



**UFFICIO PROPONENTE:** Unità valutazione e ciclo delle performance

**ORDINE DEL GIORNO N.:** 15/02

**ARGOMENTO:** 15. Provvedimenti e pratiche di natura diversa

**OGGETTO:** Obiettivi 2020 al Direttore generale- Assegnazione

**PRORETTORI DI RIFERIMENTO:** Organizzazione e politiche del personale

**UFFICIO DESTINATARIO PER L'ESECUZIONE:** Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione istituzionale

**ALLEGATI:** A) Obiettivi 2020 al Direttore generale (pagg. 1-5)

| COMPONENTI                            | F | C | Ast | Ass | COMPONENTI                      | F | C | Ast | Ass |
|---------------------------------------|---|---|-----|-----|---------------------------------|---|---|-----|-----|
| Prof. Paolo Maria Mancarella          | X |   |     |     | Dott. Andrea Lapi               | X |   |     |     |
| Prof. Giovanni Cioni                  | X |   |     |     | Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi | X |   |     |     |
| Prof. Alberto Gargani                 | X |   |     |     | Dott. Francesco Paolo Tronca    | X |   |     |     |
| Prof.ssa Anna Maria Raspolli Galletti | X |   |     |     | Sig. Ismail El Gharras          | X |   |     |     |
| Prof. Sandro Paci                     | X |   |     |     | Sig. Alessandro Raffaele        | X |   |     |     |

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (Ast - Astenuto) - (Ass - Assente)

#### Il Consiglio di Amministrazione

- vista la legge 9 maggio 1989, n. 168, ed in particolare l'articolo 6 "Autonomia delle Università";
- vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240 - "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- visto lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con d.r. 27 febbraio 2012 e successive modifiche;
- visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, quale risultante dalle modifiche apportate dal d.lgs. 27 maggio 2017, n. 74;
- visto in particolare l'articolo 15, comma 12, lettera b), del d.lgs 150/2009, secondo cui l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, definisce, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano della performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) del medesimo decreto;
- vista la propria delibera n. 101/2019 con cui è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP);
- ritenuto, in linea con le suindicate Linee guida e le raccomandazioni del Nucleo di valutazione, nelle sue funzioni di OIV (espresse in sede di formulazione della proposta di valutazione del Direttore generale) circa l'esplicita assegnazione, da parte del Consiglio di specifici obiettivi al Direttore generale (da declinare in obiettivi operativi per le varie strutture di livello dirigenziale, secondo il meccanismo di cascading);
- accertato che in tal senso è formulato il nuovo SMVP;
- valutata, su questo punto, la proposta di obiettivi riportata nell'allegato A) alla relazione tecnica;
- rilevato che gli obiettivi assegnati al Direttore generale per l'anno 2020 andranno a confluire nel Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2020-2022, in approvazione nella seduta odierna;
- tenuto conto degli esiti della discussione sviluppatasi in seno all'Organo

delibera

1. di assegnare al Direttore generale, per l'anno 2020, gli obiettivi generali di cui all'allegato A) della presente delibera, di cui costituiscono parte integrante.  
Resta inteso che gli obiettivi di cui al punto 1 andranno a costituire l'allegato 2) del Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2020-2022.

