



Relazione sulla Performance

2020

Presentazione della relazione

Sintesi delle informazioni : Contesto esterno di riferimento L'Ente e l'organigramma funzionale

Dati economici e quantitativi di sintesi

Obiettivi e risultati raggiunti :Albero della *performance* Obiettivi strategici 2020/2022

Obiettivi operativi anno 2020: azioni e risultati

Conclusioni

Schede di valutazione

Indice

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1. Premessa | pag. 4 |
| 2. Sintesi delle informazioni di interesse | pag. 5 |
| 2.1 Contesto esterno di riferimento | pag. 5 |
| 2.2 L'Ente - Contesto interno | pag. 8 |
| 2.2.1. Il Diritto allo Studio Universitario | |
| 2.2.2. Normativa di riferimento | |
| 2.2.3. Cosa sono gli Enti per il diritto allo studio | |
| 2.2.4. Chi siamo | |
| 2.2.5. Mandato istituzionale "mission" | |
| 2.2.6. Cosa facciamo | |
| 2.2.7. La struttura organizzativa (regolamentata dalla L.R. 20/2002) | |
| 2.3 Organigramma funzionale dell'ERSU di Enna | pag. 11 |
| 2.4 Cosa facciamo | pag. 11 |
| 2.5 Come operiamo | pag. 13 |
| 2.6 Contesto finanziario | pag. 13 |
| 2.7 Analisi del contesto interno | pag. 14 |
| 3. Dati economici e quantitativi di sintesi | pag. 16 |
| 4. Il contesto nella fase di emergenza da Covid-19 | pag. 17 |
| 5. Obiettivi e risultati raggiunti | pag. 25 |
| 5.1 Albero della <i>performance</i> | pag. 25 |
| 5.2 Obiettivi strategici 2020/2022 | pag. 26 |
| 5.3 Obiettivi operativi anno 2020: azioni e risultati | pag. 27 |
| 6. Conclusioni (e allegati: schede di valutazione) | pag. 32 |

1. Premessa

La Relazione sulla Performance 2020 è lo strumento mediante il quale l'ERSU di Enna riassume a tutti i portatori di interesse interni ed esterni l'andamento di gestione e i risultati raggiunti, con riferimento all'anno in trattazione, rispetto agli obiettivi programmati contenuti nel Piano triennale della Performance dell'Ente predisposto per gli effetti del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e del Decreto del Presidente della Regione Siciliana 21 giugno 2012 n. 52.

Il presente documento è stato elaborato dalla struttura Direzionale dell'ERSU, supportata dagli Uffici interessati per materia e area di responsabilità, in relazione al "*Piano della Performance per il triennio 2020/2022 dell'ERSU di Enna*" approvato con Decreto Presidenziale n. 1 del 31 gennaio 2020, ratificato con Deliberazione del C.d.A. n. 2 del 11 febbraio 2020 e agli strumenti di programmazione predisposti annualmente dalla Regione Siciliana, atti a consentire la valutazione della performance dei propri dipendenti.

Con riferimento all'anno 2020 la presente Relazione è stata strutturata in modo da richiamare nella prima parte un insieme di informazioni di interesse per i cittadini nelle sue varie articolazioni (stakeholders) dalle quali trarre una sintesi sui principali dati organizzativi e dimensionali dell'Ente, mentre nella seconda parte si è focalizzata l'attenzione sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi annuali. Essa evidenzia in particolare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate. Per ogni struttura organizzativa è riportato il grado di raggiungimento dei programmi/obiettivi operativi annualmente ad essi assegnati dall'Amministrazione, insieme ad un'analisi sintetica e complessiva delle criticità od eventuali opportunità riscontrate da parte dei Dirigenti responsabili delle Strutture Organizzative, nonché delle risorse umane e finanziarie impiegate nel raggiungimento dei target assegnati.

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

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

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

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

La presente relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'ERSU di Enna nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2. Sintesi delle informazioni di interesse

2.1 Contesto esterno di riferimento

L'ERSU di Enna è persona giuridica di diritto pubblico dotata di proprio patrimonio, autonomia amministrativa e gestionale, che opera sotto l'indirizzo, la vigilanza ed il controllo dell'Assessorato regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale, che ne approva il bilancio di previsione, le variazioni al preventivo finanziario, il rendiconto generale e formula atti di indirizzo.

L'Ente è stato istituito con l'art. 44 della legge regionale n. 2 del 08 febbraio 2007 in attuazione della legge regionale 25 novembre 2002 n. 20 recante "*Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia*" e ss.mm.ii. (vedi L.R. n. 10 del 20/06/2019) e opera nel contesto sociale siciliano nel quale sono presenti altri tre enti con competenza territoriale nella stessa materia: gli ERSU di Palermo, Messina e Catania.

L'ERSU di Enna opera in un contesto socio-economico alquanto preoccupante considerata la drammatica crisi economica che attraversa, ormai da parecchio tempo, la Sicilia e in particolare le aree interne, dove è ancora drammaticamente attuale la problematica occupazionale a seguito della carenza di investimenti privati e pubblici e la contestuale presenza di sacche di povertà e di sottosviluppo che determinano forti ripercussioni nel tessuto sociale in termini di abbandono degli studi associate spesso a scelte più radicali di mobilità sociale verso aree del paese più ricche.

La situazione succintamente descritta ha avuto nel corso dell'anno 2020 un ulteriore aggravamento dovuto allo scoppio della pandemia da coronavirus con effetti disastrosi sull'economia mondiale e per ricaduta su quella regionale. Il lockdown, quale misura sanitaria necessaria per il contrasto alla diffusione del contagio, ha determinato la chiusura di parecchie imprese siciliane con evidenti ripercussioni sul piano occupazionale e dell'attività produttiva ma anche sulla condizione degli studenti universitari che hanno dovuto fronteggiare evidenti difficoltà economiche, di studio e di collocazione nel mercato del lavoro.

A fronte di quanto sopra, sono state poste in essere, da parte del Governo Regionale, misure urgenti per sostenere i nuclei familiari in condizioni disagiate ed impossibilitati a far fronte, con risorse proprie, ad esigenze primarie.

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

Gli EE.RR.SS.UU. siciliani, in sostituzione delle disciolte Opere Universitarie, attuano dunque i principi costituzionali in materia di diritto allo studio che sanciscono il diritto a conseguire, per tutti i cittadini, i titoli accademici più alti, con specifica attenzione per i cittadini svantaggiati economicamente ma che dimostrano impegno negli studi. A tale scopo, l'ERSU di Enna garantisce e promuove il diritto allo studio universitario fornendo assistenza e sostegno agli studenti universitari mediante l'erogazione di benefici e servizi che favoriscono l'accesso e la frequenza agli studi universitari e nel percorso formativo scelto, soprattutto per coloro che, pur essendo meritevoli negli studi, si trovano in condizioni di disagio economico.

Gli interventi sono destinati a tutti i soggetti, indipendentemente dalla regione o dalla nazione di provenienza, iscritti presso l'università Kore di Enna.

Gli interventi in materia di diritto allo studio universitario sono stati ripartiti secondo il seguente

schema:

- allo Stato compete l'indirizzo, il coordinamento e la programmazione degli interventi in materia e interviene nel sistema prevedendo l'istituzione di un fondo nazionale con finalità integrative rispetto all'impegno della Regione;
- alla Regione compete l'attivazione degli interventi volti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale per la concreta realizzazione del diritto agli studi universitari implementando con propri fondi le risorse statali disponibili;
- all'Università compete l'organizzazione dei propri servizi, compresi quelli dell'orientamento e di tutorato, in modo da rendere effettivo e proficuo lo studio universitario.

In ossequio alla citata legge regionale n. 20/2002 l'ERSU di Enna, al fine di rendere effettivo il diritto allo studio universitario, rivolge in sintesi gli interventi verso le seguenti finalità:

- a) agevolare l'accesso e la frequenza ai corsi di istruzione superiore, con particolare riguardo ai capaci e meritevoli privi di mezzi, rimuovendo gli ostacoli di ordine economico, sociale e strutturale che determinano lo scarso rendimento e l'abbandono, anche al fine di favorire lo sviluppo di una solida coscienza civile e professionale;
- b) promuovere e sostenere lo svolgimento di attività culturali, sportive e ricreative destinate agli studenti, favorendo una piena integrazione della comunità universitaria con la comunità civile;
- c) favorire la mobilità studentesca e lo scambio di esperienze tra le diverse realtà formative, con particolare riguardo ai programmi di mobilità internazionale per ogni livello di studi;
- d) rendere effettiva, mediante sostegni economici, sussidi didattici appropriati e interventi strutturali volti al superamento delle barriere architettoniche, la possibilità di accesso all'istruzione superiore delle persone disabili e la loro piena integrazione.”

I portatori di interesse (stakeholders) dell'ERSU di Enna sono :

1. gli studenti universitari e le loro famiglie;
2. tutte le persone appartenenti al mondo accademico;
3. le Istituzioni universitarie cittadine: Università degli Studi Kore di Enna;
4. le istituzioni pubbliche :Comune di Enna e altri comuni siciliani, Regione Siciliana, altri enti locali, Stato;
5. i fornitori ed i partner dell'Azienda;
6. i cittadini.

Per quanto attiene alla consistenza numerica della popolazione universitaria di riferimento, si riportano alcuni dati e tabelle esplicative.

Nell'anno accademico 2019/2020, il totale degli studenti iscritti all'Università Kore di Enna è stato pari, complessivamente, a 4723 unità, contro le 4701 dell'a.a. 2018/2019 e le 5295 unità dell'anno accademico 2017/2018.

Nell'ultimo triennio vi è stata, quindi, una contrazione pari a circa il 10,82%; come rilevabile dagli atti d'ufficio.

Di seguito si riporta una sintesi del numero degli Studenti partecipanti al Bando di Concorso e benefici per tre anni accademici

| Studenti partecipanti al Bando di Concorso e benefici | a.a. 2017/18 | a.a. 2018/19 | a.a. 2019/20 |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | idonei/vincitori | idonei/vincitori | idonei/vincitori |
| Laurea magistrale a ciclo unico | 816/288 | 738/226 | 874/304 |
| Laurea magistrale biennale | 816/136 | 738/156 | 874/159 |
| laurea Triennale | 816/389 | 738/352 | 874/407 |
| Corso Specializzazione | 816/3 | 738/3 | 874/1 |
| Dottorato | 0 | 738/3 | 874/3 |

Tra i circa 874 studenti di cui 635 di sesso femminile e 239 di sesso maschile partecipanti al Bando di Concorso e benefici nell'anno accademico 2019/2020, emerge una prevalenza di iscritti di sesso femminile, pari a circa il 72,65% (circa 635) rispetto agli iscritti di sesso maschile pari a circa il 27,34% (circa 239).

