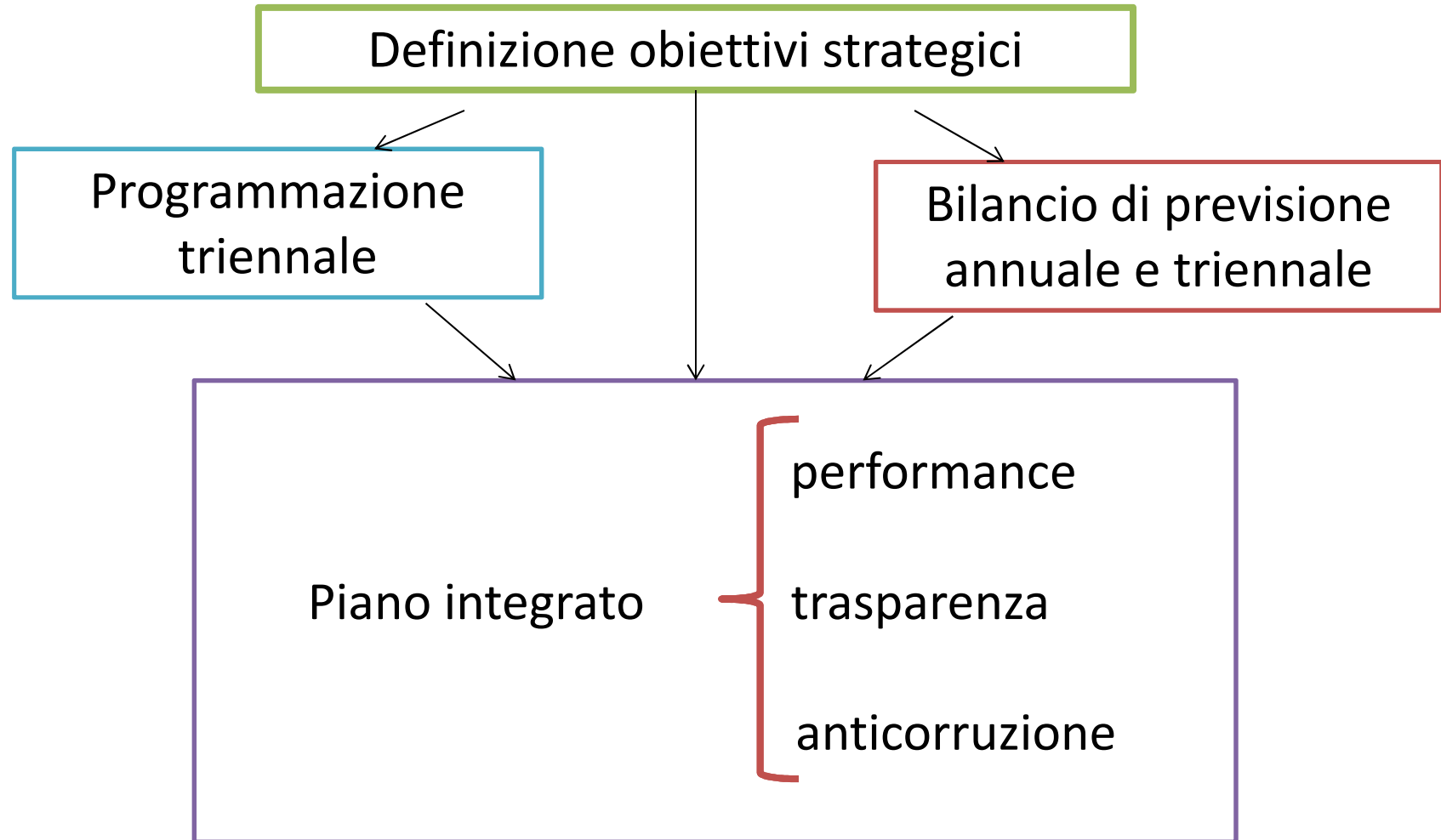


Indicazioni per la stesura del Piano integrato delle performance secondo le
*“Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle
università statali italiane “ ANVUR 2015*



Definizione obiettivi strategici

Programmazione triennale

CdA su proposta **Rettore** previo parere **Senato** entro **30 giugno** al **MIUR** L.43/2005

Bilancio di previsione annuale e triennale

con Piano degli indicatori e risultati attesi **CdA** entro **31 dicembre** al **MIUR** e **MEF** D.Lgs. 18/2012

Piano integrato

CdA entro **31 gennaio** ad **ANVUR** (performance) D. Lgs. 150/2009 e **ANAC** (trasparenza D. Lgs 33/2013 e anticorruzione L. 190/20012)

performance

Relazione **CdA** entro **30 giugno** ad **ANVUR**

trasparenza

Relazione **NdV** entro **30 aprile** ad **ANVUR** non stabilita dalla legge

anticorruzione

Relazione del **Responsabile Prevenzione** della corruzione entro **15 dicembre** ad **ANAC**

Definizione obiettivi strategici

L'ANVUR attende che le **linee strategiche di Ateneo** siano riconducibili alle aree di **didattica, ricerca** e le loro ricadute sotto forma di **3. missione** e che ad esse si riferiscano gli **obiettivi elencati nel Piano delle performance**.

