ore 9:30; la fascia oraria di ingresso al 31/10/2021 è stata dalle ore 7:30 alle ore 9:00). Successivamente, al personale a qualunque titolo in servizio che ne ha presentato richiesta, è stata concessa l'estensione flessibilità dell'orario di lavoro.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

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

INIZIATIVA N. 3

Obiettivo: Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Azioni: [Protocollo d'intesa](#) per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere e per le pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso gli ERSU di Palermo, Messina ed Enna

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Descrizione: Sottoscritto in data 13/9/2023 il protocollo d'intesa tra gli ERSU associati.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

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

INIZIATIVA N. 4

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

Azioni: Nomina di n. 1 componente supplente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), quale rappresentante dell'amministrazione per il personale dell'ERSU di Palermo, in sostituzione del dimissionario componente supplente Francesco Volpe.

Attori coinvolti: Direzione in sinergia con il CUG

Descrizione: Con Avviso prot. n. 38320 del 14/09/2023 sono state avviate le procedure finalizzate all'acquisizione di manifestazione d'interesse per la nomina di n. 1 componente supplente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), quale rappresentante dell'amministrazione per il personale dell'ERSU di Palermo, in sostituzione del dimissionario componente supplente Francesco Volpe. Con nota prot. n. 54432 del 30/11/2023, la dip. Antonina Piccionello è stata nominata componente supplente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), quale rappresentante dell'amministrazione per il personale dell'ERSU di Palermo.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

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

INIZIATIVA N. 5

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

Azioni: Regolamento carriera alias.

Attori coinvolti: Direzione in sinergia con il CUG

Descrizione: Presentata, nel corso della "Giornata della Trasparenza 2023" degli ERSU di Messina e di Palermo, la proposta di regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias, predisposto dal CUG.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio e gli/le student* che usufruiscono dei benefici e servizi dell'Ente

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

3.3.4. Azioni da realizzare nel 2024

Obiettivi generali delle azioni da realizzare nel triennio 2022-2024, in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nella sottosezione della "Performance", si possono così riassumere:

- ➡ garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- ➡ promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- ➡ promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Gli obiettivi sopra descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che

raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente.

Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

INIZIATIVA N. 1

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

Azioni: Proseguire l'esperienza del progetto sperimentale di telelavoro domiciliare (bozza di regolamento condivisa con le OO.SS. nella seduta del 17/10/2022 (cfr. Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile)

Attori coinvolti: Tutte le unità organizzative

Misurazione: Avviare progetto anche nel 2024

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Eventuali oneri finanziari per l'Amministrazione da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

INIZIATIVA N. 2

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato tramite la programmazione di appositi interventi formativi.

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Formazione entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 3

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Adozione del regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 4

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

Azioni: Proseguire l'esperienza dell'estensione della flessibilità dell'orario di lavoro

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: Entro il 2024

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 5

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Adeguamento sistemi alle carriere alias.

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Utilizzo dell'alias, ove presente, nei sistemi e nell'app dell'Ente.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione.

3.3.5. Monitoraggio e valutazione

Il CUG degli ERSU di Enna, Messina e Palermo svolgerà i compiti di verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

L'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, trasmetterà al CUG, le informazioni indicate nel format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – entro il 1° marzo di ciascun anno.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisporrà entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti risulterà fondamentale per la predisposizione delle azioni da inserire nel successivo Piano triennale.

Sottosezione 3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.4.1. Contenuti generali

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione del personale, nonché del relativo vincolo di spesa massima sostenibile. L'art. 6 del suddetto decreto ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

In materia di dotazione organica, l'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

La presente sottosezione si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, per il triennio 2022-2024.

3.4.2. La dotazione organica

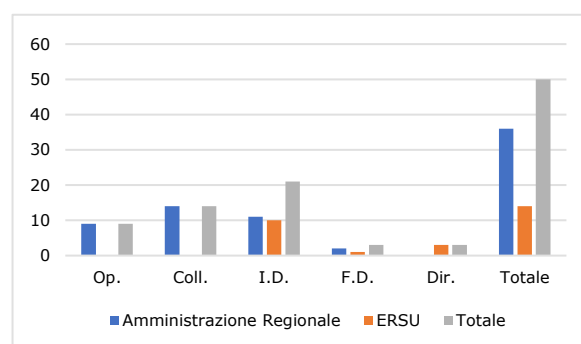
Il D.D.G n. 756/Dir del 28/11/2001 definisce l'assetto organizzativo dell'Opera Universitaria di Palermo a cui si fa riferimento nelle more dell'approvazione della Pianta Organica dell'ERSU di Palermo; le risorse umane che operano all'interno della Struttura Amministrativa, **al 31/12/2023**, risultano complessivamente **n. 49** e si possono così distinguere:

- ➡ n. 13 unità di personale dipendente trasferito all'ERSU di Palermo ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.;
- ➡ n. 36 unità di personale dipendente dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'Ente.