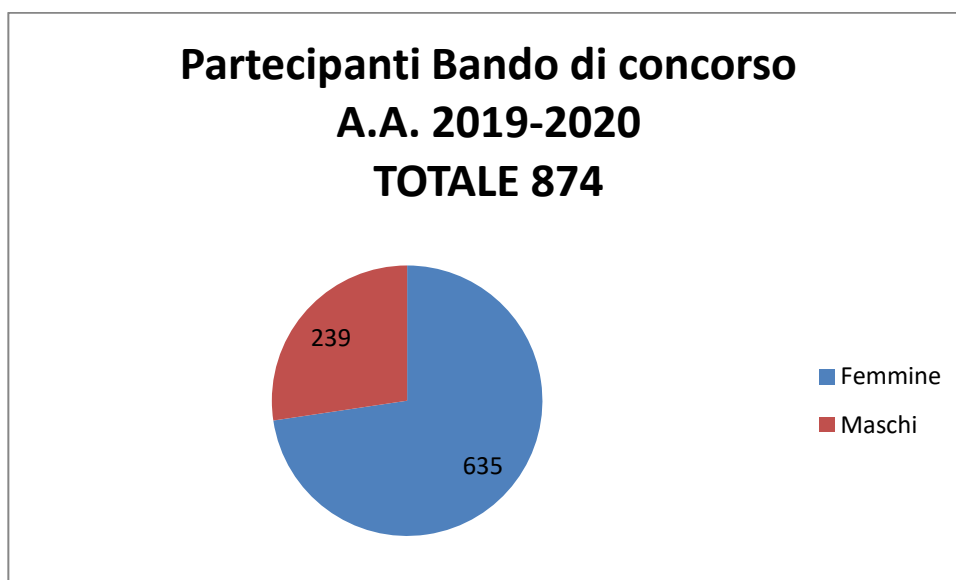


Figura 1

Nella tabella che segue, invece, è indicata la provenienza geografica degli studenti partecipanti al Bando di Concorso e benefici nel triennio considerato, così come si può evincere dal grafico correlato:

| Provenienza degli Studenti partecipanti al Bando di Concorso e Benefici | EN | AG | CL | CT | ME | PA | RG | SR | TP | Fuori regione | Stranieri | Totale |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|------------------|---------------|
| a.a. 2017/18 | 193 | 138 | 253 | 66 | 8 | 53 | 34 | 44 | 15 | 10 | 2 | 816 |
| a.a. 2018/19 | 169 | 131 | 190 | 75 | 9 | 46 | 53 | 26 | 13 | 23 | 3 | 738 |
| a.a. 2019/20 | 254 | 166 | 240 | 72 | 17 | 24 | 38 | 48 | 12 | 0 | 3 | 874 |

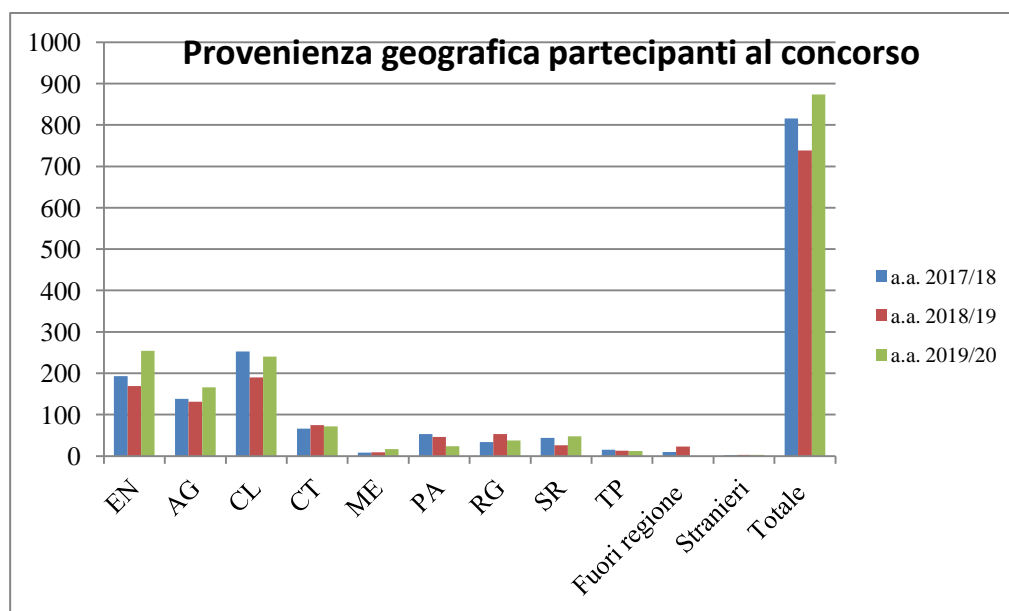


Figura 2

2.2 L'Ente – Contesto interno

2.2.1. Il Diritto allo Studio Universitario

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

2.2.2. Normativa di riferimento

- L.R. 25 novembre 2002, n. 20: "Interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario in Sicilia"
- L.R. 20 giugno 2019, n. 10: "Disposizioni in materia di diritto allo studio"
- D.P.C.M. 9 aprile 2001: "Disposizioni per l'uniformità di trattamento sul diritto agli studi universitari, a norma dell'art. 4 della L. 2 dicembre 1991, n. 390"
- D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 68: "Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'art. 5, comma 1, lettere a), secondo periodo, e lettera d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri stabiliti al comma 3, lettera f) e al comma 6".

2.2.3. Cosa sono gli Enti per il diritto allo studio

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

2.2.4. Chi siamo

L'ERSU di Enna Enna è l'Ente della Regione Siciliana che attua gli interventi per il Diritto allo studio destinati agli studenti iscritti presso l'Università degli studi di Enna Kore.

2.2.5. Mandato istituzionale "mission"

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

2.2.6. Cosa facciamo

Per il raggiungimento delle finalità istituzionali, previste dalla legge istitutiva dell'Ente, per l'anno 2020 sono stati programmati i seguenti interventi in favore degli studenti universitari assistiti dall'Ente:

- Servizi abitativi
- Servizio mensa in convenzione
- Borse di studio
- Interventi in favore dei portatori di handicap
- Contributi per viaggi urbani ed extraurbani
- Borse per corsi di lingua all'estero e viaggi di studio
- Sussidi straordinari e contributi di trasporto
- Attività culturali, turistiche, sportive e di supporto didattico
- Contributi associazioni studentesche.

Volendo classificare i suddetti interventi per tipologia, si produce la seguente elencazione:

Benefici di natura economica:

- borse di studio;
- contributi.

Servizi destinati all'accoglienza:

- servizi abitativi;
- servizi di ristorazione;
- servizi per la mobilità internazionale e l'accoglienza;
- servizi di cooperazione con associazioni studentesche;
- servizi culturali, turistici e sportivi;
- servizi di trasporto;
- servizi a favore dei soggetti diversamente abili.
- ERASMUS.

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

Gli organi istituzionali di governo dell'ERSU di Enna sono:

1. Il Presidente
2. Il Consiglio di Amministrazione;
3. Il Direttore
4. Il Collegio dei Revisori dei Conti

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

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

Il Consiglio di amministrazione dura in carica quattro anni dal provvedimento di nomina; è

nominato con decreto dell'Assessore regionale per l'istruzione e la formazione professionale ed è composto da:

- o il **Presidente**, nominato dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore regionale per l'istruzione e la formazione professionale, sentito il Rettore dell'Università di riferimento con i requisiti previsti dall'articolo 9;
- o **un rappresentante** eletto fra i professori universitari di ruolo ed i ricercatori;
- o **tre rappresentanti** eletti fra gli studenti universitari, che non si trovino oltre il secondo anno fuori corso, e gli studenti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2.

In caso di dimissioni, decadenza o perdita dei requisiti di elettorato passivo, i componenti che integrano il Consiglio di amministrazione restano in carica per il periodo di vigenza dell'organo. Le elezioni, per la formazione degli organi di natura elettiva previsti dalla presente legge, competono al Rettore dell'Università di riferimento, d'intesa con l'Assessore regionale dell'istruzione e della formazione professionale.

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) dell'ERSU di Enna è stato nominato con Decreto dell'Assessore regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale n. 7214 del 04 dicembre 2019 a norma degli artt. 9 e 10 della Legge regionale 20/2002.

I componenti risultano essere i seguenti:

- Dott. Davide Livio Cardaci Presidente
- Prof. Dario Ticali componente in rappresentanza dei docenti universitari
- Dott. Francesco Volpe in rappresentanza degli studenti
- Sig. Riccardo La Cognata in rappresentanza degli studenti
- Sig.ra Giuseppina Torrisi in rappresentanza degli studenti

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

Alla data del 31 dicembre 2020 l'ERSU di Enna non ha proceduto alla nomina del Direttore ai sensi dell'art. 14 della L.R. 20/2002.

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 30 del 15 maggio 2019 è stato conferito incarico di Direttore F.F. al Dott. Antonio Viavattene, Dirigente in servizio presso l'ERSU di Enna con decorrenza dal 15/05/2019 sino alla nomina del Direttore.

Con Decreto Presidenziale n. 10/2020 ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 11 giugno 2020 è stato annullato in autotutela, per manifesta illegittimità il citato Decreto del Commissario Straordinario n. 30/2019:

Con successivi atti Consiliari è stato nominato il Dirigente Coordinatore degli uffici dell'ERSU di Enna nella persona del Dott. Filippo Fiammetta.

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

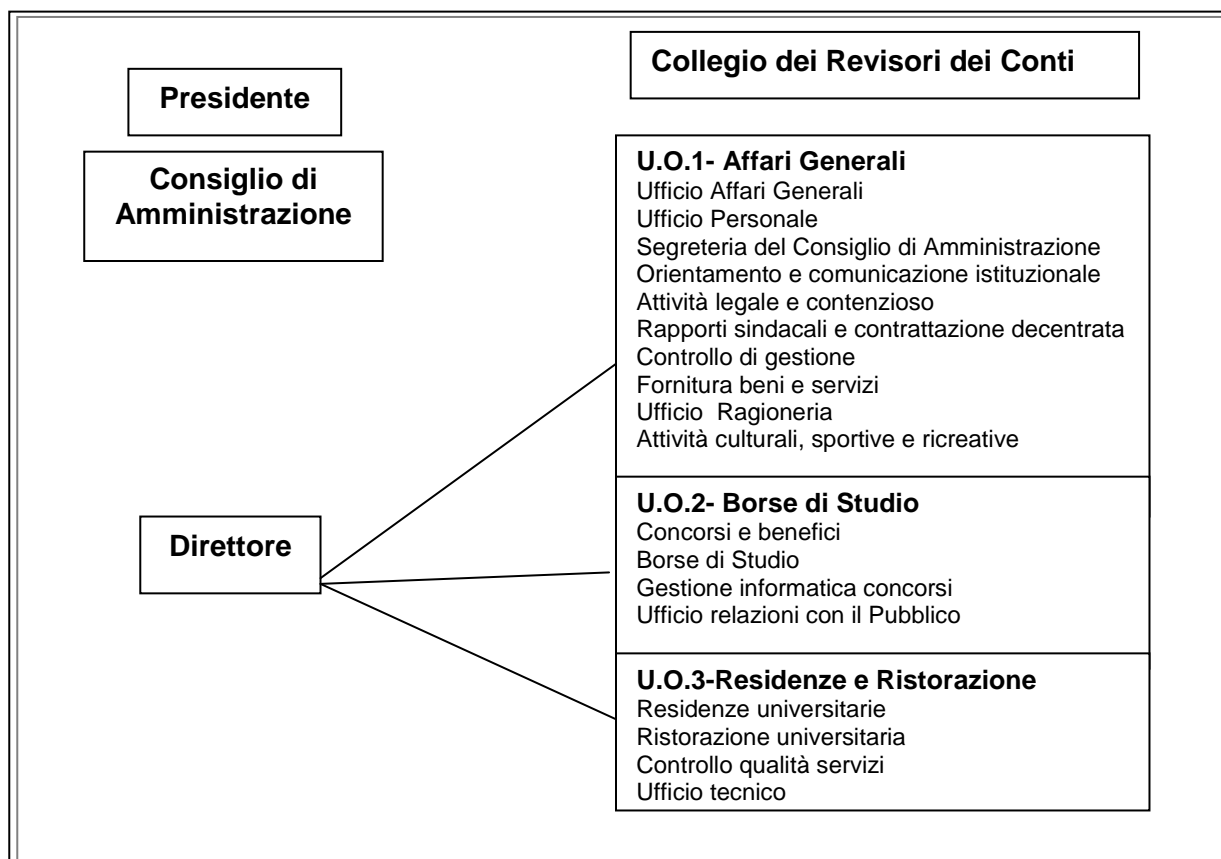
Il Collegio dei Revisori dei conti dell'ERSU di Enna, scaduto nel novembre 2019, alla data del 31 dicembre 2020 non è stato rinnovato e pertanto gli atti fondamentali sono stati trasmessi

direttamente al Dipartimento dell'Istruzione e della Formazione – Servizio Vigilanza per i consequenziali atti di approvazione.

