



**Università  
degli Studi  
di Palermo**

AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO, CONTRATTUALIZZAZIONE E INCARICHI DEI DIRIGENTI E  
PERSONALE TAB

## IL DIRETTORE GENERALE

**VISTO** il Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

**VISTO** il Decreto Legislativo 27.10.2009, n.150 e ss.mm.ii.;

**VISTA** la Legge 30.12.2010, n. 240 e ss.mm.ii.;

**VISTO** il vigente CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca;

**VISTO** il vigente CCI del personale dell'Università di Palermo;

**VISTO** lo Statuto dell'Università degli Studi di Palermo;

**VISTO** il Regolamento sull'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi dell'Università degli Studi di Palermo, emanato con D.R. 1327/2017;

**VISTA** la D.D.G. n. 1326 del 18.04.2017 con la quale si è proceduto ad adottare il modello per la pesatura delle posizioni di responsabilità dell'Ateneo, dirigenziali e non, e alla definizione delle correlate metriche;

**VISTA** la D.D.G. n. 1328 del 18.04.2017 con la quale, in applicazione del suddetto modello, è stata stabilita la graduazione degli incarichi ex artt.75 e 91 del vigente CCNL di comparto;

**VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.03.2023, n. 10/12 avente ad oggetto: "Indirizzi strategici 2023/2027 – Nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione";

**VISTA** la D.D.G. n.5584/2023 del 09.08.2023 con cui è stato riorganizzato, rinominandolo, il Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico;

**RITENUTO OPPORTUNO** procedere ad una ulteriore riorganizzazione dello stesso;

**SENTITO** il Magnifico Rettore;

## DISPONE

**Art 1)** A decorrere dalla data dal presente provvedimento l'articolazione del Settore Programmazione, Controllo e Valore pubblico sarà la seguente:

| Settore | Programmazione, Controllo e Valore Pubblico | Sanfilippo Domenico (Interim) | €.8.960,00 |
|---------|---|-------------------------------|------------|
| U.O.    | Controllo di gestione                       | Lo Bianco Valeria             | €.4.000,00 |
| FSP     | PIAO e mappatura processi                   | Moncada Vittorio              | €.1.575,00 |
| U.O.    | Ciclo di gestione della performance         | Scurti Vincenzo               | € 2.800,00 |



**Università  
degli Studi  
di Palermo**

AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO, CONTRATTUALIZZAZIONE E INCARICHI DEI DIRIGENTI E  
PERSONALE TAB

**art. 2)** I nuovi incarichi vengono conferiti dal presente provvedimento e fino al 31.12.2024. Gli stessi, ai sensi rispettivamente degli artt. 7 e 10 del CCI, potranno essere revocati anche prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di accertati risultati negativi;

**art. 3)** Alla U.O. "Controllo di gestione" viene altresì assegnato il Dott. Piero Gioè categ. D.

Il Direttore Generale  
*Dott. Roberto Agnello*



## **Declaratorie**

### **SETTORE – Programmazione, Controllo e Valore Pubblico**

- Supporta le aree dirigenziali, i dipartimenti ed i centri autonomi di spesa per specifici compiti di volta in volta richiesti dal Direttore Generale.
- Lavora in sinergia e mantiene una costante collaborazione, con continui scambi di dati ed informazioni, con il Settore di Internal Audit dell'Ateneo.
- Si fa promotore del coinvolgimento effettivo a vari livelli per la definizione e attuazione del Ciclo della Performance.
- Supporta la governance nel raggiungimento degli obiettivi di “Public Value Policy”, diretti al miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale di studenti, ricercatori/docenti e stakeholder del territorio.
- Supporta il Direttore Generale nel raggiungimento degli obiettivi di “Public Value Management”, diretti al miglioramento del livello di salute delle risorse dell'Ateneo.
- Progetta, implementa, aggiorna e monitora gli indicatori sui sistemi di dialogo strategico-organizzativo e scambio che caratterizzano la governance in rete ed i processi di knowledge management system.
- Supporta la governance nel raggiungimento degli obiettivi di “Public Value Participation and Engagement”, misurati sulla base del contributo partecipativo di utenti e stakeholder.
- Supporta il Direttore Generale nel raggiungimento degli obiettivi di “Performance and Risk Management integration for the creation of Public Value” ossia per migliorare l'integrazione tra processi e strumenti di Performance Management (PM) e Risk Management (RM) anche grazie al supporto metodologico fornito dal Nucleo di Valutazione e dal Presidio di Qualità di Ateneo.
- Implementa, aggiorna e controlla azioni di programmazione, misurazione, valutazione, rendicontazione e continua alimentazione migliorativa: delle performance e delle misure di contenimento dei rischi dell'Università.
- Supporta il Direttore Generale e il Collegio dei Dirigenti nelle attività di:
  - analisi e comprensione della coerenza, congruenza degli obiettivi assegnati all'intera organizzazione;
  - analisi e comprensione della coerenza, congruenza dei diversi piani d'azione;
  - monitoraggio, in corso d'opera, dei risultati parziali ottenuti e sulla loro funzionalità al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - anticipazione di possibili problemi e criticità che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi e formulazione di proposte su possibili azioni correttive e soluzioni di miglioramento.