La dotazione organica dell'Ente, **alla data del 31/12/2023**, distinto per categoria:

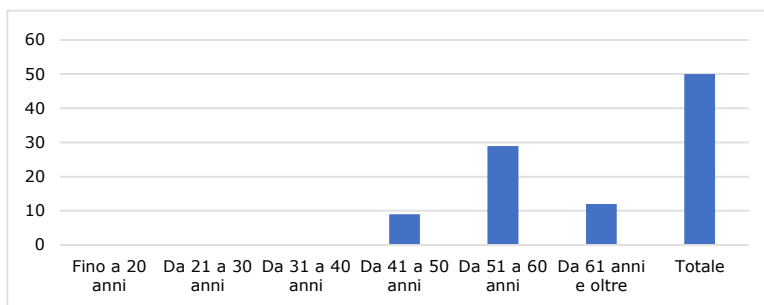
Categoria	Amministrazione Regionale	ERSU	Totale
Operatori	9	0	9
Collaboratori	14	0	14
Istruttori Direttivi*	11	9	20
Funzionari Direttivi	2	1	3
Dirigenti III fascia	0	3	3
Totale	36	13	49

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



La dotazione organica dell'Ente, al **31/12/2023**, distinto per fascia di età:

Fascia di età	Totale
Fino a 20 anni	0
Da 21 a 30 anni	0
Da 31 a 40 anni	0
Da 41 a 50 anni	8
Da 51 a 60 anni	30
Da 61 anni e oltre	11
Totale	49



La dotazione organica dell'Ente, al **31/12/2023**, distinto per genere:

Genere	Totale
Maschi	28
Femmine	21
Totale	49

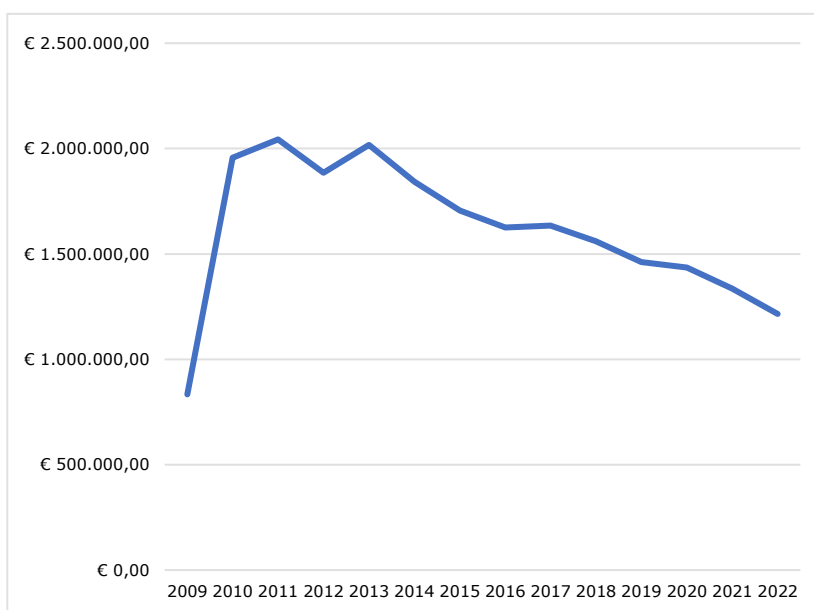


Alla data del 31/12/2023 risultano, altresì, n. 13 unità lavorative appartenenti al Bacino "Emergenza Palermo – ex Pip" assegnate all'Ente dall'Assessorato Regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro.

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

Di seguito tabella e rappresentazione grafica del contributo versato dall'Amministrazione Regionale per il pagamento degli stipendi al personale dell'ERSU di Palermo, trasferito dall'EAS in liquidazione ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii.

Anno	Importo
2009	€ 833.454,68
2010	€ 1.956.228,53
2011	€ 2.043.299,35
2012	€ 1.885.805,38
2013	€ 2.017.550,34
2014	€ 1.842.446,12
2015	€ 1.705.591,72
2016	€ 1.624.611,18
2017	€ 1.634.831,48
2018	€ 1.560.125,74
2019	€ 1.460.808,41
2020	€ 1.435.075,37
2021	€ 1.334.478,87
2022	€ 1.214.809,28
2023	€ 955.861,95



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

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

Facendo seguito alla nota prot. ERSU n. 7014 del 13/06/2022 avente per oggetto "*Criticità delle risorse umane a qualsiasi titolo utilizzate dall'ERSU di Palermo - refluenze sulle attività istituzionali, sugli strumenti di programmazione e conseguenziale fattore ostativo intrinseco al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati*", il Direttore, con nota prot. n. 2454 del 13/2/2023, ha ulteriormente rappresentato le criticità delle risorse umane assegnate all'ERSU di Palermo, già evidenziate negli anni con diverse note, ampiamente descritte nel [par. 3.4.4. del PIAO 2022-2024](#), approvato con Delibera del CdA n. 9/2022, e confermate nel presente documento.