2.3 Organigramma funzionale dell'ERSU di Enna

La struttura organizzativa dell'Ente, ai sensi della Delibera di Giunta n. 286 del 29 luglio 2010, è individuata in un Servizio cui afferiscono Unità operative (UO) di base, determinate sulla base delle indicazioni della Commissione regionale per il Diritto allo Studio, secondo i relativi funzionigrammi e organigrammi adottati e approvati a norma dell'art. 11, comma 1, lett. e), della LR n. 20/2002. Le UO costituiscono l'articolazione di primo livello alla quale sono affidate funzioni e attività fra loro omogenee, poste in essere con autonomia operativa e gestionale, nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, e sotto la supervisione diretta e immediata del Direttore. L'UO è diretta da un Responsabile, con qualifica di Dirigente.

La struttura organizzativa dell'ERSU di Enna è individuata in una Direzione, cui afferiscono n. 3 Unità Operative. L'ERSU presenta quindi una struttura organizzativa in Unità Operative di base e uffici semplici, rappresentata nel seguente organigramma:



2.4 Cosa facciamo

Uffici e attività afferenti alla U.O. 1 - Affari Generali

Ufficio Affari Generali: cura e assicura l'efficiente gestione dei servizi operativi e professionali necessari per il funzionamento e il mantenimento dell'Ente; si occupa della gestione del protocollo e dei rapporti con ANDISU,

Ufficio Personale: espleta le pratiche amministrative inerenti gli aspetti della vita lavorativa del personale dell'Ente anche in ambito stipendiale e fiscale e supporta il Direttore nei procedimenti disciplinari,

Segreteria del Consiglio di Amministrazione: cura i rapporti con il Presidente ed il C.d.A., redige i verbali e svolge funzioni di supporto amministrativo alle attività del C.d.A.

Orientamento e comunicazione istituzionale: cura i rapporti con i mezzi di informazione per la diffusione e la promozione mediatica dell'Ente e provvede alla redazione e stampa di materiale divulgativo.

Attività legale e contenzioso: svolge un servizio di consulenza e assistenza legale interno; in particolare, fornisce la propria assistenza redigendo pareri su questioni giuridiche, provvedendo ad effettuare ricerche normative e giurisprudenziali, prestando altresì la propria consulenza in ordine all'adozione, da parte degli uffici, di atti o di provvedimenti che presentino particolari complessità.

Rapporti sindacali e contrattazione decentrata: supporta il Direttore nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali del personale.

Controllo di gestione: cura la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati, anche attraverso interventi di correzione.

Fornitura beni e servizi: cura le attività e supporta gli altri uffici per le attività relative all'acquisizione di beni e servizi.

Ufficio Ragioneria: cura gli affari finanziari e la gestione dei servizi telematici e digitali economici e fornisce ampio supporto attivo alle azioni connesse alla contabilità, al bilancio, al monitoraggio dei lussi finanziari agli adempimenti tributari.

Attività culturali, sportive e ricreative: cura l'orientamento e la divulgazione istituzionale anche attraverso moderni sistemi social; le attività culturali, sportive e ricreative, i servizi editoriali, l'aggiornamento del sito istituzionale, la comunicazione con le organizzazioni universitarie, docenze e studenti, l'organizzazione di eventi e manifestazioni patrocinate dall'Ente, i rapporti con enti, associazioni e istituzioni culturali, l'erogazione servizi benefici di merito per attività studentesche all'estero, le agevolazioni e/o convenzioni per gli studenti.

Uffici e attività afferenti alla U.O. 2 - Borse di Studio

Concorsi e benefici: cura la gestione del processo di valutazione delle richieste di agevolazioni economiche ordinarie e straordinarie alla popolazione studentesca universitaria.

Borse di Studio: cura la gestione ed erogazione delle borse di studio alla popolazione studentesca universitaria e le relative attività amministrative ed economiche.

Gestione informatica concorsi: cura l'utilizzo e la gestione dei sistemi informatici di classificazione concorsuale ed erogazione benefici.

Ufficio Relazioni col Pubblico: cura i processi per dare piena visibilità all'attività dell'Ente, garantendo al cittadino la possibilità di partecipare e accedere all'attività dello stesso, attraverso il coinvolgimento e l'aggiornamento costante rispetto agli iter dei procedimenti amministrativi; cura e gestisce la piattaforma informatica dell'Ente "Amministrazione Trasparente", gestisce le attività di informazione rivolte all'utenza, promuove campagne di orientamento e si occupa di migliorare l'accesso ai servizi da parte degli utenti; assolve gli adempimenti in materia di semplificazione del sistema delle certificazioni delle pubbliche amministrazioni previsti dall'art. 15 della legge di stabilità n. 183/2011.

Uffici e attività afferenti alla U.O. 3 - Residenze e Ristorazione

Residenze universitarie: cura la gestione e il controllo delle residenze universitarie, delle attività di accesso e permanenza degli studenti nelle strutture residenziali, fornisce supporto alla riscossione delle rette e svolge attività di sostegno agli studenti universitari disabili e agli studenti stranieri ospitati nelle residenze.

Ristorazione universitaria: cura i procedimenti amministrativi connessi alla ristorazione e alla rilevazione delle attività di ristorazione e del rapporto contrattuale coi fornitori del relativo servizio.

Controllo qualità servizi: cura i controlli sui servizi erogati alla popolazione studentesca universitaria e le attività inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro, la gestione di sistema per il trattamento dei dati sensibili.

Ufficio tecnico: svolge le attività tecniche dell'Ente, cura la gestione delle utenze, delle infrastrutture di servizio, dei sistemi informatici (software-hardware) per la gestione degli uffici e per i servizi agli studenti, dell'aggiornamento dei dati e informazioni nel sito istituzionale, delle forniture di beni e di servizi connessi alle residenze e alla ristorazione e fornisce supporto alle attività inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro.

2.5 Come operiamo

L'Ente realizza gli interventi in materia di diritto allo studio universitario e opera direttamente o mediante accordi o convenzioni con soggetti pubblici nell'ambito del principio della sussidiarietà.

Le tipologie di interventi, alla cui realizzazione provvede l'ERSU di Enna, sono così riassumibili:

benefici di natura economica

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

servizi per l'accoglienza articolati

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

ogni altra forma di intervento diretta a favorire l'attuazione del diritto allo studio universitario

2.6 Contesto finanziario

Le entrate risultanti nel bilancio d'esercizio 2020 sono di seguito indicate differenziate per tipologia di trasferimento (trasferimenti correnti di fondi dal bilancio regionale, tassa regionale, Fondo Intervento Integrativo Statale Ex L. 390/91 E 662/89 - MIUR).

Si riportano di seguito i dati finanziari relativi all'esercizio finanziario 2020:

| | | |
|------------------------------------------------------------------|---|-------------------|
| Contributo di funzionamento (Regione Sicilia) | € | 436.225,23 |
| Contributo straordinario Covid (Regione Sicilia) | € | 151.760,00 |
| Fondo Intervento Integrativo Statale x L. 390/91 e 662/89 (MIUR) | € | 1.026.760,79 |
| Tassa Regionale | € | <u>661.220,00</u> |
| TOTALE | € | 2.275.966,02 |

Le spese per i benefici erogati dall'Ente agli studenti sono indicati specificando la loro tipologia:

Borse di Studio: € 1.469.909,47

Contributo straordinario Covid: € 128.700,00

Costo Pasti erogati: € 54.996,07

Trasporti: € 8.523,41

2.7 Analisi del contesto interno

Alla data del 31 dicembre 2020 le risorse umane utilizzate dall'Ente sono così distinte per qualifica:

| TOTALE GENERALE ORGANICO AL 31/12/2020 | | | | |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Categoria | Personale regionale a tempo indeterminato assegnato all'ERSU di Enna | Personale regionale a tempo determinato assegnato all'ERSU di Enna | Personale ex EAS a tempo indeterminato trasferito all'ERSU di Enna | TOTALE |
| Dirigenti I, II e III fascia | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Funzionari direttivi | 3 | 1 | 2 | 6 |
| Istruttori direttivi | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Collaboratori | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Operatori | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Totale generale | 9 | 1 | 4 | 14 |

Come è possibile rilevare agevolmente dagli schemi tabellari presentati, attualmente, alla data del 31.12.2020, l'Ente aveva in organico le seguenti risorse umane:

- personale dirigenziale: n. 1 unità;
- personale assegnato in posizione di comando n° 9 unità di cui n. 1 a tempo determinato;
- personale ex EAS trasferito n. 4 unità.

Di seguito si riporta la ripartizione dell'organico generale in base al sesso:

| ORGANICO AL 31 DICEMBRE 2020 | |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <i>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</i> | |
| Donne | 5 |
| Uomini | 8 |
| <i>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</i> | |
| Donne | 1 |
| Uomini | 0 |
| Totale | 1 |
| <i>UNITA' DI TIROCINIO</i> | |
| Donne | 0 |
| Uomini | 0 |
| Totale | 0 |
| TOTALE GENERALE ORGANICO AL 31/12/2020 | |
| Donne | 6 |
| Uomini | 8 |
| Totale generale | 14 |

Infine, si presenta una tabella riepilogativa nella quale viene illustrata l'evoluzione dell'andamento delle risorse umane di cui ha potuto disporre l'Ente, nel corso degli anni; come è

agevole rilevare, la dotazione complessiva delle risorse umane in servizio è passata dalle 19 unità dell'anno 2016 alle 14 unità alla data del 31.12.2020:

| TOTALE ANNUALE DELL'ORGANICO DELL'ENTE | | | | | |
|-----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Dirigenti I, II e III fascia | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| Funzionari direttivi | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 |
| Istruttori direttivi | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Istruttori | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Collaboratori | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Operatori | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Altro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale generale | 19 | 18 | 16 | 17 | 14 |

E' del tutto evidente la consistente riduzione dell'organico nell'arco del quinquennio considerato e in particolare di alcune figure professionali, durante il quale l'Ente ha compiuto sforzi organizzativi rilevanti per assicurare ed erogare all'utenza un livello di servizi adeguato alle crescenti esigenze della popolazione studentesca.

3. Dati economici e quantitativi di sintesi

L'attività dell'Ente risulta finanziata dal contributo regionale per le spese di funzionamento e per le finalità istituzionali, dal trasferimento a valere sul Fondo Integrativo Nazionale, dai proventi della tassa per il diritto allo studio come specificato al superiore paragrafo 2.6. "Contesto finanziario".

La spesa per gli emolumenti del personale regionale in regime di assegnazione non grava sul bilancio dell'ERSU ed è a carico del bilancio della Regione Siciliana.

Il personale trasferito (ex EAS) grava totalmente sul bilancio dell'Ente che si avvale di specifici trasferimenti regionali a destinazione vincolata per il pagamento degli emolumenti stipendiali.

La gestione delle risorse in bilancio è affidata ad un unico centro di responsabilità nel quale confluiscono le attività delle singole Unità Operative. Ogni commento in merito alle voci di bilancio trova riscontro nella relazione tecnica previsionale programmatica e negli altri documenti contabili allegati al bilancio medesimo al quale si fa esplicito rinvio.

Per l'esercizio finanziario 2020 l'ERSU ha fatto ricorso alla gestione provvisoria autorizzata con la nota prot. n° 2403 del 10/01/2020 con la quale il Dirigente del Servizio allo studio, Buono scuola e assistenza alunni svantaggiati del Dipartimento dell'Istruzione e Formazione professionale dell'assessorato medesimo ha autorizzato l'E.R.S.U. di Enna, ai sensi dell'art. 43 D. Lgs. 118/2011 e dell'allegato A/2, paragrafo 8, a ricorrere alla gestione provvisoria per l'anno 2020 relativa al I quadrimestre e con la nota prot. n° 31531 del 04/05/2020 è stato autorizzato a ricorrere alla prosecuzione della gestione provvisoria per il tempo necessario alla redazione del Bilancio di Previsione 2020-2022 e, comunque, non oltre il 31/07/2020.

Quest'ultimo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n° 41 del 24 luglio 2020 e successivamente dal competente Organo di vigilanza con D.D.S. Regione Siciliana – Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale n. 22 del 05/08/2020.