- Supporta il Direttore Generale nelle attività di accountability necessarie a misurare i risultati complessivi dell'Ateneo rispetto all'esterno (al fine di agevolare il corretto impiego delle risorse pubbliche) e quelli delle singole unità operative, con una valenza di controllo ai diversi livelli.
- Supporta l'ufficio di Direzione nel progettare, implementare, interpretare, gestire e controllare specifici cruscotti direzionali: sistemi integrati di KPI (Key Performance Indicators) atti a monitorare, in una logica sistemica, l'andamento della performance delle attività istituzionali a livello di Ateneo e di strutture decentrate.
- Supporta il Direttore Generale nel progettare, implementare, interpretare, gestire e controllare specifici modelli di controllo dei costi.
- Supporta il Direttore Generale ed il Collegio dei Dirigenti nella predisposizione e aggiornamento dei documenti di formulazione strategica per la formalizzazione e la comunicazione della missione peculiare dell'Ateneo e degli obiettivi strategici.
- Supporta gli organi di governo nella predisposizione e nell'aggiornamento dei piani di azione programmatica di medio-lungo periodo dell'Ateneo.
- Supporta il Direttore Generale nella predisposizione del budget di Ateneo e realizza analisi periodiche degli scostamenti, analiticamente articolati su centri di responsabilità, attività e specifici progetti. Garantisce la corretta integrazione tra il Budget ed il Piano Integrato.
- Provvede al raccordo tra i vari documenti di programmazione, controllo di gestione, valutazione della performance e risk management attraverso l'adozione di una prospettiva sistemica. Tale raccordo si applica anche agli obiettivi, e relativi indicatori, legati alla sostenibilità (ad esempio, SDGs, ESG, Outcomes).
- Effettua l'attività di programmazione, monitoraggio e controllo sul corretto adempimento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e ne propone azioni di miglioramento.

#### **U.O. Controllo di gestione**

- Supporta le altre UU.OO. del settore di appartenenza e di altri settori, le aree dirigenziali, i dipartimenti e i centri autonomi di spesa per specifici compiti di volta in volta richiesti dal Direttore Generale e/o dal proprio responsabile.
- Predisporre e proporre gli aggiornamenti del manuale operativo di "Controllo di gestione" dell'Ateneo.
- Predisporre, aggiornare e trasmettere con cadenza mensile al Direttore Generale il gantt necessario a pianificare e monitorare tempi, ruoli e responsabilità afferenti il



Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

- Esegue analisi continue sui risultati della gestione al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ateneo, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.
- Monitora sistematicamente e previene possibili criticità legate alle attività effettuate dai diversi centri di gestione.
- Monitora i dati e le informazioni risultanti dalle scritture contabili, con particolare riferimento al sistema di contabilità analitica e informa tempestivamente il Direttore Generale e il Collegio dei Dirigenti sugli scostamenti significativi da monitorare.
- Progetta, sviluppa e implementa specifici cruscotti di indicatori rappresentativi delle aree di operatività più rilevanti dell'Ateneo allo scopo di dotare la governance di efficaci, efficienti e tempestivi strumenti di verifica amministrativo-contabile e gestionale. Muovendo dalla sintesi all'analisi, lo sviluppo di tali cruscotti prevede l'identificazione ed esplorazione delle relazioni causali tra risultati finali, driver di performance, e risorse strategiche al fine di facilitare l'individuazione delle leve d'intervento su cui intervenire in maniera tempestiva.
- Si fa promotore del coinvolgimento effettivo a vari livelli per la definizione e attuazione del PIAO.
- Lavora in sinergia e mantiene una costante collaborazione, con continui scambi di dati ed informazioni, con il Settore di Internal Audit dell'Ateneo.

#### FSP – PIAO e mappatura processi

- Supporta la stesura, aggiornamento e monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e dei documenti di programmazione triennale.
- Progetta, implementa e gestisce specifici sistemi informativi finalizzati all'analisi di dati provenienti da fonti esterne ed interne all'Ateneo.
- Realizza l'attività di mappatura ed analisi dei processi di creazione del valore al fine di inquadrarne le sottese strutture organizzative, supportandone il coordinamento strategico-organizzativo tra le aree di responsabilità coinvolte e proponendo possibili innovazioni di processo (ad esempio, attraverso l'eliminazione di attività che non generano valore o altre azioni volte a migliorare l'efficienza nell'impiego di risorse).
- Definisce le procedure connesse al funzionamento dei processi di creazione di valore.



- Effettua il monitoraggio sul corretto adempimento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e ne propone azioni di miglioramento.
- Collabora alla stesura dei report sull'andamento e confronto degli esiti della valutazione della performance.
- Fornisce supporto alla definizione/verifica di obiettivi, indicatori e target.