Con [Delibera n. 28 dell'11 agosto 2022](#), il CdA dell'Ente:

- ➔ ha preso atto e ha condiviso i contenuti della citata nota prot. ERSU n. 7014 del 13/06/2022;
- ➔ ha dato mandato al Presidente del CdA di avviare ogni possibile azione finalizzata al superamento delle gravi criticità rilevate, attraverso il coinvolgimento degli organi della Regione Siciliana preposti al controllo e vigilanza dell'Ente ed anche mediante la rimodulazione della direttiva programmatica annuale.

Nelle seguenti tabelle si riassume, invece, la differenza delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo **dall'1/1/2010 all'1/1/2024**.

Fig. 9 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione delle risorse umane disponibili all'ERSU di Palermo dall'1/1/2010 all'1/1/2024

Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	5	24	57	23	14	123
01/01/2011	5	22	56	23	14	120
01/01/2012	4	19	54	22	14	113
01/01/2013	3	18	52	22	14	109
01/01/2014	3	17	48	21	13	102
01/01/2015	3	15	45	20	12	95
01/01/2016	3	9	41	17	9	79
01/01/2017	3	7	39	17	8	74
01/01/2018	3	6	35	16	8	68
01/01/2019	3	5	32	16	8	64
01/01/2020	3	3	30	15	8	59
01/01/2021	3	2	28	15	8	56
01/01/2022	3	2	23	15	8	51
01/01/2023	3	3	21	14	9	50
01/01/2024	3	3	20	14	9	49

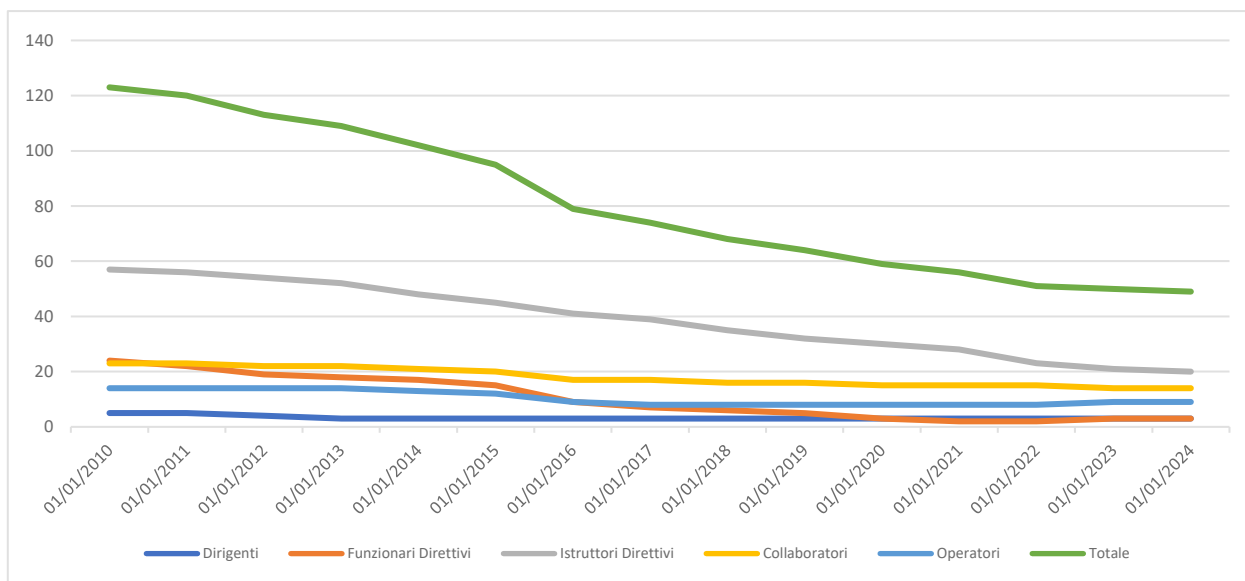


Fig. 10 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione del personale trasferito all'Ente ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii. dall'1/1/2010 all'1/1/2024

Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	3	5	38	0	0	46
01/01/2011	3	5	37	0	0	45
01/01/2012	3	5	37	0	0	45
01/01/2013	3	4	36	0	0	43
01/01/2014	3	4	33	0	0	40
01/01/2015	3	3	31	0	0	37
01/01/2016	3	3	30	0	0	36
01/01/2017	3	3	30	0	0	36
01/01/2018	3	2	26	0	0	31
01/01/2019	3	2	23	0	0	28
01/01/2020	3	2	21	0	0	26
01/01/2021	3	1	20	0	0	24
01/01/2022	3	1	15	0	0	19
01/01/2023	3	1	10	0	0	14
01/01/2024	3	1	9	0	0	13

