



UFFICIO PROPONENTE: Unità valutazione e ciclo delle performance

ORDINE DEL GIORNO N.: 15/01

ARGOMENTO: 15. Provvedimenti e pratiche di natura diversa

OGGETTO: Obiettivi 2021 al Direttore Generale - Assegnazione.

PRORETTORI DI RIFERIMENTO: Organizzazione e politiche del personale

UFFICIO DESTINATARIO PER L'ESECUZIONE: Ufficio per la programmazione e la valutazione

ALLEGATI: A) Proposta obiettivi DG anno 2021

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. Piercosimo Trisolino	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 in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e 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. n. 2711/2012 del 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 il sistema di misurazione e valutazione della performance (smvp) adottato con propria delibera n 101/2019;
- vista la propria delibera n. 57 del 29 gennaio 2021 con cui è stato approvato il piano integrato performance, anticorruzione, trasparenza 2021-2023;
- rilevato che nella medesima seduta del 29 gennaio 2021 questo consiglio si era riservato di affrontare in successiva seduta l'assegnazione di specifici obiettivi al direttore generale per l'anno 2021 in ragione del previsto avvicendamento, a decorrere dal 1° marzo 2021 dell'organo di vertice gestionale;
- visto il piano degli obiettivi necessari (opn) 2021 al perseguimento di quelli strategici, approvato con propria delibera n. 90/2021 del 19 febbraio 2021;
- valutata la proposta avanzata dal rettore, così come riportata nell'allegato a), concernente l'attribuzione di specifici obiettivi al direttore generale per l'anno 2021, finalizzati: a migliorare l'efficacia comunicativa interna nei processi di interfaccia tra le direzioni e le strutture didattiche, scientifiche, di servizio; a garantire il miglioramento continuo dell'apparato organizzativo tenendo in debito conto i mutamenti di contesto intervenuti per effetto della pandemia che hanno portato all'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro; a perfezionare i processi di programmazione;
- rilevato che gli obiettivi assegnati al direttore generale per l'anno 2021 andranno a costituire l'allegato 2) del piano integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2021-2023;
- tenuto conto degli esiti della discussione sviluppatasi in seno all'organo;

delibera

1. di assegnare al Direttore generale, per l'anno 2021, gli obiettivi generali di cui all'allegato A) della presente delibera, di cui costituisce 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 2021-2023.
2. di approvare la variazione al Piano degli obiettivi necessari anno 2021, anch'esso allegato al Piano integrato 2021-2023, relativamente alla riassegnazione dell'obiettivo *Progettazione e implementazione di un sistema di monitoraggio sistematico delle attività di public engagement (PE) svolte dall'ateneo e dalle sue strutture, nell'ambito della terza missione.*

IL SEGRETARIO

Dott.ssa Giovanna Giulia De Santi

IL PRESIDENTE

Prof. Paolo Maria Mancarella



Possibili obiettivi del Direttore Generale – anno 2021 – specifiche e schemi

Specifiche generali

- 1) Il vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP) prevede che il Consiglio di amministrazione, su proposta del Rettore, assegni annualmente un pool di obiettivi al Direttore generale. Di norma questo avviene in concomitanza con l'approvazione del Piano della Performance (entro il 31 gennaio di ogni anno), per il 2021 la fase di assegnazione obiettivi al DG è rimasta in stand -by, in ragione dell'avvicinarsi, dal 1 ° marzo 2021, dell'organo di vertice gestionale.
- 2) Gli obiettivi assegnati direttamente al Direttore generale sono caratterizzati dall'oggetto, riguardante la dimensione organizzativa nel suo complesso e la gestione strategica del personale tecnico-amministrativo che necessitano per loro natura di forte commitment/coordination dell'operatività di più strutture ad alto livello, nonché accurato monitoraggio in itinere dei risultati.
- 3) Tali obiettivi si aggiungono a quelli per i quali il Direttore generale è Responsabile Dirigenziale, in ragione della pertinenza delle attività di competenza di strutture che fanno nel Direttore generale il proprio dirigente di riferimento (uffici e posizioni organizzative in staff).
- 4) Gli obiettivi di cui al punto 1 e 2) sono assegnati dal CdA su proposta del Rettore (logica top-down) espressamente al Direttore generale in quanto tale; questo comporta che egli ricopra sia il ruolo di Responsabile dirigenziale, che di Responsabile operativo.