#### **U.O. Ciclo di Gestione della Performance**

- Supporta le altre UU.OO. del settore di appartenenza e di altri settori, le aree dirigenziali, i dipartimenti e i centri autonomi di spesa per specifici compiti di volta in volta richiesti dal Direttore Generale e/o dal proprio responsabile.
- Supporta la Governance nella definizione di un sistema di misurazione e valutazione della performance che si dimostri: efficace; sempre aggiornato con le norme ed i Regolamenti di Ateneo, nonché con i riferimenti normativi e le linee guida del DPF; condiviso con i diversi attori coinvolti; coerente e sostenibile con risorse economiche-umane-strumentali, obiettivi, strutture organizzative e orizzonte temporale. Tale sistema accoglie obiettivi
  - S.M.A.R.T. (ossia, specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti, temporalizzati).
- Predisporre, aggiorna e trasmette con cadenza mensile al Direttore Generale il gantt necessario a pianificare e monitorare tempi, ruoli e responsabilità afferenti il Ciclo di gestione della Performance.
- Realizza le attività di controllo e predisporre la reportistica direzionale sul Ciclo di gestione della Performance ed in particolare su: piano integrato, indicatori e risultati della performance; relazione sulla performance annuale ed infra-annuale.
- Segnala tempestivamente le criticità riscontrate e rendiconta con cadenza mensile al Direttore Generale aspetti critici emersi e le ipotesi migliorative e/o risolutive da porre in essere per il pieno raggiungimento degli obiettivi o per una loro proposta di modifica/integrazione.
- Si fa promotore del coinvolgimento effettivo a vari livelli per la definizione e attuazione del Ciclo di gestione della Performance.
- Realizza attività di mappatura dei processi di creazione del valore e connesse procedure in raccordo con la "FSP – PIAO e mappatura processi".
- Lavora in sinergia e mantiene una costante collaborazione, con continui scambi di dati ed informazioni, con il Settore di Internal Audit dell'Ateneo e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.



| <b>Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico</b> |             |                    |                      |
|--|-------------|--------------------|----------------------|
| <b>VOCE</b>  | <b>PESO</b> | <b>VALUTAZIONE</b> | <b>VAL.PONDERATA</b> |
| a) Formazione richiesta                                    | 5           | 2                  | 2                    |
| b) Esperienza  | 5           | 2                  | 2                    |
| c) Tipologia di attività svolte                            | 10          | 2                  | 4                    |
| d) Risorse umane gestite                                   | 15          | 3                  | 9                    |
| e) Contesto di relazione                                   | 15          | 4                  | 12                   |
| f) Autonomia decisionale                                   | 15          | 3                  | 9                    |
| g) Difficoltà del processo                                 | 15          | 3                  | 9                    |
| h) Livello di controllo                                    | 5           | 3                  | 3                    |
| i) Impatto   | 15          | 3                  | 9                    |
| <b>PUNTEGGIO</b>   |             |                    | <b>59</b>            |



| <b>U.O. Controllo di Gestione</b> |             |                    |                      |
|-----------------------------------|-------------|--------------------|----------------------|
| <b>VOCE</b>                       | <b>PESO</b> | <b>VALUTAZIONE</b> | <b>VAL.PONDERATA</b> |
| a) Formazione richiesta           | 5           | 2                  | 2                    |
| b) Esperienza                     | 5           | 2                  | 2                    |
| c) Tipologia di attività svolte   | 10          | 2                  | 4                    |
| d) Risorse umane gestite          | 15          | 2                  | 6                    |
| e) Contesto di relazione          | 15          | 4                  | 12                   |
| f) Autonomia decisionale          | 15          | 3                  | 9                    |
| g) Difficoltà del processo        | 15          | 3                  | 9                    |
| h) Livello di controllo           | 5           | 3                  | 3                    |
| i) Impatto                        | 15          | 3                  | 9                    |
| <b>PUNTEGGIO</b>                  |             |                    | <b>56</b>            |





| <b>U.O. Ciclo di Gestione della Performance</b> |                  |                         |                           |
|---|------------------|-------------------------|---------------------------|
| <b>VOCE</b>                                     | <b>PES<br/>O</b> | <b>VALUTAZION<br/>E</b> | <b>VAL.PONDERAT<br/>A</b> |
| a) Formazione richiesta                         | 5                | 2                       | 2                         |
| b) Esperienza                                   | 5                | 2                       | 2                         |
| c) Tipologia di attività svolte                 | 10               | 2                       | 4                         |
| d) Risorse umane gestite                        | 15               | 2                       | 6                         |
| e) Contesto di relazione                        | 15               | 3                       | 9                         |
| f) Autonomia decisionale                        | 15               | 2                       | 6                         |
| g) Difficoltà del processo                      | 15               | 2                       | 6                         |
| h) Livello di controllo                         | 5                | 3                       | 3                         |
| i) Impatto                                      | 15               | 3                       | 9                         |
| <b>PUNTEGGIO</b>                                |                  |                         | <b>47</b>                 |