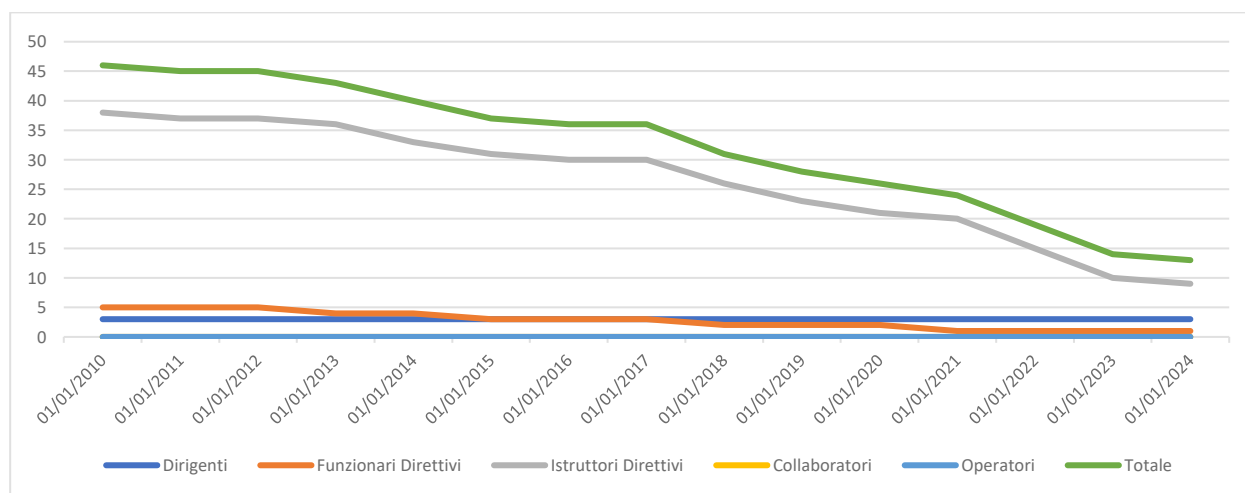
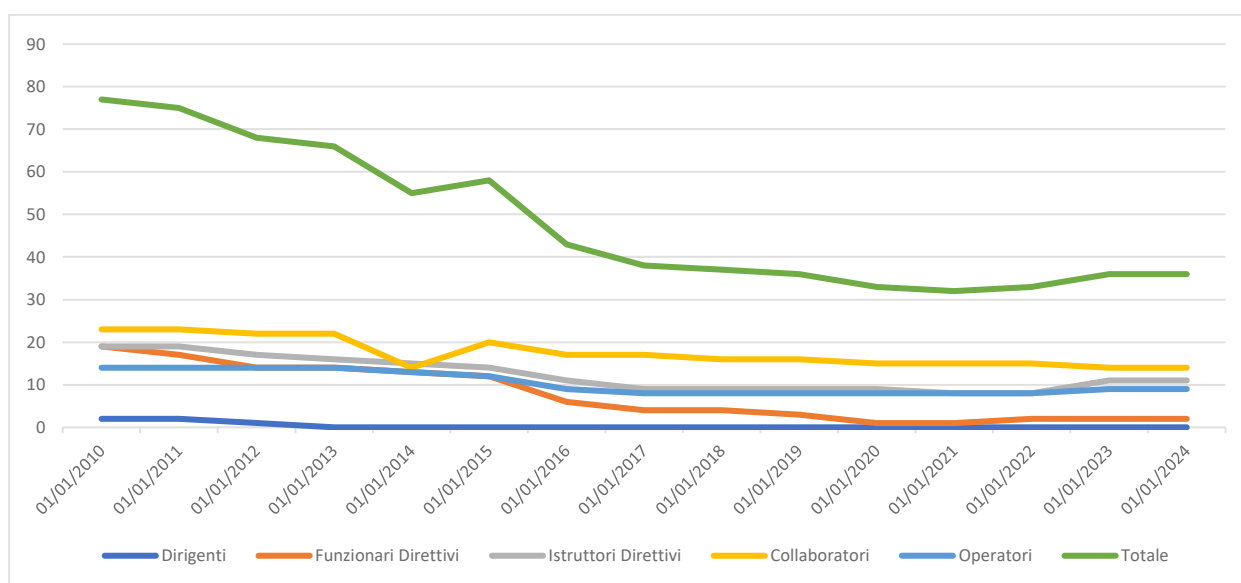


Fig. 11 – Prospetto riepilogativo e grafico relativo all'evoluzione del personale dell'Amministrazione Regionale temporaneamente assegnato all'Ente dall'1/1/2010 all'1/1/2023

Data rilevazione	Dirigenti	Funzionari Direttivi	Istruttori Direttivi	Collaboratori	Operatori	Totale
01/01/2010	2	19	19	23	14	77
01/01/2011	2	17	19	23	14	75
01/01/2012	1	14	17	22	14	68
01/01/2013	0	14	16	22	14	66
01/01/2014	0	13	15	14	13	55
01/01/2015	0	12	14	20	12	58
01/01/2016	0	6	11	17	9	43
01/01/2017	0	4	9	17	8	38
01/01/2018	0	4	9	16	8	37
01/01/2019	0	3	9	16	8	36
01/01/2020	0	1	9	15	8	33
01/01/2021	0	1	8	15	8	32
01/01/2022	0	2	8	15	8	33
01/01/2023	0	2	11	14	9	36
01/01/2024	0	2	11	14	9	36



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

Nell'analizzare l'evoluzione delle risorse umane nell'intervallo temporale **01/01/2010-01/01/2024**, si rileva che la dotazione complessiva di risorse umane è passata **da 123 unità, a 79 unità**, con **un saldo negativo di 74 unità**, pari ad **una perdita del 60%** dell'intera dotazione in precedenza disponibile; in particolare, risulta drammaticamente ridotta la disponibilità di Funzionari Direttivi, che passa da n. 22 a n. 3, con una perdita di circa l'86% della dotazione organica disponibile per la specifica categoria contrattuale.