4. Il contesto nella fase di emergenza da covid-19

La diffusione su scala globale del COVID-19 ha rappresentato, indubbiamente, la più grande emergenza sanitaria dal dopoguerra.

In aggiunta al grave bilancio in termini di vite umane ed all'impatto che ha causato sulla quotidianità, la pandemia ha portato con sé una serie vastissima di problematiche sul piano sanitario, sociale e dell'organizzazione del lavoro, ha determinato la chiusura o il ridimensionamento di interi settori produttivi, il ripensamento complessivo dell'organizzazione della vita di ognuno.

Nello specifico, l'ERSU di Enna, a seguito della chiusura degli uffici per il contenimento dell'epidemia da Covid 19, ha dovuto procedere alla totale riorganizzazione del lavoro al fine di rendere possibile l'interlocazione con l'utenza e garantire comunque l'erogazione dei servizi agli studenti, chiaramente quelli compatibili con lo stato pandemico. Ciò è stato possibile impiegando in modo efficiente ed efficace le proprie risorse umane e gli indispensabili strumenti tecnologici che hanno permesso di lavorare in modalità agile da remoto con buoni risultati finali in termini di soddisfazione dell'utenza.

In particolare, l'Ente ha continuato ad assicurare lo svolgimento delle principali attività istituzionali tese a garantire il diritto allo studio degli studenti iscritti all'università Kore di Enna adottando una serie di misure, procedure e strumenti, anche informatici, volti ad assicurare quanto sopra delineato.

In sintesi, si evidenziano gli ambiti principali in cui si è intervenuto:

1. Organizzazione del lavoro in modalità agile mediante l'utilizzazione di strumenti e tecnologie in dotazione;
2. Assiduo ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro tramite piattaforme web e sistemi di videoconferenza e call conference;
3. Elaborazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività, anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

E' intenzione dell'Ente proseguire nello sviluppo della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile, inteso come uno strumento in più per le PA per pianificare, programmare, organizzare, attuare e monitorare l'attività afferente ai propri compiti istituzionali; perseguendo in tal modo, tra l'altro, le recenti linee guida in tema di lavoro agile, secondo cui ogni Amministrazione dovrà ridisegnare le modalità di misurazione dei risultati/*performance*, al fine di migliorare, con un comprovato aumento della produttività, anche l'offerta di servizi agli studenti, alle istituzioni del territorio e ai cittadini ovvero all'intera collettività.

Dati relativi alle prestazioni erogate

Di seguito, tenendo conto dei riflessi prodotti dalla situazione di criticità richiamata nel precedente paragrafo, si presentano diversi dati quantitativi di sintesi relativi ad alcuni driver delle principali prestazioni erogate:

BORSE DI STUDIO E CONTRIBUTI

Lo strumento principale attraverso cui si garantisce il livello essenziale delle prestazioni è quello dell'erogazione delle borse di studio.

Le procedure di partecipazione alla selezione e di prenotazione della residenza e della stanza vengono effettuate in modalità on line e, all'occorrenza, viene svolta attività di front office differenziata in attività di sportello e di risposta mail.

L'ERSU concede forme di esonero totale o parziale di tasse e contributi d'iscrizione agli studenti che risultano vincitori o idonei alla borsa di studio.

La borsa di studio è attribuita mediante concorso pubblico, in base:

- alla condizione economica, stabilita attraverso l'ISEE;
- al merito.

L'importo, parte in denaro e parte in servizi, varia a seconda della fascia di reddito. La Borsa di Studio, infatti, oltre al contributo monetario, dà diritto all'esenzione (totale o parziale) dalle tasse universitarie secondo quanto disposto dalle segreterie universitarie, al servizio abitativo e al servizio di ristorazione.

La definizione dell'importo delle borse di studio persegue l'obiettivo della copertura delle spese di mantenimento degli studenti e tali importi sono diversificati sia in ragione delle condizioni economiche degli studenti, che dei livelli di spesa necessari nelle diverse sedi. Nello specifico la borsa viene corrisposta agli studenti integralmente o parzialmente in ragione del valore dell'indicatore economico Iseeu e della residenza dello studente.

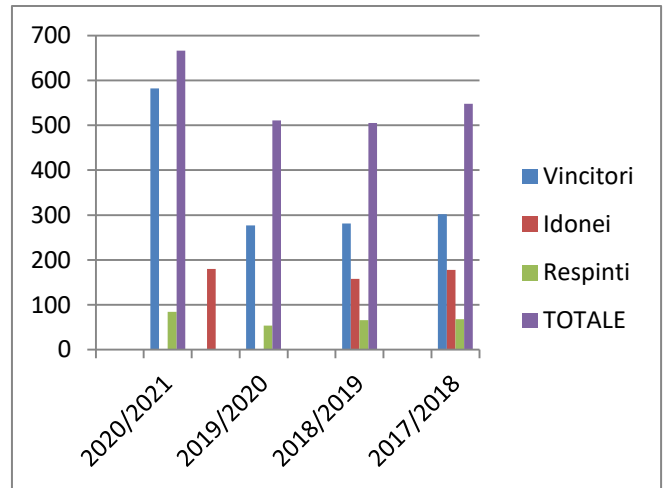
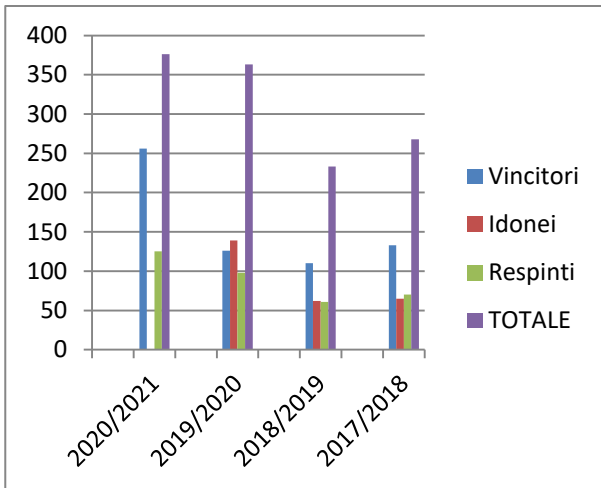
Si riportano, di seguito, alcuni schemi, tabelle e grafici relativi agli ultimi anni accademici; alla luce dei riflessi imposti dall'emergenza sanitaria alle abitudini ed agli stili di vita della popolazione studentesca, ai fini di un maggiore interesse del dato, per alcuni ambiti si è ritenuto di produrre e rappresentare i dati relativi a periodi maggiormente significativi.

Nel seguente schema si presenta la situazione relativa alle richieste di borse di studio ricevute negli A.A. dal 2017/2018 al 2020/2021, in riferimento al 1° anno accademico ed ai successivi:

| <i>RICHIESTE RELATIVE AL 1° ANNO</i> | | | | | <i>RICHIESTE RELATIVE AL 2° ANNO E SUCCESSIVI</i> | | | | |
|---------------------------------------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|----------------------------------------------------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|
| <i>Anni accademici</i> | Vincitori | Idonei | Respinti | TOTALE | <i>Anni accademici</i> | Vincitori | Idonei | Respinti | TOTALE |
| 2020/2021 | 256 | 0 | 125 | 376 | 2020/2021 | 582 | 0 | 84 | 666 |
| 2019/2020 | 126 | 139 | 98 | 363 | 2019/2020 | 277 | 180 | 54 | 511 |
| 2018/2019 | 110 | 62 | 61 | 233 | 2018/2019 | 281 | 158 | 66 | 505 |
| 2017/2018 | 133 | 65 | 70 | 268 | 2017/2018 | 302 | 178 | 68 | 548 |

Richieste BS relative al 1° anno

Richieste BS relative al 2° anno e successivi



Si evidenzia come le domande complessivamente processate per le richieste di borse di studio nell'a.a 2020/2021, pur in presenza di una popolazione universitaria in leggera flessione nel corso degli ultimi anni, siano aumentate malgrado la costante riduzione dell'organico dell'Ente, principalmente grazie alla riorganizzazione degli uffici, allo sforzo profuso dal personale, allo snellimento delle procedure e ad un sempre più intenso ricorso a procedure informatizzate.

Relativamente all'anno accademico 2020/21 l'ERSU di Enna in data 24/07/2020 ha pubblicato il Bando per l'assegnazione delle Borse di studio con scadenza dei termini per la presentazione delle richieste in data 21/09/2020.

A seguito istruttoria da parte degli uffici preposti, sono state in un primo momento assegnate n. 450 borse di studio a fronte di n.1011 studenti risultati idonei, sul totale complessivo di n. 1068 domande presentate dagli studenti universitari, iscritti regolarmente all'Università Kore di Enna.

Sulle suddette n. 450 borse di studio inizialmente assegnate, sono risultate n. 420 le borse di studio confermate, mentre n. 30 borse di studio sono state revocate agli studenti che non hanno raggiunto i requisiti di merito, che hanno rinunciato agli studi o hanno conseguito il titolo accademico.

Nell'anno 2020 si è proceduto, altresì, ad erogare la seconda rata delle borse di studio anno accademico 2018/19 a n. 110 studenti di 1° anno su un totale complessivo di n. 391 borse assegnate, a fronte di n. 611 studenti idonei aventi diritto, e la seconda rata delle borse di studio anno accademico 2019/20 a n. 277 studenti anni successivi su un totale complessivo di n. 403 borse assegnate, a fronte dei n. 722 studenti idonei aventi diritto.

Lo schema seguente riassume le borse di studio ed i benefici/contributi concessi e corrisposti nel medesimo arco di tempo (ultimo biennio) per entrambi i raggruppamenti relativi al 1° anno accademico e successivi:

| RICHIESTE RELATIVE AL 1° ANNO | | | RICHIESTE RELATIVE AL 2° ANNO E SUCCESSIVI | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <i>Anni accademici</i> | 2018/2019 | 2019/2020 | <i>Anni accademici</i> | 2018/2019 | 2019/2020 |
| N° borse di studio pagate | 110 | 126 | N° borse di studio pagate | 281 | 277 |
| Spesa per borse di studio pagate | € 263.833 | € 302.098 | Spesa per borse di studio pagate | € 609.428,50 | € 602.688,36 |
| N° vincitori e idonei per borse di studio | 172 | 265 | N° vincitori e idonei per borse di studio | 439 | 457 |
| N° tasse regionali pagate | 172 | 265 | N° tasse regionali pagate | 439 | 457 |
| Spesa per tasse regionali pagate | € 24.080 | € 37.100 | Spesa per tasse regionali pagate | € 61.460 | € 63.980 |
| N° borse di studio per portatori di handicap concesse | 3 | 4 | N° borse di studio per portatori di handicap concesse | 6 | 8 |
| Spesa per borse di studio per portatori di handicap concesse | € 11.920 | € 12.041,60 | Spesa per borse di studio per portatori di handicap concesse | € 24.134 | € 23.169,56 |
| N° borse di studio per mobilità internazionale concesse | 0 | 0 | N° borse di studio per mobilità internazionale concesse | 4 | 3 |
| Spesa per borse di studio per mobilità internazionale concesse | € 0 | € - | Spesa per borse di studio per mobilità internazionale concesse | € 8.700 | € 6.300 |
| N° altre borse di studio concesse | 0 | 0 | N° altre borse di studio concesse | 0 | 0 |
| Spesa per altre borse di studio pagate | € - | € - | Spesa per altre borse di studio pagate | € - | € - |
| N° integrazioni di laurea concesse | 0 | 0 | N° integrazioni di laurea concesse | 53 | 0 |
| Spesa per integrazioni di laurea concesse | € - | € - | Spesa per integrazioni di laurea concesse | € 53.914 | € - |
| N° sussidi straordinari concessi | 0 | 0 | N° sussidi straordinari concessi | 0 | 0 |
| Spesa per sussidi straordinari concessi | € 0 | € - | Spesa per sussidi straordinari concessi | € 0 | € - |
| N° BENEFICI TOTALI CONCESSI | 282 | 391 | N° BENEFICI TOTALI CONCESSI | 720 | 734 |
| SPESA PER BENEFICI TOTALI CONCESSI | € 287.913 | €339.198,69 | SPESA PER BENEFICI TOTALI CONCESSI | € 733.502,50 | € 672.968,36 |

Le tabelle sopra presentate, espongono anche dati relativi a particolari categorie di borse di studio/contributi, quali le borse di studio previste per i portatori di handicap/disabilità (previsti per tenere conto delle maggiori difficoltà riscontrate da questi studenti), borse di studio previste per specifici progetti di mobilità internazionale, integrazioni di laurea, sussidi straordinari, ecc...