IL SEGRETARIO  
Dott. Riccardo Grasso

IL PRESIDENTE  
Prof. Paolo Maria Mancarella



## Proposta obiettivi del Direttore Generale - anno 2020 - specifiche e schemi

### Specifiche generali

- 1) Gli obiettivi assegnati direttamente al DG sono caratterizzati dall'oggetto, riguardante miglioramenti/innovazioni su materie generali o ampie aree operative, che necessitano, accanto a eventuali provvedimenti formali del DG, di forte commitment/coordinamento dell'operatività di più strutture ad alto livello, nonché accurato monitoraggio in itinere dei risultati;
- 2) Tali obiettivi si aggiungono a quelli per i quali il DG è Responsabile Dirigenziale, in ragione della pertinenza delle attività di competenza della Direzione Generale o di quelli relativi alle Direzioni di cui ricopre le funzioni di dirigente *ad interim*;
- 3) Gli obiettivi di cui al punto 1) sono assegnati dal Rettore-CdA (logica top-down) espressamente al DG in quanto tale; questo comporta che egli ricopra sia il ruolo di Responsabile Dirigenziale, che di Responsabile operativo.
- 4) Per tali obiettivi la normalità sarà caratterizzata dalla collaborazione di un pool più o meno ampio di Direzioni/Strutture (analogamente a quello che già avviene tipicamente nei casi di obiettivi delle Strutture Dipartimentali con coordinamento centrale), nei confronti delle quali il significato dell'obiettivo del DG è – appunto – quello di cui al punto 2), ad impulso e garanzia di operazioni di miglioramento particolarmente rilevanti, in accordo con le linee politiche generali dell'ateneo;

| Obiettivo STR  | Titolo obiettivo DG  | Sit iniziale   | Sit finale attesa (target)  | Indicatore                        | Costi preventivati   | Direzioni collaboranti  |
|--|--|--|---|-----------------------------------|--|---|
| Miglioramento continuo del nuovo apparato organizzativo. | Mappatura processi dei Dipartimenti, dei Sistemi e dei Centri di ateneo e ricognizione delle criticità di processo presenti – follow-up 2019 | <p>Nel 2018 gli obiettivi, 106 (Monitoraggio nuovo modello organizzativo) 213 (Mappatura processi dell'AC, prolungato fino a metà 2019, in ragione della scelta di realizzare anche una ricognizione delle criticità di processo presenti), 215 (Questionario sul benessere organizzativo) hanno fornito/forniscono informazioni in ingresso ad una analisi conclusiva dei punti di forza e debolezza della conformazione attuale dell'organizzazione di ateneo. L'assetto dei rapporti centro-strutture (profilo organizzativo-comunicazionale) è una importante parte del merito delle informazioni in input al processo di miglioramento.</p> <p>L'obiettivo 2020 intende completare le operazioni di mappatura e ricognizione delle criticità di processo presenti, estendendole alle strutture dipartimentali e dei sistemi e dei centri di ateneo.</p> | Report di fine anno al CdA-Rettore su risultati, analisi e proposta interventi puntuali da attuare nel 2021 | Report finale prodotto in termini | <p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p> <p>Spese (€.....) per consulenza, C.A. 04.002.08.01.09 "consulenze e incarichi" bilancio unico di previsione 2020</p> | <p><b>Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale</b></p> <p><b>Direzione generale</b></p> <p><b>Dipartimenti, Sistemi e Centri di Ateneo</b></p> |

|  |   |   |  |  |  |                                  |
|--|---|---|--|--|--|----------------------------------|
| <p><b>Miglioramento continuo del nuovo apparato organizzativo.</b></p> | <p><b>Processi delle strutture direzionali: individuazione delle ownership e degli indicatori di performance.</b></p> | <p>La mappatura dei processi, con ricognizione delle criticità, effettuata da QUINN è una fonte rilevante di dati, ma ha bisogno di essere "incrociata" con le posizioni organizzative attualmente attivate, anche di 2° e 3° livello (attualmente il riferimento, anche nei diagrammi di flusso è alle varie direzioni nel loro complesso).</p> <p>Inoltre è <b>necessario associare ad ogni macroprocesso core uno o più indicatori</b>, che ne possano identificare l'andamento, in relazione alle esigenze alle quali risponde ed al superamento delle criticità individuate.</p> <p>Tali indicatori dovranno anche monitorare il superamento delle eventuali criticità in merito alle modalità di comunicazione direzioni-strutture dipartimentali, emergenti dall'analisi del questionario ad hoc somministrato nel 2019 (OPN 415/2019).</p> <p>Ciò in relazione alle procedure previste dal SMVP per la individuazione della POS, performance organizzativa di struttura.</p> <p>L'obiettivo del DG si pone con funzione di coordinamento per quelli collegati, da assegnare ad ogni direzione che è stata oggetto di mappatura di processo nel 2018-19.</p> | <p>Report di fine anno al CdA-Rettore su risultati, analisi e proposta interventi puntuali per superamento delle criticità da attuare nel 2021.</p> <p>Utilizzabilità dei dati per la relazione (ex post) sulla performance relativa al ciclo 2020</p> | <p>Report finale prodotto in termini</p> | <p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p> | <p><b>Tutte le Direzioni</b></p> |
|--|---|---|--|--|--|----------------------------------|