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

In particolare, si rilevano le seguenti criticità:

- ⇒ **ASSENZA DI PIANTA ORGANICA** - Pur se la citata L.R. 20/2002 ha stabilito che "...Per ciascuno degli E.R.S.U. è stabilita un'apposita dotazione organica di personale; ad esso si applica lo stato giuridico e il trattamento economico del personale di ruolo della Regione...", in atto non è stato definito l'iter per l'approvazione della stessa. Conseguenzialmente, non è stato mai istituito il ruolo dei dipendenti dell'ERSU di Palermo né è possibile attivare nessuna procedura finalizzata all'acquisizione di nuovo personale.
- ⇒ **ACCOGLIMENTO DA PARTE DELL'ESA DELLE RICHIESTE DI TRASFERIMENTO DI EX DIPENDENTI EAS IN LIQUIDAZIONE, TRASFERITO A QUESTO ENTE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 23 L.R. 10/1999 E SS.MM.II., ED INSERIMENTO DEGLI STESSI NEL RUOLO SPECIALE TRANSITORIO AD ESAURIMENTO DELL'ESA, AI SENSI ART. 4 COMMA 4 L.R. 16/2017** - Con nota prot. n. 10066/D.G. del 15/10/2021, assunta al prot. ERSU al n. 44169 del 18/10/2021, il Direttore f.f. dell'ESA - Ente Sviluppo Agricolo, ha manifestato la disponibilità ad accogliere le richieste di n. 3 Istruttori Direttivi, ex dipendenti EAS in liquidazione, trasferiti a questo Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 L.R. 10/1999 e ss.mm.ii., per essere inseriti, ai sensi dell'art. 4 comma 4 della L.R. 16/2017, nel ruolo speciale transitorio ad esaurimento dell'ESA non essendo mai stato inserito nei ruoli dell'ERSU di Palermo, ritenuta fondata su presupposti di seguito richiamati e condivisi:
 - l'art. 2 comma quinquies della L.R. 10/1999, come modificato dall'art. 37 della L.R. 2/2002 ed integrato dall'art. 66 della L.R. 20/2003, nel sancire la liquidazione dell'EAS e la privatizzazione della gestione del servizio idrico in Sicilia, ha previsto il trasferimento del personale EAS presso altre amministrazioni con oneri a carico del bilancio regionale, facendo salvi i diritti acquisiti ed il mantenimento dello stesso status;
 - la Deliberazione della Giunta Regionale n. 78 de 9/3/2007, ha disposto l'avvio, a partire dall'1/7/2007, del trasferimento del personale dell'EAS in liquidazione presso l'ARRA e con gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000;
 - con la L.R. 20/2003 sono state stabilite le norme sulla procedura in liquidazione dell'EAS, spostando il potere di vigilanza sull'Assessorato regionale Bilancio e Tesoro;
 - le piante organiche degli ERSU, di cui alla L.R. 20/2002 a tutt'oggi non sono state approvate, per cui, a seguito del parere n.192/2007 reso dall'Ufficio Legislativo e Legale della Regione Siciliana, i dipendenti ex EAS mantengono l'appartenenza ai ruoli dell'Ente di provenienza, nella fattispecie ruoli EAS;
 - la L.R. 16/2017, all'art. 4 comma 4, così recita: "Alla data di entrata in vigore della presente legge, il personale di ruolo dell'Ente Acquedotti Siciliani (EAS) in liquidazione, assunto a tempo indeterminato ed ancora in servizio presso l'ente, è trasferito, ai sensi dell'articolo 23, comma 2 quinquies, della legge regionale 27 aprile 1999, n. 10 e in deroga alla previsione di cui all'articolo 49, comma 6, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9, in apposita area speciale transitoria ad

esaurimento istituita presso l'Ente di Sviluppo Agricolo (ESA) ed è utilizzato, nel rispetto delle qualifiche di appartenenza e in forza di apposita convenzione da stipularsi tra l'ESA e gli enti gestori di cui al comma 1, prioritariamente per le attività di liquidazione dell'Ente Acquedotti Siciliani nonché per le finalità di cui al comma 1. [...]”;

- la Delibera di Giunta Regionale n. 463 del 19/11/2018 ha dettato le regole per l'attuazione dell'art. 4 L.R. 16/2017 e con successiva delibera n. 145/2019 ha disposto la liquidazione coatta amministrativa dell'EAS, ad oggi in fase di ultimazione;
- ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (nel testo vigente), *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico **mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.** È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale **((e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100))**, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. [...]”;*

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

- ➡ **ASSENZA DI FIGURE SPECIALISTICHE (TECNICI)** - Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati in un Ufficio Tecnico (assenza di personale fornito di Laurea tecnica o diploma di Geometra o Perito Edile), in possesso dei requisiti previsti dalle “Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni». Approvate dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n. 1096 del 26 ottobre 2016, (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 273 del 22 novembre 2016)”. Occorrerebbe personale con esperienza professionale di progettazione, direzione dei lavori, collaudo e manutenzione degli edifici ad uso civile.