SCHEDA DI SINTESI - 1

Titolo	Miglioramento efficacia comunicativa interna nei processi di interfaccia tra Direzioni (A) e Strutture di missione (Dipartimenti, Centri di Ateneo, Sistemi di Ateneo)
Obiettivo strategico di riferimento	Miglioramento continuo dell'apparato organizzativo
Descrizione sintetica obiettivo	Il presente obiettivo rappresenta il naturale follow up delle indagini condotte finalizzate a rilevare l'efficacia percepita nei processi di interfaccia tra direzioni e strutture di missione e mira all'adozione di interventi volti a contenere e, almeno in parte, superare, alcune delle criticità rilevate nei canali di comunicazione interna.
Situazione iniziale	La situazione iniziale è data da una serie di informazioni in ingresso acquisite sia attraverso la somministrazione di apposito questionario ai responsabili e personale tecnico-amministrativo dei Dipartimenti, Centri di ateneo, e Sistemi, volto a rilevare l'efficacia percepita nei processi di interfaccia tra direzioni versus Strutture di missione, sia mediante interlocuzione diretta del vertice politico con Responsabili di Struttura e personale amministrativo in posizione di responsabilità, sia dall'analisi delle relazioni annuali del Nucleo di valutazione. Le indagini condotte hanno messo in evidenza punti di criticità nei canali di comunicazione interna che necessitano di essere approfonditi e analizzati al fine di intraprendere azioni correttive atte a garantirne il superamento. Il processo di analisi si era interrotto nel 2020 per il sopravvenire della pandemia, che aveva richiesto di convogliare risorse e attenzioni su questioni prioritarie per consentire la prosecuzione delle attività in condizioni di sicurezza.
Situazione finale attesa	Analisi di dettaglio dei punti di criticità emersi e definizione di un rank di rilevanza, al fine di definire un piano coordinato ed efficace di azioni correttive, da avviare nel 2021
Indicatore sintetico di risultato	Conclusione in termini dell'analisi e definizione del piano. Effettivo avvio delle azioni correttive ritenute prioritarie (S/N)
Impiego risorse previsto anche finanziarie	Impiego personale interno.
Strutture chiamate a collaborare	Tutte le direzioni e uffici di staff. E' richiesta inoltre la collaborazione del Polo della comunicazione del Centro per l'innovazione e diffusione della cultura - CIDIC
Data finale	31 dicembre 2021

SCHEDA DI SINTESI - 2

Titolo	Condizioni abilitanti lo svolgimento del lavoro agile nella fase post emergenziale (propedeutico al Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) –
Obiettivo strategico di riferimento	Miglioramento continuo dell'apparato organizzativo
Descrizione sintetica obiettivo	<p>L'obiettivo mira a dotare l'ateneo delle condizioni abilitanti lo svolgimento del lavoro agile nella fase post emergenziale. La normativa vigente infatti prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni che intendono adibire al lavoro agile almeno il 60% dei propri dipendenti, di dotarsi del POLA, uno strumento di programmazione operativa del lavoro agile da aggiornare ogni anno, entro il 31 gennaio. La mancata adozione del POLA fa scendere la percentuale al 30%. In ogni caso il ricorso al lavoro agile in via ordinaria presuppone la sussistenza di una serie di condizioni abilitanti.</p> <p>L'adozione del POLA richiede innanzi tutto un profondo cambiamento della cultura organizzativa e la sua applicazione non può che essere graduale. L'ateneo intende seguire la strada della gradualità, partendo da una analisi della presenza o meno delle condizioni abilitanti lo svolgimento del lavoro agile in modalità ordinaria e dalla messa in atto delle iniziative ed azioni necessaria ad avviare una fase sperimentale a partire dal 2022.</p> <p>Quindi una mappatura delle attività che possono essere svolte secondo le modalità del lavoro agile; individuazione di percorsi formativi del personale, anche di qualifica dirigenziale; valutazione dei costi e degli investimenti necessari a sostenere la fase sperimentale (percorsi formativi, stanziamento di risorse strumentali per lo svolgimento del lavoro a distanza); individuazione strumenti di rilevazione periodica dei risultati conseguiti; disciplina della materia mediante accordo con la componente sindacale.</p>
Situazione iniziale	<p>L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha costretto le amministrazioni, compresa la nostra, a ricorrere al lavoro "agile" come ordinaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa, in forza dell'art. 87, comma 1, del D.L n. 18/2020. Il ricorso al lavoro a distanza ha rappresentato quindi una necessità emergenziale, senza possibilità di riflessione e previo ripensamento dei modelli organizzativi. E' stato quindi attivato, con DD n. 124/2020 dell'11 marzo 2020 il "Piano straordinario "lavoro a distanza – emergenza nuova coronavirus COVID -19", in seguito più volte prorogato in ragione del perdurare dell'emergenza, ancora in atto (aprile 2021).</p> <p>A partire dal D. L. 19 maggio 2020 n. 34 (convertito in legge 17 luglio 2020 n. 77) è stato consentito il ritorno in presenza del personale non più correlato a situazioni indifferibili secondo le modalità e i termini in precedenza indicati.</p> <p>Con nota del Direttore generale del 30 dicembre 2020 è stato richiesto a tutte le strutture di indicare le attività espletabili in maniera agile. Le informazioni di ritorno sono ora all'esame dell'ateneo.</p>
Situazione finale attesa	<p>Ricognizione situazione attuale delle condizioni abilitanti (S/N – 30%) Sistematizzazione della ricognizione delle attività compatibili con lo SW (S/N – 20%) Ipotesi di accordo sullo svolgimento del lavoro agile per consentire l'avvio della fase di sperimentazione dai primi mesi 2022 (S/N - 50%).</p>
Indicatore sintetico di risultato	Effettiva realizzazione in termini dei 3 punti del target.
Impiego risorse previsto anche finanziarie	La realizzazione dell'obiettivo richiede l'impiego di risorse interne e lo stanziamento di risorse finanziarie da quantificare in sede di bilancio di previsione unico di ateneo esercizio 2022.
Strutture chiamate a collaborare	E' richiesta la collaborazione di tutte le strutture ai fini della mappatura delle attività espletabili in lavoro agile. La struttura di riferimento è la Direzione del Personale con il contributo del sistema Informatico di Ateneo e dell'Ufficio per la Programmazione e Valutazione.