|   |  |  |   |   |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|
| <p><b>Miglioramento del ciclo della Performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).</b></p> | <p><b>Definizione dei cruscotti di POI e POS</b></p> | <p>Il SMVP della performance prevede a livello di misurazione della performance organizzativa la presenza di due cruscotti generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Per definire e misurare la POI (performance organizzativa di istituzione)</li> <li>b) Per definire e misurare la POS (performance organizzativa di struttura)</li> </ul> <p>La delibera CdA 457/2019 del 20/12 ha stabilito che una commissione ad hoc di nomina rettorale proceda, che sarà coordinata dal Direttore Generale.</p> | <p>Report di fine anno al CdA-Rettore.</p> <p>Utilizzabilità dei dati per la relazione (ex post) sulla performance relativa al ciclo 2020</p> | <p>Aprile per definizione cruscotto POI semplificato.</p> <p>Dicembre per cruscotto POI completo.</p> | <p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p> | <p><b>Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale</b></p> <p><b>Direzione generale</b></p> |
|---|--|--|---|---|--|--|

|   |   |   |  |  |  |  |
|---|---|---|--|--|--|--|
| <p><b>Miglioramento del ciclo della Performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).</b></p> | <p><b>Coordinamento tra ciclo della Performance e di bilancio – follow up obiettivo 419/2019.</b></p> | <p>La legge in primis e gli organi di valutazione esterni ed interni (Anvur e Nucleo) indirizzano a coordinare il ciclo della performance con il ciclo di bilancio, per abbandonare la logica della spesa e andare verso quella del risultato. L'introduzione della contabilità economico-patrimoniale negli atenei dovrebbe agevolare questo percorso.</p> <p>Si tratta tuttavia di un percorso complesso non può che avere un avvio graduale</p> <p>Fino al 2019 il collegamento Bilancio preventivo e Piano Integrato è stato limitato alla esposizione delle risorse a presidio di ogni obiettivo operativo (peraltro non senza difficoltà).</p> <p>Nel 2020 – in linea con l'obiettivo operativo n° 419, nella Nota Illustrativa al Bilancio di previsione annuale autorizzatorio 2020 (v. delibera CdA 440 del 20.12.19) si è sperimentata una riclassificazione del budget (economico ed investimenti) in base agli obiettivi contenuti nel Piano strategico 2018-22.</p> <p>Il risultato è interessante, ma ancora parziale; questo, unitamente alla necessità di valorizzare il ruolo delle strutture dipartimentali nella determinazione delle linee strategiche, conferma l'opportunità di una revisione complessiva delle procedure, identificando un unico flusso operativo di aggiornamento annuale degli indirizzi strategici e ciclo di budgeting, anticipandone l'inizio a giugno-luglio dell'anno precedente.</p> | <p>Definizione della nuova procedura integrata e sua prima applicazione a partire dal bilancio preventivo autorizzatorio 2021.</p> | <p>Report finale prodotto in termini</p> | <p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p> | <p><b>Direzione Finanza</b><br/><b>Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale</b><br/><b>Altre strutture Ateneo</b></p> |
|---|---|---|--|--|--|--|