Non sono presenti figure professionali con il bagaglio formativo adeguato per essere utilizzati come RSPP, di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., che, in questo caso, occorrerebbe essere fornito di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e aver seguito un apposito corso di formazione, da un minimo di 16 ore ad un massimo di 48 ore

in base al livello di rischio, e un corso di aggiornamento per RSPP, al fine di ricevere una formazione adeguata sulla base della normativa vigente e della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro. Occorrerebbe, inoltre, possedere capacità e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, per assumersi e dimostrare di avere quelle responsabilità che gli permettono di organizzare e gestire tutto il sistema appartenente alla prevenzione e alla protezione dai rischi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quanto evidenziato nei precedenti paragrafi, espone l'Ente a gravissimi rischi di carattere patrimoniale e penale; si rischia il "blocco gestionale" (inteso come incapacità dell'amministrazione di svolgere in maniera efficiente, efficace e tempestiva, sia i compiti fissati dalla legge sia quelli assegnati di volta in volta dall'organo di indirizzo politico), risultando estremamente limitate anche le capacità di effettuare correttamente le indispensabili manutenzioni del patrimonio immobiliare assegnato e, conseguenzialmente, risulta ardua se non improponibile, l'attivazione di qualsiasi iniziativa finalizzata ad incrementare lo stesso. Il summenzionato "blocco gestionale" limita fortemente 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.

3.4.5. Fabbisogno di personale strutturato

La seguente tabella riporta, in via riepilogativa, una ipotesi di programmazione dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 sulla base della dotazione organica definita dal CdA dell'ERSU di Palermo nella seduta del 24 maggio 2012, con i dati relativi alle risorse umane in servizio aggiornati al 31/12/2022.

Fig. 14 – Prospetto riepilogativo del fabbisogno del personale strutturato per il triennio 2022-2024

Categoria professionale	Risorse umane in servizio al 01/01/2010	Risorse umane in servizio al 01/01/2024	Differenza	Fabbisogno di personale 2022-2024
Operatore	14	9	-5	+5
Collaboratore	23	14	-9	+9
Istruttore Direttivo	57	19	-38	+38
Funzionario Direttivo	24	3	-21	+21
Redattore capo (con contratto FNSI)	1	1	0	0
Dirigenti III fascia	5	3	-2	+2
Direttore (con contratto CCNL)	0	0	0	0
Totale	123	49	-74	+74

L'ERSU di Palermo proseguirà le iniziative in precedenza intraprese (richieste di promozione atti di interpellato rivolte al Dipartimento Regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio), finalizzate al potenziamento delle strutture organizzative, in atto gravemente carenti di risorse umane con funzioni specialistiche.

L'Ente non gestisce l'istituto della temporanea assegnazione presso l'ERSU di Palermo

dei dipendenti regionali e dei lavoratori EX-PIP.

3.4.6. Fabbisogno di personale non strutturato

Oltre al personale in organico, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, l'Ente prevede di affidare incarichi professionali a professionisti esperti mediante la piattaforma eProcurement "Traspire" dell'Ente, ai sensi dell'art 36 c. 2 lett. a) del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

3.4.7. Il contratto di lavoro a tempo determinato

La disciplina del [contratto a tempo determinato](#) e delle altre forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale all'interno delle [pubbliche amministrazioni](#) è contenuta nell'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 49 della legge 133 del 23 Agosto 2008.

La formulazione dell'art. 36 conferma sostanzialmente quanto contenuto nella norma originaria in termini di causali di utilizzo, mentre introduce elementi di novità in relazione alla durata massima dei contratti di lavoro flessibile.

Viene confermato infatti che le Pubbliche amministrazioni possano ricorrere all'utilizzo di contratti a tempo determinato per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n. 49/2008 ha precisato che: *"E' senz'altro ammissibile la riconduzione di dette esigenze alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'art. 1 del citato D.Lgs. 368/2001, anche riferibili all'ordinaria attività e quindi al fabbisogno ordinario, purché caratterizzate dalla temporaneità. ...omissis.... In armonia con il primo comma dell'art. 36, nonché per prevenire un uso distorto del lavoro flessibile, è invece escluso che le predette esigenze possano riferirsi ad un fabbisogno ordinario e permanente, anche in presenza di un regime restrittivo delle assunzioni a tempo indeterminato. La valutazione sulla temporaneità dell'esigenza rimane facilmente identificabile. Riguardo l'eccezionalità occorre precisare che non va intesa in termini di imprevedibilità quanto piuttosto di straordinarietà. La previsione è di rafforzamento del concetto stesso di temporaneità escludendo che l'esigenza possa avere un carattere riconducibile ad un bisogno permanente. Al fine di dare adeguata evidenza alle esigenze sottese si ritiene applicabile il disposto di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 368/2001 che prevede di darne specifica nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato. "*

L'art. 67 – "Contratto di lavoro a tempo determinato" del vigente [CCRL comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 triennio giuridico ed economico 2016-2018](#) specifica le modalità di utilizzo di tale istituto contrattuale per gli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000.