SCHEMA DI SINTESI - 3	
Titolo	Coordinamento ciclo della performance e ciclo di bilancio- follow up obiettivo 2020
Obiettivo strategico di riferimento	Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata
Descrizione sintetica obiettivo	L'obiettivo rappresenta la naturale prosecuzione del percorso avviato nel 2020 versus 2021 a seguito dell'emanazione delle linee guida Anvur sulla gestione integrata del ciclo della performance e ciclo di bilancio (gennaio 2019). Si tratta di un percorso graduale in continua evoluzione. Esso si prefigge di perfezionare la procedura messa in atto in fase di predisposizione del bilancio unico di previsione 2021, al fine di garantire il collegamento tra obiettivi strategici – risorse necessarie per perseguirli. Si prefigge altresì di avviare una fase sperimentale per estendere la procedura ad alcuni Dipartimenti. Prevede inoltre uno studio per la definizione di un processo di elaborazione integrata della relazione a consuntivo da parte dei centri di gestione, che dia conto ex post di quanto è stato realizzato rispetto a quanto programmato in termini operativi, economico-finanziari e strategici
Situazione iniziale	Il collegamento tra ciclo della performance e ciclo di bilancio è un percorso in graduale evoluzione. Per la predisposizione del bilancio di previsione unico di ateneo 2021 è stata realizzata una procedura informatica per garantire il collegamento tra obiettivi strategici e risorse necessarie al loro perseguimento. Questo primo avvio, da considerarsi sperimentale, è stato circoscritto alle sole Direzioni. Necessita di essere affinato e gradualmente sviluppato.
Situazione finale attesa	Affinamento della procedura di budgeting. Avvio sperimentale per estendere la procedura a tre dipartimenti. Redazione di uno studio di fattibilità per l'elaborazione di una relazione a consuntivo che dia conto ex post di quanto è stato realizzato rispetto a quanto programmato in termini operativi, economico-finanziari e strategici (relazione integrata).
Indicatore sintetico di risultato	Positiva definizione della procedura S/N Avvio test sperimentale dipartimenti Redazione studio di fattibilità nei termini individuati.
Impiego risorse previsto anche finanziarie	Costi derivanti dall'impiego di personale interno.
Strutture chiamate a collaborare	Direzione finanza e fiscale, Ufficio per la programmazione e valutazione, tutte le Direzioni, Dipartimenti selezionati per l'avvio sperimentale.
Data finale	31 dicembre 2021