Programmazione Triennale

L'ANVUR prevede che per definire i miglioramenti attesi, la programmazione pluriennale richiami:

- per la **ricerca** la posizione dell'Ateneo nella VQR del periodo precedente e le schede SUA_RD periodiche,
- per la **didattica** in modo sistematico i risultati dell'autovalutazione e dei riesami,
- per la **3. missione** i risultati della scheda SUA_RD

Bilancio di previsione annuale e triennale

La recente normativa prevede un'articolazione di bilancio per missioni e programmi, corredata da **indicatori di risultati attesi**. L'indicazione è di armonizzare gli **obiettivi di performance** con le risorse necessarie per conseguirli

Piano integrato delle performance

La definizione di obiettivi in assenza di un sistema di **monitoraggio** del loro raggiungimento fa venir meno la logica della valutazione. Per questa ragione il ciclo di performance del personale tecnico-amministrativo dovrà includere un **insieme di indicatori dettagliati** e un **sistema informativo di supporto**. Dovrà inoltre essere reso esplicito il legame tra gli obiettivi del ciclo delle performance e quelli istituzionali di didattica, ricerca e 3. missione.

E' necessario dar conto della metodologia adottata per la **mappatura dei processi**, degli **stakeholders** coinvolti e dei criteri di **valutazione dei rischi** adottati, nel rispetto della **trasparenza** amministrativa.

Il Piano deve descrivere dunque la struttura organizzativa interna da un **punto di vista dinamico**, non tanto (o non solo) in termini di organigramma, ma in funzione piuttosto dell'attribuzione degli obiettivi e degli indicatori (con particolare riguardo a quelli trasversali) e attenzione ai flussi dei processi e ai confini organizzativi.

Struttura del Piano integrato e criteri ANVUR

Elenco contenuti minimi delle sezioni previste e relativi criteri di valutazione ANVUR:

1. Inquadramento strategico dell'Ateneo

- Riferimenti espliciti e coerenti con l'ultimo aggiornamento del documento di programmazione strategica triennale;
- Presenza all'interno del documento di programmazione triennale del riferimento alla performance, alla trasparenza e anticorruzione e agli obblighi connessi.

2. Performance organizzativa

- Presenza, grado di articolazione e pertinenza degli obiettivi operativi (cfr. par. 6);
- Adeguatezza del processo di costruzione e condivisione degli obiettivi (partecipazione attiva delle direzioni dell'amministrazione e dei direttori di dipartimento);
- Coerenza interna tra i diversi obiettivi (identificazione e gestione dei *trade off*);
- Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all'orizzonte temporale;
- Metodologia dell'analisi del benessere organizzativo, esiti e utilizzo dei risultati.

3. Analisi delle aree di rischio

- Rispondenza della analisi alle norme vigenti e alle direttive ANAC;
- Coerenza della analisi dei rischi rispetto alla programmazione strategica di ateneo;
- Raccordo non formale con la pianificazione della performance organizzativa e individuale.

4. Comunicazione e trasparenza

- Rispondenza della analisi alle norme vigenti e alle direttive ANAC;
- Coerenza del Piano rispetto alla programmazione strategica di ateneo;
- Raccordo non formale con la pianificazione della performance organizzativa e individuale.

5. Performance individuale

- Metodologia nell'assegnazione degli obiettivi alle diverse unità operative e nell'attribuzione dei risultati;
- Utilizzo coerente della misurazione dei risultati per l'assegnazione dei premi;
- Argomentazioni ed evidenze a supporto della scelta (eventuale) di non procedere alla valutazione della performance individuale.

Raccomandazioni ANVUR

- Al fine di ribadire il forte ancoraggio tra performance e mission istituzionale evitare le sovrapposizioni di documenti e gruppi di lavoro; *(par. 4)*
- Al fine di armonizzare il documento con la programmazione economico-finanziaria, esplicitare effetti e prospettive per il miglioramento dell'efficienza economica; *(par. 4)*
- Al fine di rafforzare le sinergie tra componente accademica e amministrativa, realizzare la mappatura dei processi con particolare attenzione alle strutture Dipartimentali; *(par. 6)*
- Al fine di orientarsi al miglioramento continuo (*change management*) elaborare un sistema di misurazione e valutazione delle performance, dotandosi di un sistema informativo di supporto; *(par. 7)*
- Al fine di completare la descrizione degli attori del sistema dei valutatori aggiungere riferimenti specifici all'attività di valutazione dei Nuclei-OIV e all'ANVUR *(par. 10 e 11)*

Raccomandazioni Presidio Qualità

- In merito alla costituzione di un gruppo di lavoro per l'elaborazione e la stesura del Piano integrato, si suggerisce la presenza del Direttore generale (almeno in fase iniziale e finale), di un membro del Presidio, di un componente dell'Area Programmazione e controllo direzionale, di un componente dell'Area Risorse umane, di un componente dell'Ufficio Prevenzione della corruzione. Si raccomanda un raccordo sistematico con le strutture dipartimentali, con l'Ufficio Controllo di gestione ed un referente di Ateneo per il benessere organizzativo;
- In merito all'armonizzazione con la programmazione economico-finanziaria, con particolare attenzione alle azioni messe in campo per il piano di rientro, si suggerisce un raccordo puntuale con l'Area Bilancio e politiche finanziarie;
- In merito alla mappatura dei processi si suggerisce un approccio sistemico, che permetta di evidenziare con chiarezza il presidio di macro e micro processi, soprattutto riguardo a quelli trasversali, estendendo l'analisi alle strutture dipartimentali. Sarà di particolare importanza descrivere le azioni in cui i processi si articolano, al fine di facilitare l'attribuzione di obiettivi, legandoli a parametri misurabili per la valutazione delle performance;
- In merito al sistema di valutazione delle performance si suggerisce di dotarsi in tempi brevi di un regolamento che espliciti attori, tempi e modalità della valutazione. Garantire inoltre la presenza di un supporto informativo dedicato, che faciliti la pesatura di parametri e il monitoraggio puntuale.
- Si raccomanda, prima della sua approvazione, la condivisione del documento con organi e componenti di Ateneo, in particolare il Consiglio del Personale e le OOSS.