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 10 della [L.R. n. 25 del 29/12/2008](#), **"È fatto divieto alle Amministrazioni regionali, istituti, aziende, agenzie, consorzi, esclusi quelli costituiti unicamente tra enti locali, organismi ed enti regionali comunque denominati, che usufruiscono di trasferimenti diretti da parte della Regione, di procedere ad assunzioni di nuovo personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Le disposizioni del presente comma non si applicano alle aziende unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere e**

agli enti del settore (C.E.F.P.A.S.) per i quali continuano ad applicarsi le vigenti norme nazionali in materia, nonché agli enti regionali lirico-sinfonici e dello spettacolo limitatamente alla stagionalità degli eventi e senza alcun onere finanziario a carico del bilancio della Regione."

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

3.4.9. Il personale degli ERSU così come previsto dalla L.R. 20/2002

L'Art. 20 della L.R. L.R. 25 novembre 2002, n. 20, prescrive quanto segue:

"...1. Per ciascuno degli E.R.S.U. è stabilita un'apposita dotazione organica di personale; ad esso si applica lo stato giuridico e il trattamento economico del personale di ruolo della Regione.

*2. Le piante organiche degli enti sono adottate dai rispettivi consigli di amministrazione e sono soggette all'approvazione degli organi regionali con le modalità previste nell'articolo 11, lettera e). **Alla copertura delle piante organiche si provvede mediante:***

a) il personale trasferito alla Regione per effetto dell'articolo 12 del [decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 1985, n. 246](#), già inquadrato ai sensi dell'articolo 8 della [legge regionale 27 dicembre 1985, n. 53](#);

b) l'attivazione di procedure di mobilità del personale della Regione e degli enti strumentali da essa dipendenti nonché degli enti sottoposti a controllo o vigilanza della Regione medesima [\[15\]](#).

3. Il personale di cui al comma 2 è organizzato secondo la normativa vigente nel rimanente comparto regionale sia in termini di gerarchia che in termini funzionali.

4. Gli oneri per il personale di cui al comma 3 continuano a gravare sull'apposito capitolo del bilancio regionale...."

Sottosezione 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.5.1. Contenuti generali

"La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, [...] l'attuazione del principio di sussidiarietà e il conseguente nuovo orizzonte delle missioni delle amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione. L'attivazione di diversi piani strategici, tra cui quello finalizzato alla realizzazione dell'e-government, sarà possibile soltanto grazie alla formazione delle risorse umane. [...] I cambiamenti in atto nelle pubbliche amministrazioni richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione. [...]" (cfr. ["Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni"](#) del Ministro per la pubblica amministrazione del 13 dicembre 2001).

Da questo punto di vista, l'Ente intende impiegare, anche quest'anno, metodologie di formazione a distanza per ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che si ispira ai seguenti principi:

- ✓ **valorizzazione del personale** (la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorsa strategica dell'Ente);
- ✓ **continuità** (la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti);
- ✓ **uguaglianza e pari opportunità** (la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate);
- ✓ **partecipazione** (il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi-gradimento, raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni);
- ✓ **programmazione** (la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti);
- ✓ **adeguatezza** (i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale);
- ✓ **efficacia** (la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.);
- ✓ **efficienza** (la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa).

3.5.2. Obiettivi

Come si legge sul sito del [Dipartimento della funzione pubblica](#) del Ministero per la pubblica amministrazione: *“Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell’innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell’impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese”.*

Gli obiettivi di questo Piano tenderanno, quindi, a:

- ➔ superare le criticità rilevate nei precedenti anni;
- ➔ rafforzare-aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme (miglioramento delle conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all’attività svolta), che per la crescita culturale;
- ➔ ottimizzare la capacità di armonizzare la formazione e l’attività lavorativa;
- ➔ favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità studentesca.

In sintesi, si tratta di mettere in relazione la formazione:

- ➔ con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell’Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie);
- ➔ con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3.5.3. Referente per la formazione

L’unità organizzativa preposta per la formazione è la Direzione, nella persona del Direttore che è supportato dall’Ufficio Affari Generali.

3.5.3. I destinatari

La formazione è rivolta al personale a qualunque titolo in servizio o al personale interessato al tema per le proprie specifiche competenze.

3.5.4. Enti o soggetti erogatori

L’attività formativa in programmazione verrà erogata ricorrendo:

- ✓ a risorse e professionalità interne all’Ente, senza alcun costo per l’amministrazione;
- ✓ a professionalità esterne, se le risorse in bilancio lo consentono;
- ✓ a particolari convenzioni stipulate con Enti affini e finalizzate ad un interscambio virtuoso di professionalità e competenze ed alla fruizione di informazioni e formazione senza costi aggiuntivi per le amministrazioni.

Relativamente alle risorse interne, l'Ente, in considerazione delle esigue risorse economiche di cui dispone e nell'ottica della *spending review*, intende utilizzare le potenzialità non indifferenti derivanti dal bagaglio di conoscenze ed esperienze dei dipendenti a qualunque titolo in servizio.