RESIDENZE UNIVERSITARIE

Il servizio abitativo è stato rivolto agli studenti europei ed extraeuropei in possesso dei requisiti richiesti dal bando di concorso approvato ai sensi del DPCM attuativo del 2 aprile 2001 ed è stato mirato ad attenuare il disagio socio-economico determinato dalla distanza tra il comune di residenza dello studente e la sede universitaria, mediante l'assegnazione di un posto alloggio.

Il servizio abitativo è reso agli studenti fuori sede in possesso dei requisiti economici e di merito previsti dal bando di concorso adottato annualmente presso la residenza Universitaria "Domus Kore" sita ad Enna Alta per complessivi 70 posti di cui 8 posti letto attrezzati per studenti diversamente abili .

Le assegnazioni di posto letto del Bando di concorso A.A. 2019/20 sono state complessivamente 70 ma, a decorrere dai primi mesi dell'anno 2020, la residenza universitaria è rimasta sostanzialmente chiusa sino a settembre, salvo brevi periodi, a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

In considerazione di tale emergenza, nel Bando di concorso A.A. 2020/21 sono stati destinati agli studenti 35 posti letti su una disponibilità complessiva di n. 70 alloggi, in modo da ridurre i rischi da contagio tramite l'assegnazione di camere singole.

L'assegnazione è avvenuta secondo l'ordine di graduatoria e nel periodo ottobre - dicembre 2020 sono stati attribuiti complessivi n. 27 alloggi.

RISTORAZIONE

Il servizio di ristorazione nell'anno 2020 è stato svolto in forma indiretta mediante l'attivazione dei seguenti quattro punti ristoro, individuati tramite procedura negoziata esperita ai sensi dell'art. 36 c. 2, lett. b) del D. Lgs n. 50/2016:

- La Trinacria di Mascaro Luigi con sede a Enna Alta
- LA VERANDA snc con sede a Enna Bassa
- ENTUR srl con sede a Enna Bassa
- S.A.R.E. srl con sede a Pergusa (Enna).

Il costo del pasto applicato è stato differenziato sulla base dei ribassi offerti dalle singole ditte e variabile tra i valori massimi e minimi di seguito indicati: pasto completo da € 7,47 ad € 7,50, oltre Iva al 4%; pasto ridotto da € 5,44 ad € 5,46, oltre IVA al 4%; pasto pizza € 6,05 oltre IVA al 4%.

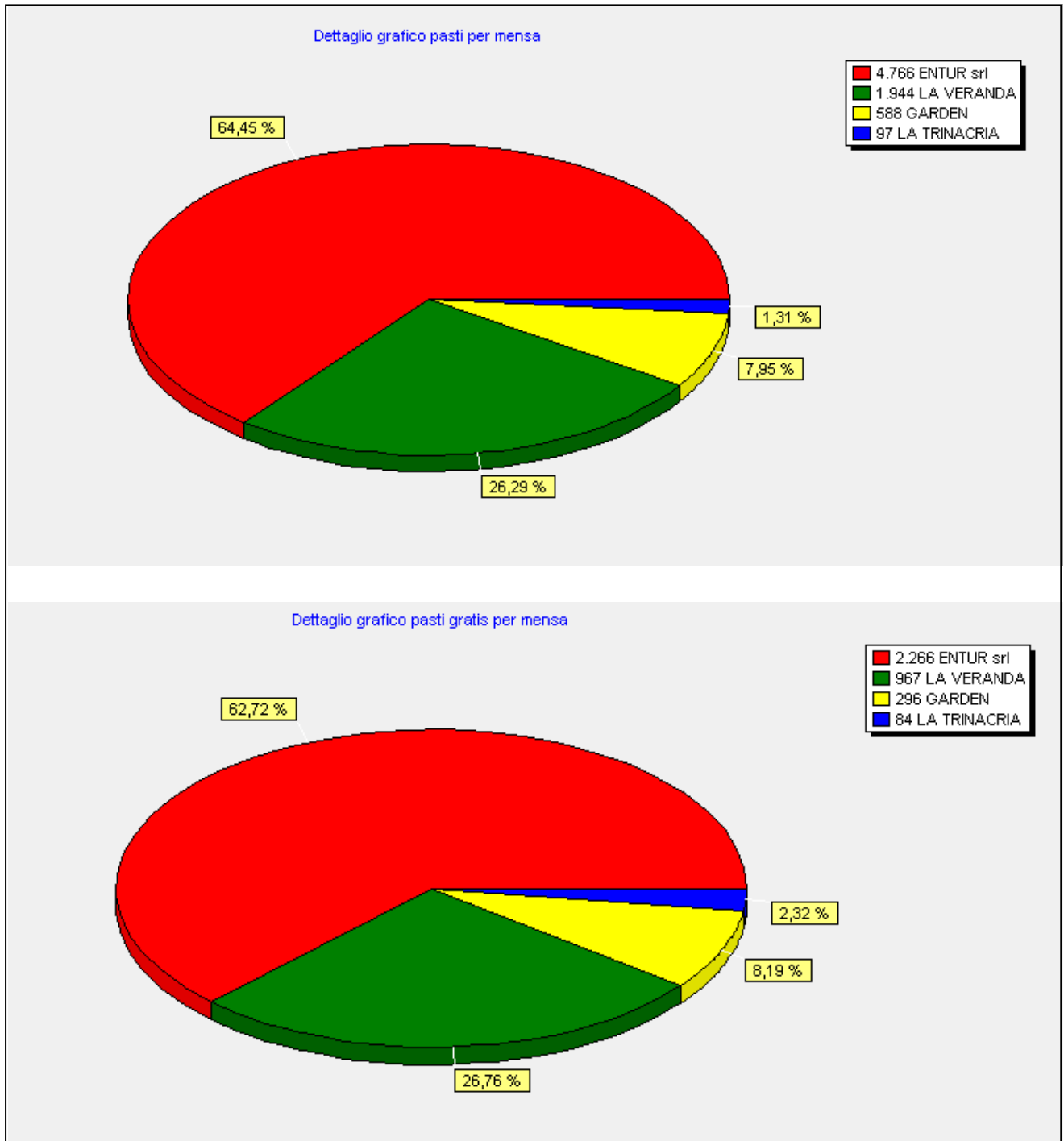
Nei periodi di apertura del servizio, nel corso dell'anno 2020, sono stati erogati complessivamente i seguenti pasti distinti per tipologia e per ditta:

| Ditta | Pasto Completo | Pasto Ridotto | Pasto Pizza | Pasti Totali | | | |
|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | | | | n. Pasti | Costo Pasto | IVA | Totale |
| LA VERANDA snc | 1917 | 9 | 18 | 1944 | € 14.477,67 | € 579,10 | € 15.056,77 |
| ENTUR srl | 3521 | 1029 | 237 | 4787 | € 33.414,19 | € 1.336,57 | € 34.750,76 |
| La Trinacria di Mascaro Luigi | 48 | 0 | 49 | 97 | € 656,94 | € 26,27 | € 683,21 |
| S.A.R.E. srl | 550 | 39 | 0 | 589 | € 4.332,05 | € 173,28 | € 4.505,33 |
| Totale | 6036 | 1077 | 304 | 7417 | € 52.880,85 | € 2.115,22 | € 54.996,07 |

L'erogazione dei pasti risulta ridotta rispetto alla media degli anni precedenti a causa dei

prolungati periodi di chiusura dovuti all'emergenza da Covid-19.

Pasti erogati nell'anno 2020



ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E DI RELAZIONE CON IL PUBBLICO

L'ERSU di Enna ha istituito, nell'ottica di migliorare il rapporto con l'utenza, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

I riferimenti normativi a seguito dei quali è stato istituito l'URP dell'ERSU di Enna sono rappresentati dalla legge 7 giugno 2000, n. 150, "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni", seguita dal relativo regolamento di attuazione

D.P.R. n. 422 del 21/9/2001 e della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 7/2/2002.

Non è stato ancora adottato il relativo Regolamento che ne organizza il funzionamento e ne disciplina le attività. Pur tuttavia l'attività di informazione e di comunicazione con l'utenza è stata sempre trattata con la necessaria cura in primo luogo attraverso la gestione della piattaforma informatica dell'Ente e del sito web istituzionale. Particolare attenzione è stata riservata alla sezione "Amministrazione Trasparente" che permette ai cittadini di conoscere l'attività amministrativa dell'Ente.

L'ERSU di Enna ha inoltre riservato la necessaria attenzione ai social network particolarmente utilizzati dai giovani, come facebook e instagram, al fine di veicolare anche in questi ambiti le informazioni di interesse afferenti all'attività istituzionale dell'Ente, ai servizi e alle provvidenze per gli studenti.

Durante tutto il periodo pandemico le relazioni con il pubblico sono state estese ai responsabili dei vari uffici con particolare attenzione all'Ufficio borse di studio e Ufficio residenze raggiungibili dagli studenti attraverso i telefonini aziendali in dotazione. Inoltre sono state evase molteplici richieste di chiarimenti pervenute a mezzo e-mail.

In sintesi l'attività informativa è stata indirizzata ai seguenti punti:

- fornire consulenza per la richiesta e l'utilizzazione dei servizi offerti dall'Ente;
- assicurare l'esercizio del diritto di accesso ai documenti dell'Amministrazione;
- acquisizione reclami, proposte e segnalazioni per migliorare le strutture e la qualità dei servizi;
- pubblicazione materiale informativo di presentazione dell'Ente e dei benefici erogati;
- pubblicazione comunicazioni istituzionali sul sito istituzionale dell'Ente e sui social network;
- aggiornamento della modulistica dell'Ente in collaborazione con gli uffici preposti;
- cura/gestione della piattaforma informatica "Amministrazione Trasparente" e "Albo online" dell'Ente ai fini dell'ottemperanza degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente in materia di Trasparenza.

ADEMPIMENTI AI FINI DELLA TRASPARENZA E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (L. N. 190/2012 E D.LGS. 33/2013, COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 97/2016)

Con specifico riferimento agli adempimenti afferenti alla trasparenza ed alle misure di prevenzione della corruzione e ad integrazione dei relativi aspetti già sottolineati in diverse parti nel presente documento, si ritiene importante precisare che, ai sensi dell'art. 10, comma 8 e dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 (così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016), l'Ente pubblica con regolarità sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance", anche i seguenti dati, documenti ed informazioni relativi alla performance:

- il Piano triennale della Performance ed il sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- la Relazione annuale della Performance;

In conclusione, come riportato nella delibera CIVIT n. 105/2010 e nell'art. 1, comma 3, del D.lgs. 33/2013, la disciplina della trasparenza rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2 lettera m) della Costituzione e la cui attuazione richiede una tendenziale uniformità in ciascuna Amministrazione sull'intero territorio nazionale.

Per meglio assolvere le esigenze connesse alla tematica in oggetto, particolare attenzione è stata rivolta alla puntualità, regolarità e tempestività nella rappresentazione esterna di tutti gli aspetti afferenti alle doverose esigenze di trasparenza.

5. Obiettivi e risultati raggiunti

5.1 Albero della performance

La *mission* istituzionale dell'ERSU di Enna è quella di predisporre e gestire con efficacia, efficienza ed economicità gli strumenti necessari per realizzare l'azione amministrativa nell'ambito del diritto allo studio universitario costituzionalmente sancito.

L'albero della performance, inteso come il sistema logico di programmazione e interazione fra le politiche dell'Ente, è costituito da una rappresentazione grafica sintetica che evidenzia come tutti gli obiettivi debbano contribuire alla mission istituzionale all'interno di una mappa strategica generale.