SCHEMA DI SINTESI - 4

Titolo	Progettazione e Implementazione di un sistema di monitoraggio sistematico delle attività di public engagement (PE) svolte dall'Ateneo e dalle sue strutture, nell'ambito della Terza Missione.
Obiettivo strategico di riferimento	Miglioramento delle attività di programmazione, monitoraggio e valutazione delle attività istituzionali dell'Ateneo e delle Strutture.
Descrizione sintetica obiettivo	<p>L'obiettivo ha come scopo sistematizzare una procedura di supporto per la pubblicizzazione e monitoraggio delle attività di PE, per permetterne una piena conoscenza a livello di ateneo. Tali dati potranno essere utili come informazioni in input il DB nazionali, nonché ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa</p> <p>Si tratta quindi di individuare la metodologia adeguata per tale finalità, tenendo conto dei parametri e criteri definiti dalle Linee guida Anvur sulla TM. Oggetto dell'obiettivo è quindi definire una "scheda tipo" che le strutture utilizzino per la catalogazione dell'iniziativa come attività di PE. In un'ottica di ottimizzazione e sistematizzazione degli interventi si ritiene - anche su indirizzo del prorettore di riferimento - che lo stesso mezzo possa essere utilizzato come scheda di registrazione degli eventi che l'Unità organizzativa competente per la comunicazione istituzionale è chiamata a pubblicizzare sul sito. In sintesi la scheda dovrebbe contenere gli elementi di base di un set informativo standard sufficiente per la pubblicazione della relativa notizia sul sito; tale set informativo dovrà essere adeguato anche per le future richieste ANVUR, costituendo infine la base per il monitoraggio richiesto dal relativo indicatore contenuto nel cruscotto di performance organizzativa di istituzione (POI).</p>
Situazione iniziale	<p>Le attività di PE costituiscono ormai un importante settore in cui l'ateneo trasferisce all'esterno conoscenze, attraverso eventi del più vario genere (v. elenco categorie ANVUR) che vanno dalla divulgazione scientifica alla produzione di eventi culturali aperti a tutta la cittadinanza alle interazioni con il mondo della scuola, con le istituzioni pubbliche e private ed il mondo del lavoro e delle professioni. Il Piano strategico di ateneo 2018-22, all'interno dell'area strategica di terza missione, dedica un intero asse al PE "TM3: Potenziare le attività di Public Engagement", con 2 obiettivi strategici (STR 14 e 16). Inoltre il PE rappresenta un item tra quelli che costituiscono il cruscotto di misurazione della performance organizzativa di istituzione, a testimonianza della rilevanza assegnata al grado di presenza dell'ateneo nello specifico settore. L'Ateneo non si è ancora dotato di un meccanismo di rilevazione sistematica degli eventi di PE, con conseguenti penalizzazioni; sul punto c'è forte sollecitazione anche da parte del Nucleo di valutazione. Attualmente la ricognizione delle attività deve essere fatta attraverso l'analisi delle iniziative pubblicizzate sul sito di ateneo; tali informazioni non hanno uno standard che agevoli l'univoca individuazione di ciò che è PE vs. altre tipologie di attività, di diversa natura. In aggiunta, altra caratteristica della situazione corrente, manca un sistema di registrazione eventi promossi dalle strutture di ateneo, di cui si chiede la pubblicizzazione sul sito UNIFI all'Ufficio comunicazione. Allo stato la comunicazione avviene prevalentemente via mail, con interazioni multiple, es. per integrare le informazioni necessarie per la pubblicazione delle notizie sul sito istituzionale.</p>
Situazione finale attesa	<p>La scheda raccolta dati dovrebbe essere resa operativa sul web entro la fine del primo semestre, con il periodo di test rivolto a un numero limitato e selezionato di utenti entro fine settembre - a cui occorre associare un'iniziativa di comunicazione sempre entro fine settembre - e la fase di sperimentazione generale tra ottobre e dicembre. Per la fine del 2021 è previsto un primo monitoraggio sperimentale delle attività di PE.</p>

Indicatore sintetico risultato	di	Rispetto della tempistica delle varie fasi (S/N – 50%) Produzione in termini del monitoraggio 2021 (S/N – 50%).
Impiego risorse previsto anche finanziarie	di	La realizzazione dell'obiettivo richiede l'impiego di personale interno delle unità organizzative che seguono: Ufficio per la programmazione e valutazione, Ufficio Comunicazione istituzionale (confluito nel Centro per l'innovazione e la diffusione della cultura – CIDIC dal 1° marzo 2021), Direzione Servizi per la ricerca ed il trasferimento tecnologico (DSRTT) e Sistema Informatico di Ateneo.
Strutture chiamate collaborare	a	Tutte le strutture di cui al punto precedente. Sono inoltre chiamati a collaborare tutte le Strutture di Ateneo (Dipartimenti, Centri, Sistemi, Direzioni).
Data finale		31 dicembre 2021