Con Verbale n. 7bis del 30 luglio 2012 del CdA dell'Ente, è stato istituito l'Albo dei formatori interni dell'ERSU di Palermo, nel quale iscrivere i dirigenti, i funzionari direttivi, gli istruttori direttivi e i collaboratori a qualunque titolo in servizio presso l'Ente.

Il vigente [Regolamento](#), approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 25 luglio 2019, ne disciplina la gestione.

3.5.4. Percorsi formativi a distanza (FAD)

Così come è avvenuto negli ultimi due anni, l'Ente attiverà prevalentemente, in sostituzione della normale attività in aula, percorsi formativi "a distanza" (**FAD**) su piattaforme e-learning.

In particolare, ha rinnovato l'adesione all'Associazione [ASMEL](#) che renderà disponibili videocorsi gratuiti per formazione obbligatoria:

- ✓ "Trasparenza e Anticorruzione" su piattaforma e-learning "[Sportello Anticorruzione](#)", community promossa da ASMEL, videocorsi per tutti i dipendenti (formazione base) o specifici per l'area amministrativa, l'area economico-finanziaria e l'area tecnica;
- ✓ "Privacy/GDPR" su piattaforma e-learning "[DPO in rete](#)", community anch'essa promossa da ASMEL.

3.5.5. Aree tematiche oggetto di approfondimento

In linea con la normativa vigente, si riportano, di seguito, le aree tematiche che saranno oggetto di suddetti percorsi formativi:

- A.** Prevenzione e contrasto della corruzione;
- B.** Cultura della legalità e dell'etica comportamentale;
- C.** Trasparenza e privacy;
- D.** Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica;
- E.** Salute e sicurezza sul lavoro;
- F.** Transizione al digitale e obiettivi di accessibilità.

3.5.6. Attività di formazione prevista per l'anno 2024

Si rimanda all'Allegato n. 10 precisando che la programmazione potrà subire modifiche e/o integrazioni nel corso dell'anno (l'offerta formativa ASMEL relativa all'anticorruzione e alla trasparenza sarà resa disponibile, orientativamente, nel mese di settembre 2024).

L'Ente si riserva, infatti, la facoltà di proporre, con adeguato anticipo, attività formative online offerte periodicamente da ASMEL (le comunicazioni avverranno a mezzo email e conterranno indicazioni sulle modalità ed i termini per le iscrizioni). In questi casi, l'assolvimento dell'obbligo formativo dovrà essere dichiarato compilando l'apposito form disponibile nella intranet dell'Ente e caricando il certificato ASMEL rilasciato.

L'Ente, altresì, è interessato alla formazione del proprio personale afferente l'area "finanziaria" per la transizione al nuovo sistema di contabilità "Accrual", specifico target M1C1-17 della Riforma 1.15, nell'ambito dei processi previsti dal PNRR, di cui il MEF-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato è titolare. A tal proposito, l'Ente ha già provveduto, come primo adempimento, alla registrazione al "*Portale Formazione Accrual*" ed ha individuato il gestore e responsabile della formazione nella persona del Direttore Ernesto Bruno. L'Amministrazione procederà, in seguito, alla registrazione degli "*Operatori contabili*", soggetti individuati dall'Amministrazione come destinatari della formazione, i quali potranno accedere al portale della formazione "*accrual*". Per ogni ulteriore dettaglio, si rinvia all'apposito [sito web](#) dedicato alla riforma.

3.5.7. Elenco degli allegati alla sottosezione "*Piano della formazione del personale*"

Allegato n. 10: Elenco delle attività di formazione previste per l'anno 2024

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni "*Valore pubblico*" e "*Performance*", avverrà secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Il monitoraggio complessivo della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avverrà secondo le indicazioni di ANAC contenute nel PNA 2022.

In linea con il principio di "*partecipazione*", l'Ente si impegna ad assicurare e favorire la partecipazione attiva dell'utenza mediante la possibilità di presentare reclami, osservazioni, segnalazioni e suggerimenti volti al conseguimento di una migliore gestione ed erogazione delle prestazioni (cfr. [ERSU risponde](#) su "*Notify*").

Inoltre, favorisce e semplifica i rapporti tra l'utenza e l'Ente, sostiene e sviluppa le attività di comunicazione, promuove la piena utilizzazione dei servizi offerti ed attua la verifica della qualità dei servizi e del loro gradimento anche mediante l'ascolto dell'utenza.

Attraverso la rilevazione del grado di soddisfacimento dei servizi offerti, l'Ente si impegna ad intervenire, in modo mirato, su quelli ritenuti poco performanti.

Per misurare la *Customer satisfaction*, l'Ente utilizza dei questionari online, semplici da compilare, in forma anonima, raggiungibili da [NOTIFY](#), il portale dedicato alla comunicazione istituzionale.

I risultati delle rilevazioni sono pubblicati e resi disponibili nell'apposita sezione "[Amministrazione Trasparente](#)" del sito istituzionale dell'Ente.