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

Le macro aree di intervento rappresentate nell'Albero della Performance sono cinque:

- Macro area I – Presidenza
- Macro area II - Direzione
- Macro area III -U0 1
- Macro area IV- U0 2
- Macro area V - U0 3

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

Alle cinque macro aree sono collegati gli obiettivi strategici.

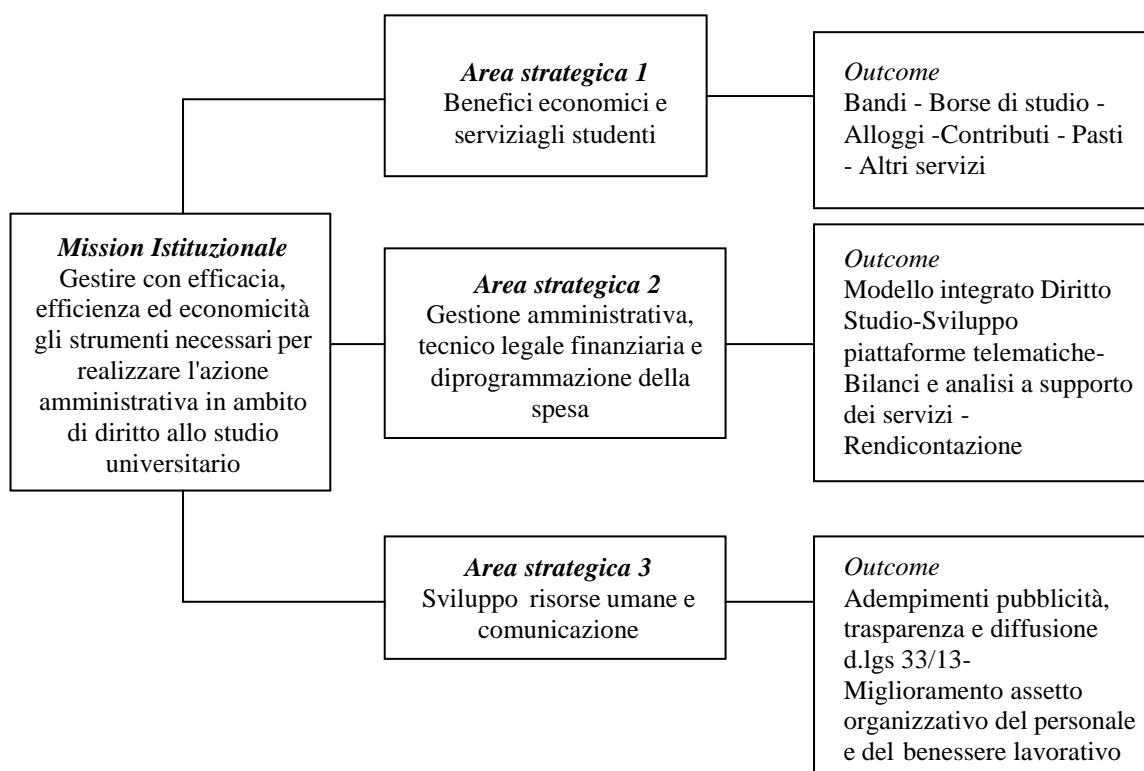
Gli obiettivi strategici fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali. Per la loro

particolare rilevanza, in termini di impatto sulla collettività e sui territorio, essi presentano nella fase della misurazione un elevato grado di complessità. Gli indicatori di impatto, con target triennali, sono i tipici misuratori associati agli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici relativi al triennio 2020-2022 sono declinati in obiettivi operativi annuali, in una logica scorrevole, secondo una relazione di causa-effetto. Gli obiettivi operativi rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici.

Sono misurati attraverso piani d'azione e indicatori di risultato a cui sono associati specifici target annuali.

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



5.2 Obiettivi strategici 2020/2022

Le *macro aree* di attività dell'Ente derivano dal mandato istituzionale e costituiscono l'insieme delle attività tese al soddisfacimento degli interessi diretti e indiretti degli *stakeholders*, mentre le *aree strategiche* costituiscono l'insieme delle attività mirate a garantire la correttezza gestionale dello svolgimento dei processi strategici.

Attraverso una sinergica attività di analisi e confronto tra il Presidente del C.d.A. e la Direzione dell'Ente sono stati definiti gli obiettivi strategici, sintetizzati in questo paragrafo e che

costituiscono l'elemento portante della *"Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione"*.

Per il triennio 2020-2022 la ripartizione degli obiettivi operativi stabiliti dalla Direzione, sono state concordati con le Strutture anche in base allo storico effettuato.

Gli **obiettivi strategici** per il triennio 2020-2022 sono:

Obiettivo strategico 1 "Anticorruzione e trasparenza"

assicurare condizioni di piena legalità e certezza amministrativa sviluppando una strategia interna di controllo e di promozione della partecipazione sociale a tutte le fasi della vita dell'Ente attraverso azioni e iniziative di comunicazione aperte, continue interattive (*macro aree*: Presidenza, Direzione, UO 1, UO 2 e UO3).

Obiettivo strategico 2 "Transizione al digitale tramite azioni per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente"

realizzare azioni tese alla modernizzazione tecnologica dei processi e degli assetti organizzativi dell'Ente, mirando ad una ottimizzazione delle risorse informatiche e alla dematerializzazione delle procedure (*macro aree*: Presidenza, Direzione, UO 1, UO 2 e UO3)

Obiettivo strategico 3 "Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa"

affidare il servizio di supporto nelle materie contabile, tributarie e del lavoro presso l'Ente e recuperare ritardi nella redazione del rendiconto generale e bilancio d'esercizio dell'Ente (*macro aree*: Presidenza, Direzione, UO 1, UO 2 e UO3)

Obiettivo strategico 4: "Implementare la collaborazione fra gli ERSU Siciliani" (*macro aree*: Presidenza, Direzione).

5.3 Obiettivi operativi anno 2020: azioni e risultati

In prospettiva del progressivo pieno allineamento del ciclo della pianificazione strategica al ciclo delle performance di cui al D.lgs 150/09 la valutazione della performance relativamente all'anno 2020 è effettuata prendendo a riferimento i criteri generali di valutazione, indicati dalla Direttiva del 29/10/2007 dell'Assessore regionale alla Presidenza della Regione (Gurs n. 54 del 2007) che è richiamata dal Decreto Presidenziale n. 52 del 21/6/2012 della Regione Siciliana che disciplina il ciclo di gestione della performance e le norme regolamentari in materia di misurazione, valutazione etrasparenza della performance e degli strumenti nella stessa materia.

L'art. 17 del citato Decreto Presidenziale n. 52/2012 fa espresso riferimento all'autonomia organizzativa esercitata dagli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione in materia di adeguamento, per quanto compatibili, alle disposizioni ed ai principi del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

L'ERSU garantisce massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance e adotta, aggiornandolo annualmente, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (d.lgs n. 33/2013) che indica le iniziative previste per assicurare un adeguato livello di trasparenza, nonché lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità.

Il sistema di misurazione e valutazione, collegato con il Piano della Performance 2020-2022, é da considerarsi continuamente soggetto ad eventuali evoluzioni, integrazioni e miglioramenti. Il sistema adottato si riferisce all'azione dell'Ente nel suo complesso mediante l'operato della Struttura Direzionale in cui si articola, la quale opera nell'ambito dello stretto rapporto che intercorre con il Consiglio di Amministrazione ed, essendo l'ERSU ente strumentale della Regione Siciliana, delle

linee prioritarie di intervento e degli strumenti di programmazione della Regione in materia di diritto allo studio universitario.

Per quanto attiene al quadro normativo di riferimento, si fa rilevare che il decreto legislativo n. 150/2009 ha disciplinato il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2, comma 2 del d.lgs n. 165/2001, con l'obiettivo specificatamente enunciato di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

In ossequio al suddetto d.Lgs n. 150/2009, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative che ne costituiscono l'articolazione ed ai singoli dipendenti.

La Regione Siciliana, con legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, all'articolo 11, ha introdotto nell'ordinamento regionale i principi della normativa statale contenuta nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in ordine alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Sulla scorta di tali statuizioni, la Regione Siciliana ha adottato, con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, il citato "Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance", tramite il quale ha disciplinato il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale di cui agli articoli 8 e 9 del d.lgs. n. 150/2009, conformando l'ordinamento dell'amministrazione regionale alle disposizioni ed ai principi dello stesso d.lgs. n. 150/2009; in particolare, all'articolo 7, comma 2, è previsto che l'amministrazione regionale si doti di un sistema di misurazione e valutazione della performance in grado di tenere conto dei parametri e modelli di riferimento elaborati nelle linee guida a tal fine adottate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), stabilendo, altresì, la procedura di nomina dell'Organismo indipendente di valutazione, la sua composizione e le funzioni allo stesso assegnate; in particolare, l'art. 17 del medesimo D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, statuisce "Art. 17 Misurazione, valutazione e trasparenza della performance negli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10"... 1. Gli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, in armonia con le disposizioni del presente regolamento, nell'esercizio della loro autonomia organizzativa adeguano con appositi provvedimenti i propri ordinamenti alle disposizioni ed ai principi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5.....".

Infine, si precisa che il sistema di misurazione e valutazione della performance si conformerà ai contenuti specifici del nuovo "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*" del personale dell'amministrazione regionale siciliana, approvato con il Decreto Presidenziale n. 517/gab del 20 marzo 2019 su proposta dell'Assessore regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica ed al quale si rimanda per quanto non direttamente riportato nel presente documento.

Sulla scorta di quanto previsto dalla normativa vigente, con decreto Presidenziale n. 13/2020 ratificato con deliberazione del C.d.A. dell'Ente n.° 40 del 24.07.2020 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione collegiale per un periodo di tre anni. con il cui insediamento ha preso compiutamente avvio il ciclo di gestione della performance di cui al D.P.reg. n. 52/2012, lo sviluppo – in seno allo stesso Ente - delle attività finalizzate alla definizione del piano triennale della performance dell'E.R.S.U. di Enna per il triennio 2020/2022 ed il contestuale adeguamento del sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del D.P.Reg. n. 52/2012.

Si fa rilevare che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale dell'Ente in uso, è sviluppato secondo i dettami di quello adottato dall'Assessore destinato alla Presidenza in linea con le disposizioni 78/spcs e 90/spcs, rispettivamente del 2/11/2007 e del 30/11/2007, aventi ad oggetto "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" e "Criteri di valutazione dirigenti prima fascia, Dirigenti generali, Dirigenti responsabili uffici di diretta collaborazione".

Lo stato giuridico e il trattamento economico dei Dirigenti sono, quindi, disciplinati dal contratto collettivo regionale del lavoro del comparto dirigenziale della Regione Siciliana, dal contratto individuale e dalle disposizioni normative vigenti in materia. E' a carico della Regione il trattamento economico per quanto attiene la retribuzione e l'indennità di posizione mentre la parte variabile e l'indennità di risultato sono a carico dell'Ente.

La valutazione dei Dirigenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti in un arco di tempo determinato; il sistema di valutazione si pone quale obiettivo primario quello di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed è incentrato sullo stretto rapporto che intercorre tra il Consiglio di Amministrazione ed i suoi Dirigenti e si riferisce, essendo l'ERSU ente strumentale della Regione siciliana, alle linee prioritarie di intervento e agli strumenti di programmazione della Regione per la valutazione della performance dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda i dettagli degli specifici obiettivi operativi in cui sono declinati gli obiettivi strategici dell'Ente, si rimanda al Piano Triennale della Performance 2020 - 2022 ed alle schede individuali di valutazione allegate al presente documento.

La metodologia e i criteri generali per la valutazione della dirigenza si possono sintetizzare nei seguenti principi:

- a) alla base del sistema di valutazione della dirigenza vengono posti gli obiettivi contenuti nel contratto individuale di lavoro di ciascun dirigente;
- b) la valutazione della dirigenza viene operata ricorrendo a una scala di misurazione il cui valore massimo è 100 che può essere raggiunto se si raggiungono tutti gli obiettivi contrattuali e se la valutazione sul comportamento organizzativo del Dirigente è alto;
- c) la valutazione riguardante il perseguimento degli obiettivi contrattuali viene definita come "Valutazione della performance operativa"; la valutazione pertinente invece il come il Dirigente raggiunge i propri obiettivi viene definita "Valutazione del comportamento organizzativo".

In ordine alla valutazione della performance operativa, in un range assegnabile su base 70 su 100, il sistema di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati si articola nelle fasi qui di seguito descritte:

1. identificazione di tutti gli obiettivi assegnati;
2. attribuzione ad ogni obiettivo strategico di un "peso" in relazione al livello di complessità/priorità che ciascuno di essi riveste nell'ambito degli obiettivi;
3. attribuzione ad ogni obiettivo operativo di un "peso" in relazione al livello di complessità/priorità che ciascuno di essi riveste nell'ambito degli obiettivi operativi (nei quali si scompone l'obiettivo strategico) assegnati a ciascun dirigente. Detta attribuzione deve essere effettuata in sede di negoziazione in funzione dei risultati attesi e delle risorse disponibili;
4. trasposizione di ogni obiettivo operativo in azioni e attività con pesi e indicatori che consentano di esplicitare gli standard di riferimento;
5. calcolo del punteggio spettante a ciascun obiettivo operativo;
6. calcolo del punteggio da attribuire al Dirigente per il grado di raggiungimento degli

obiettivi.

In ordine alla valutazione del comportamento organizzativo, in un range assegnabile su base 30 su 100, il sistema di valutazione prevede di porre attenzione su tre delle quattro competenze/capacità ritenute indicative per ognuna delle quali verrà espressa una specifica valutazione:

1. capacità di intercettare, gestire risorse e programmare;
2. promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione;
3. capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori;
4. capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare.

La valutazione della performance operativa per ciascun obiettivo viene effettuata sulla base dei seguenti livelli di risultato:

- *eccellente*, con punteggio pari a 1, nel caso di piena coerenza tra risultato raggiunto e risultato atteso;
- *buono*, con punteggio pari a 0,7, nel caso sia stato completato almeno il 70% delle fasi previste dal programma di azione nei tempi e con i risultati previsti
- *sufficiente*, con punteggio pari a 0,5, nel caso sia stato completato almeno il 50% delle fasi previste dal programma di azione nei tempi e con i risultati previsti
- *insufficiente*, con punteggio pari a 0,2, nel caso sia stato completato meno del 50% delle fasi previste dal programma di azione nei tempi e con i risultati previsti.

Basilare, per la valutazione di ciascun obiettivo, è la sua scomposizione in singole azioni, per le quali andrà valutato ed assegnato un livello di completamento tra i quattro disponibili, graduati in senso decrescente da 1,0, 0,7, 0,5 a 0 (alto, medio, basso, nullo).

Con analoghi parametri si procede per la valutazione del comportamento organizzativo in tutte le sue articolazioni.

Per ciascun obiettivo il punteggio ottenuto sarà pari al prodotto del peso assegnato all'obiettivo per il punteggio di valutazione raggiunto; la sommatoria di tutti i punteggi ottenuti per gli obiettivi contrattuali di cui alla performance operativa determina il punteggio finale.

Viene, in ultimo, redatta la scheda riassuntiva dei risultati conseguiti nel periodo contrattuale, nella quale vengono descritti performance e comportamenti organizzativi degni di nota ovvero criticità riscontrate.

Valutazione del personale non dirigente

Per quanto attiene, invece, al sistema di misurazione e valutazione del personale del comparto non dirigenziale dell'Ente, esso è previsto dal contratto collettivo regionale di lavoro della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, attualmente in vigore, per il triennio normativo ed economico 2016-2018, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 24 del 24/05/2019.

L'iter metodologico di valutazione delle prestazioni del personale titolare di posizione organizzativa non dirigente è un sistema dinamico che ha il proposito di integrare le esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e del migliore utilizzo delle risorse umane con le aspettative del personale in termini di remunerazione e di incisiva partecipazione nell'organizzazione del lavoro.

La valutazione di questo personale si colloca all'interno di un sistema complesso di direzione dei risultati che viene effettuata dalla Dirigenza sulla scorta del rendimento rilevato mediante criteri permanenti definiti dalla contrattazione decentrata che indicano le direttive e le tempistiche finalizzate alla valutazione finale correlata all'erogazione dei compensi.

Il Direttore definisce, annualmente, prima dell'avvio di ciascun esercizio, un piano esecutivo generale sulla base del bilancio di previsione annuale, in cui sono attribuiti ai responsabili dei servizi i compiti e i mezzi necessari concordando i tempi massimi di completamento delle varie procedure. Ciascun responsabile di servizio provvede durante il corso dell'esercizio a verificare l'andamento della realizzazione dell'attività programmata assegnata relazionando dettagliatamente al Direttore, il quale ne stabilisce la frequenza temporale, fornendo al sistema di controllo di gestione tutti i dati necessari per il monitoraggio e la verifica dei programmi.

Il sistema adottato prevede la valutazione su due aree: quella degli obiettivi e quella dell'apporto individuale e si basa su scale numeriche con valori oscillanti e fattori di ponderazione, definiti dai Dirigenti in termini percentuali, allo scopo di individuare in che modo ciascuno di essi concorrerà alla valutazione complessiva.

Per la verifica degli aspetti legati alle attività del dipendente vengono presi a riferimento determinati fattori, uguali per tutto il personale, per ciascuno dei quali viene espressa una valutazione attraverso un giudizio sintetico che va da un massimo ad un minimo.

I fattori professionali e comportamentali del dipendente valutato sono rappresentati dai seguenti parametri tenuto conto delle differenze di gestione tra ciascuna qualifica e l'incidenza di ciascun fattore in funzione delle diverse categorie:

- *capacità di svolgere i compiti attribuiti* e di fornire soluzioni idonee alle problematiche con la perizia e il livello qualitativo e di indipendenza necessari;

- *cura della programmazione* e controllo del proprio tempo di lavoro con un grado di approfondimento adeguato nello svolgimento delle mansioni affidate;
- *capacità nel dare impulso* e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi interagendo con gli altri, partecipando attivamente all'interno di lavori di gruppo e mostrando disponibilità a cooperare anche con altre strutture;
- la *capacità di utilizzare e mantenere aggiornate* le proprie conoscenze tecniche e procedurali con propensione all'adattamento al cambiamento professionale e organizzativo;
- *spirito di servizio* e dedizione al lavoro.

Lo strumento di valutazione è rappresentato da una relazione finale del Dirigente che, supportato anche da evidenze contabili e da una serie di informazioni supplementari indicative di corretta gestione, procede all'esame di ciascun fattore e rileva il grado di raggiungimento degli obiettivi personali che genera in conclusione l'esito finale della valutazione. Tali valutazioni vengono declinate in apposite schede di lavoro definite sulla base degli accordi di contrattazione collettiva.

Per ulteriori dettagli relativi alle modalità di valutazione, si rimanda al sistema di misurazione e valutazione della performance, integrato nel piano triennale della performance.

6. Conclusioni

Sulla base dell'illustrazione delle azioni svolte per ogni singolo obiettivo, con apposite schede sono stati riassunti sinteticamente la performance e i comportamenti organizzativi relativi al 2020, avvalendosi anche delle informazioni contenute nei dati di rendicontazione consuntiva al bilancio dello stesso anno.

Analizzando i risultati conseguiti ed il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, si può ritenere mantenuto lo standard quali-quantitativo delle attività e servizi e registrare un sostanziale miglioramento in termini di efficienza ed efficacia dei procedimenti e degli applicativi adottati, o in fase di studio per la successiva applicazione, che hanno consentito di incidere significativamente sui tempi e sulla qualità dei servizi che l'Ente stesso è chiamato ad assicurare.

Elementi essenziali dell'azione dell'ERSU sono stati rappresentati dagli indicatori che più di altri si inseriscono nel rapporto con l'utente e diventano strumenti di miglioramento della performance, cioè:

- *la trasparenza* che ha favorito forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità allo scopo di consentire di comprendere i procedimenti decisionali ed assicurare nel contempo la partecipazione dei soggetti coinvolti;
- *la semplificazione delle procedure* che ha introdotto meccanismi rivolti a ridurre i tempi del procedimento e fornire servizi e risposte in tempi brevi evitando procedure superflue e un eccesso di burocratizzazione dell'attività amministrativa.

Sarà cura del Direttore e della Dirigenza proseguire l'iter di una partecipazione più attiva dei soggetti interessati per consentire che il processo di programmazione, monitoraggio, valutazione abbia un carattere unitario e sia assicurata coerenza ai diversi strumenti (bilancio preventivo e piano della performance) pure nelle diverse finalità degli stessi, con tempi certi perentori delle fasi che mettano le strutture organizzative in grado di presidiare in modo virtuoso ed efficace le fasi di monitoraggio e valutazione.

Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle possono essere migliorate con una riprogrammazione degli obiettivi, delle attività, dei mezzi, dei tempi delle responsabilità, trovando piena applicazione nel prossimo piano triennale delle Performance attraverso la razionalizzazione attenta delle spese, temperata con l'ulteriore obiettivo di mantenere alti gli standard qualitativi dei servizi erogati.

Anche quest'anno, caratterizzato dalla difficilissima situazione socio-sanitaria venutasi a delineare a seguito del diffondersi della pandemia da COVID-19, una riflessione finale è rivolta alla presa d'atto in maniera sempre più chiara della circostanza che in una fase storica di congiuntura, nella quale le risorse pubbliche destinate al Diritto allo Studio Universitario sono insufficienti per coprire il fabbisogno e la domanda complessiva studentesca, il ruolo di sostegno degli enti preposti diventa sempre più incisivo e in molti casi determinante.

Si allegano di seguito le schede di valutazione dei dirigenti e del personale ex EAS.

Il Direttore
Dott. Filippo Fiammetta

ERSU - ENNA

Scheda di valutazione individuale - Anno 2020

Dirigenza non apicale

STRUTTURA: U.O. 2

DIRIGENTE: Dott. Filippo Fiammetta

PERFORMANCE OPERATIVA

| Nr. | Descrizione sintetica obiettivo | Coir. ob. Strate gico | Indicatore | Valore Obiettivo | Data ultima | Peso | Risultati | Punteggio |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|------------------|-------------|------|-----------|-----------|
| 1 | Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza. | 1 | SI/NO | SI | 31/12/20 | 20 | 1 | 30 |
| 2 | Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente. | 2 | SI/NO | SI | 31/12/20 | 20 | 1 | 30 |
| 3 | Affidare il servizio di supporto nelle materie tributarie e del lavoro presso l'Ente e recuperare ritardi nella redazione del rendiconto generale e bilancio d'esercizio dell'Ente a seguito di incarico di Coordinamento degli uffici dell'ERSU di Enna dal 26 maggio 2020 al 31 dicembre 2020. | 3 | SI/NO | SI | 31/12/20 | 30 | 1 | 10 |
| Totale performance operativa | | | | | | | | 70 |

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

| QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI (selezionare 3 su 4) | Totale conseguibile | Punteggio |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|
| Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare | 0 | 0 |
| Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione | 15 | 15 |
| Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori | 10 | 10 |
| Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare | 5 | 5 |
| Totale comportamento organizzativo | 30 | 30 |

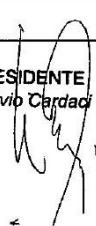
TABELLA RIASSUNTIVA

| | | |
|------------------------------------|-----|-----|
| Totale performance operativa | 70 | 70 |
| Totale Comportamento Organizzativo | 30 | 30 |
| Totale Complessivo | 100 | 100 |

| | |
|------|---------------------|
| Data | IL PRESIDENTE |
| | Dott. Livio Cardaci |


ERSU ENNA
 ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

IL PRESIDENTE
 Dott. Livio Cardaci



ERSU ENNA

Scheda di valutazione individuale - Anno 2020

Dirigenza non apicale

STRUTTURA: DIRETTORE F.F.

DIRIGENTE: Dott. Antonio Viavattene

PERFORMANCE OPERATIVA

| Nr. | Descrizione sintetica obiettivo | Corr. ob. Strate- gico | Indicatore | Valore Obiettivo | Data ultima | Peso | Risultati | Punteggio |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|------------------|-------------|------|-----------|-----------|
| 1 | Assicurazione del corretto adempimento in materia di anticorruzione e trasparenza | 1 | SI/NO | | 25/05/20 | 20 | 1 | N.V. |
| 2 | Semplificare ed informatizzare le procedure amministrative dell'Ente. | 2 | SI/NO | | 25/05/20 | 20 | 1 | N.V. |
| 3 | Affidare il servizio di supporto nelle materie tributarie e del lavoro presso l'Ente e recuperare ritardi nella redazione del rendiconto generale e bilancio d'esercizio dell'Ente. | 3 | SI/NO | | 25/05/20 | 20 | 1 | N.V. |
| 4 | Individuare azioni comuni attraverso il dialogo connesso ai lavori della Consulta Regionale per il Diritto allo Studio | 4 | SI/NO | | 25/05/20 | 10 | 1 | N.V. |
| Totale performance operativa - Non valutabile a causa del ristretto periodo di permanenza nella carica di Direttore f.f. | | | | | | | | |


COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO

| QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI (selezionare 3 su 4) | Totale conseguibile | Punteggio |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|
| Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare | 0 | N.V. |
| Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione | 15 | N.V. |
| Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori | 5 | N.V. |
| Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare | 10 | N.V. |
| Totale comportamento organizzativo - Non valutabile a causa del ristretto periodo di permanenza nella carica di Direttore f.f. | | |

TABELLA RIASSUNTIVA

| | | |
|------------------------------------|-----|------|
| Totale performance operativa | 70 | N.V. |
| Totale Comportamento Organizzativo | 30 | N.V. |
| Totale Complessivo | 100 | N.V. |

| Data | IL PRESIDENTE |
|------|---------------------|
| | Dott. Livio Cardaci |


ERSU ENNA
ENTE REGIONALE
 PER IL DIRITTO
 ALLO STUDIO
 UN 926014010

IL PRESIDENTE
 Dott. Livio Cardaci



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Formazione Professionale
 Dipartimento della Formazione Professionale
 E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio
 Di Enna

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

categorie C-D

| | | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| DIPENDENTE | ASSESSORATO/DIPARTIMENTO AREA/SERVIZIO | ANNO VALUTAZIONE |
| BONOMO GRAZIELLA | Assessorato della Formazione Professionale - Dipartimento della Formazione Professionale - E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio di Enna | 2020 - DAL 01/01 al 31/12 |

| Performance operativa | | | | | | | | |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------------|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| N | Assegnazione obiettivi | a) Punteggio attribuito in sede di programmazione | b) valutazione conseguita | | | | c) punteggio conseguito c = a x b | Annotazioni |
| | | | Ottimo | Buono | Sufficiente | Insufficiente | | |
| 1 | Predisposizione atti in materia di forniture servizi per residenza universitaria | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 2 | Attività di supporto ai dipendenti dell'Ente in materia di Informatica | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 3 | Attività di monitoraggio e affidamenti ristorazione | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |

| | | | |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|
| Totale performance operativa conseguibile | 60 | Totale conseguito | 60 |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|

| Comportamenti organizzativi | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Indicatori per la valutazione delle prestazioni | Totale conseguibile | Punteggio conseguito |
| Competenza nello svolgimento delle attività | 10 | 10 |
| Capacità di adattamento al contesto lavorativo | 5 | 5 |
| Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 5 | 5 |
| Capacità di assolvere ai compiti assegnati | 10 | 10 |
| Capacità di organizzazione del lavoro | 10 | 10 |
| Totale | 40 | 40 |

| Tabella riassuntiva | Totale conseguibile | Totale conseguito |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Performance operativa | 60 | 60 |
| Comportamenti organizzativi | 40 | 40 |
| TOTALI | 100 | 100 |

| | | |
|------------|-----------------------------------|-------------|
| Data | Il responsabile della valutazione | Il valutato |
| 20/04/2021 | IL DIRIGENTE COORDINATORE | |

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Formazione Professionale
 Dipartimento della Formazione Professionale
 E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio
 Di Enna

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

categorie C-D

| | | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| DIPENDENTE | ASSESSORATO/DIPARTIMENTO AREA/SERVIZIO | ANNO VALUTAZIONE |
| CONTI SANTO | Assessorato della Formazione Professionale - Dipartimento della Formazione Professionale - E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio di Enna | 2020 - DAL 01/01 al 31/12 |

| Performance operativa | | | | | | | | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------------------|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| N | Assegnazione obiettivi | a) Punteggio attribuito in sede di programma zione | b) valutazione conseguita | | | | c) punteggio conseguito c = a x b | Annotazioni |
| | | | Ottimo | Buono | Sufficiente | Insufficiente | | |
| 1 | Gestione processo di valutazione delle richieste di agevolazioni economiche | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 2 | Esami istruttoria richieste erogazione borse di studio | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 3 | Attività di front-office | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |
| Totale performance operativa conseguibile | | | 60 | | Totale conseguito | | | 60 |

| Comportamenti organizzativi | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Indicatori per la valutazione delle prestazioni | Totale conseguibile | Punteggio conseguito |
| Competenza nello svolgimento delle attività | 10 | 10 |
| Capacità di adattamento al contesto lavorativo | 5 | 5 |
| Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 5 | 5 |
| Capacità di assolvere ai compiti assegnati | 10 | 10 |
| Capacità di organizzazione del lavoro | 10 | 10 |
| Totale | 40 | 40 |

| Tabella riassuntiva | Totale conseguibile | Totale conseguito |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Performance operativa | 60 | 60 |
| Comportamenti organizzativi | 40 | 40 |
| TOTALI | 100 | 100 |

| | | |
|------------|-----------------------------------|-------------|
| Data | Il responsabile della valutazione | Il valutato |
| 20/04/2021 | IL DIRIGENTE COORDINATORE | |

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Formazione Professionale
Dipartimento della Formazione Professionale
E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio
Di Enna

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

categorie C-D

| | | |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| DIPENDENTE | ASSESSORATO/DIPARTIMENTO AREA/SERVIZIO | ANNO VALUTAZIONE |
| GUASTO ANTONIO GIUSEPPE | Assessorato della Formazione Professionale - Dipartimento della Formazione Professionale - E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio di Enna | 2020 - DAL 01/01 al 31/12 |

| Performance operativa | | | | | | | | |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------------------|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| N | Assegnazione obiettivi | a) Punteggio attribuito in sede di programma zione | b) valutazione conseguita | | | | c) punteggio conseguito c = a x b | Annotazioni |
| | | | Ottimo | Buono | Sufficiente | Insufficiente | | |
| 1 | procedure amministrative ufficio personale | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 2 | Raccolta e archiviazione provvedimenti Direzione e Presidenza | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 3 | Attività di segreteria Direzione e Presidenza - Collegio dei Revisori | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |
| Totale performance operativa conseguibile | | | 60 | | Totale conseguito | | | 60 |

| Comportamenti organizzativi | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Indicatori per la valutazione delle prestazioni | Totale conseguibile | Punteggio conseguito |
| Competenza nello svolgimento delle attività | 10 | 10 |
| Capacità di adattamento al contesto lavorativo | 5 | 5 |
| Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 5 | 5 |
| Capacità di assolvere ai compiti assegnati | 10 | 10 |
| Capacità di organizzazione del lavoro | 10 | 10 |
| Totale | 40 | 40 |

| Tabella riassuntiva | Totale conseguibile | Totale conseguito |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Performance operativa | 60 | 60 |
| Comportamenti organizzativi | 40 | 40 |
| TOTALI | 100 | 100 |

| Data | Il responsabile della valutazione | Il valutato |
|------------|-----------------------------------|-------------|
| 20/04/2021 | IL DIRIGENTE COORDINATORE | |

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Formazione Professionale
Dipartimento della Formazione Professionale
E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio
Di Enna

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

categorie C-D

| | | |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| DIPENDENTE | ASSESSORATO/DIPARTIMENTO AREA/SERVIZIO | ANNO VALUTAZIONE |
| INGUI' CARMELO | Assessorato della Formazione Professionale - Dipartimento della Formazione Professionale - E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio di Enna | 2020 - DAL 01/01 al 31/12 |

| Performance operativa | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------------|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| N | Assegnazione obiettivi | a) Punteggio attribuito in sede di programma zione | b) valutazione conseguita | | | | c) punteggio conseguito c = a x b | Annotazioni |
| | | | Ottimo | Buono | Sufficiente | Insufficiente | | |
| 1 | Rilascio ERSU Card | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 2 | Raccolta e archiviazione documenti ERSU Card e Servizio mobilità | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 3 | Attività di front office | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |

| | | | |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|
| Totale performance operativa conseguibile | 60 | Totale conseguito | 60 |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|

| Comportamenti organizzativi | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Indicatori per la valutazione delle prestazioni | Totale conseguibile | Punteggio conseguito |
| Competenza nello svolgimento delle attività | 10 | 10 |
| Capacità di adattamento al contesto lavorativo | 5 | 5 |
| Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 5 | 5 |
| Capacità di assolvere ai compiti assegnati | 10 | 10 |
| Capacità di organizzazione del lavoro | 10 | 10 |
| Totale | 40 | 40 |

| Tabella riassuntiva | Totale conseguibile | Totale conseguito |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Performance operativa | 60 | 60 |
| Comportamenti organizzativi | 40 | 40 |
| TOTALI | 100 | 100 |

| | | |
|------------|------------------------------------------------------|----------------------|
| Data | Il responsabile della valutazione | Il valutato |
| 20/04/2021 | IL DIRIGENTE COORDINATORE <i>Stefano Panzetta</i> | <i>Ingui Carmelo</i> |

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Formazione Professionale
 Dipartimento della Formazione Professionale
 E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio
 Di Enna

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

categorie C-D

| DIPENDENTE | ASSESSORATO/DIPARTIMENTO AREA/SERVIZIO | ANNO VALUTAZIONE |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| RIVITUSO ANTONIO | Assessorato della Formazione Professionale - Dipartimento della Formazione Professionale - E.R.S.U Ente Regionale per il diritto allo Studio di Enna | 2020 - DAL 01/01 al 30/11 |

| Performance operativa | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------------|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| N | Assegnazione obiettivi | a) Punteggio attribuito in sede di programmazione | b) valutazione conseguita | | | | c) punteggio conseguito c = a x b | Annotazioni |
| | | | Ottime | Buone | Sufficienti | Insufficienti | | |
| 1 | Rilascio ERSU Card | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 2 | Raccolta e archiviazione documenti ERSU Card e Servizio mobilità | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 3 | Attività di front office | 20 | 1,00 | 0,70 | 0,50 | 0,20 | 20 | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |

| | | | |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|
| Totale performance operativa conseguibile | 60 | Totale conseguito | 60 |
|-------------------------------------------|----|-------------------|----|

| Comportamenti organizzativi | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Indicatori per la valutazione delle prestazioni | Totale conseguibile | Punteggio conseguito |
| Competenza nello svolgimento delle attività | 10 | 10 |
| Capacità di adattamento al contesto lavorativo | 5 | 5 |
| Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 5 | 5 |
| Capacità di assolvere ai compiti assegnati | 10 | 10 |
| Capacità di organizzazione del lavoro | 10 | 10 |
| Totale | 40 | 40 |

| Tabella riassuntiva | Totale conseguibile | Totale conseguito |
|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Performance operativa | 60 | 60 |
| Comportamenti organizzativi | 40 | 40 |
| TOTALI | 100 | 100 |

| Data | Il responsabile della valutazione | Il valutato |
|------------|-----------------------------------|-------------|
| 20/04/2021 | IL DIRIGENTE COORDINATORE | |

