

## Allegato 4 alla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2011

Obiettivo E3 del Piano di Misurazione della Performance organizzativa – declinazione in obiettivi individuali e relativo stato di raggiungimento

OBIETTIVO INDIVIDUALE	REALIZZAZIONE
DIRETTORE AMMINISTRATIVO Coordinamento delle attività al fine di promuovere la redazione da parte del Nucleo di Valutazione del Documento di Misurazione e Valutazione della performance da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/09 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione di febbraio 2011. A tal fine sono state promosse le attività propedeutiche alla predisposizione del documento che è stato definitivamente adottato su proposta del Nucleo di valutazione dell'Ateneo. Nella redazione del documento si è tenuto conto dell'esperienza derivante dalla partecipazione al tavolo di lavoro presso la SUM del Politecnico di Milano, allo scopo di definire una linea comune di gestione ed implementazione del Piano della Performance e della collaborazione al progetto CAF, promosso dalla CRUI, con l'intento di sperimentare tale metodo di valutazione all'interno degli Atenei. Il Sistema, che viene applicato all'Ateneo in via sperimentale per l'anno 2011, ha infine recepito tutte le indicazioni della Commissione indipendente per la Trasparenza, la Valutazione e l'Integrità delle Pubbliche amministrazioni ed in particolare delle delibere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 88/2010 – Linee guida per la definizione degli standard di qualità (articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198);</li><li>- 89/2010 – Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);</li><li>- 104/2010 – Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010;</li><li>- 112/2010 – Struttura e modalità di redazione del Piano della performance (articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);</li><li>- 114/2010 – Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).</li></ul> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione, una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato trasmesso alla CiVIT e si trova attualmente pubblicato sia sul sito di Unife nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito, accessibile dalla home page che su quello della CiVIT <a href="http://www.civit.it/?page_id=3300">http://www.civit.it/?page_id=3300</a>;</p>
DIRETTORE AMMINISTRATIVO Coordinamento delle attività necessarie alla redazione del Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 per la presentazione del testo agli organi di governo dell'Ateneo.	<p>Il Piano della performance 2011-2013 dell'Ateneo è stato redatto in conformità con il Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo, tenuto conto delle delibere CiVIT in materia e dei risultati relativi alla partecipazione al Laboratorio CAF-Università. A tal fine, dopo vari incontri avvenuti tra marzo e aprile 2011 con i Responsabili delle varie ripartizioni, con il Rettore e con i suoi Delegati alle aree di copertura del Piano, sono stati definiti i macro-obiettivi organizzativi con relativi indicatori e target da perseguire nel periodo di copertura del Piano. Parallelamente è avvenuto il collegamento tra gli obiettivi organizzativi e quelli individuali che sono stati assegnati, per l'anno 2011, ai Dirigenti, Responsabili di Ripartizione, Responsabili di Ufficio. La bozza del Piano della performance è stata sottoposta al Presidente del Nucleo di Valutazione, al Consiglio del Personale tecnico-</p>

	<p>amministrativo, alle OO.SS. e al CUG-Comitato unico di garanzia prima dell'approvazione definitiva nel Consiglio di Amministrazione di maggio.</p> <p>Nella redazione del Piano si è tenuto in particolare conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- del D.M. 50/2010 "Attuazione art. 1-ter (programmazione e valutazione delle Università), comma 1, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito nella legge 31 marzo 2005, n. 43 – decreto ministeriale di definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2010-2012;</li> <li>- del Piano Strategico 2010-2012 in fase di rimodulazione;</li> <li>- delle disposizioni normative del D.lgs. 150/2009 – (Riforma Brunetta);</li> <li>- delle delibere della CiVIT in materia ed in particolare le n. 88/2010, 89/2010, 104/2010, 112/2010;</li> <li>- dei risultati emersi dalla partecipazione al gruppo di lavoro presso la CRUI per la sperimentazione del modello CAF-Common Assessment Framework "Laboratorio CAF-Università";</li> <li>- degli esiti del gruppo di lavoro presso la SUM del MIP-Politecnico di Milano sul "Progetto Brunetta";</li> <li>- delle indicazioni acquisite attraverso la partecipazione al Progetto Good Practice 2011, coordinato dal Politecnico di Milano;</li> <li>- del DM 17/2010 - Requisiti necessari dei corsi di studio;</li> <li>- della Legge 240/2010 – (Riforma Gelmini) che interessano in maniera profonda il sistema universitario.</li> </ul> <p>Il Piano della performance, una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione è stato trasmesso alla CiVIT e si trova attualmente pubblicato sia sul sito di Unife nella sezione "Valutazione, Trasparenza e Merito, accessibile dalla home page che su quello della CiVIT <a href="http://www.civit.it/?page_id=3300">http://www.civit.it/?page_id=3300</a>;</p>
<p>DIRIGENTE dell'AREA AMMINISTRATIVA Cura delle relazioni sindacali per l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale.</p>	<p>Le trattative al tavolo della contrattazione sono state, nel 2011, molto intense. Ad una prima fase incentrata sulla quantificazione delle risorse da destinare al fondo, nel rispetto del quadro normativo di riferimento, ha fatto seguito la fase di negoziazione del contratto collettivo integrativo. Tale fase, resa estremamente delicata dall'esigenza di rispettare i nuovi paradigmi gestionali introdotti dalla "Legge Brunetta" in tema di performance individuale ed organizzativa, si è svolta preliminarmente a livello di tavolo tecnico rispetto al quale l'Amministrazione è stata rappresentata dal dott. Perfetto. La bozza di intesa redatta al tavolo tecnico è stata poi sottoposta al vaglio della contrattazione integrativa ove si è addivenuti alla definitiva stipula del contratto integrativo.</p> <p>L'obiettivo si considera raggiunto all'80%.</p>
<p>RESPONSABILE RIPARTIZIONE AUDIT INTERNO D.Lgs. 150/2009: supporto alla misurazione della performance organizzativa del NdV e del CdA – anche attraverso l'utilizzo dei dati derivanti dal progetto Good Practice</p>	<p>L'obiettivo aveva come finalità la misurazione della performance organizzativa e il controllo di efficienza/efficacia delle attività amministrative.</p> <p>Per quanto attiene le attività inerenti la performance organizzativa, sono state svolte e portate a termine le fasi preliminari consistenti nella predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del Piano della performance 2011-2013, ai sensi del D.lgs 150/2009. La misurazione della performance organizzativa del 2011 è attualmente in corso, essendo stabilito il termine per l'approvazione della relazione sulla performance al 30</p>

2011.	<p>giugno 2012 (anticipato recentemente dalla CiVIT al 31 marzo 2012). Si valuta pertanto il risultato di questa attività al 60%.</p> <p>Per quanto attiene invece l'ambito di controllo di efficienza /efficacia delle attività amministrative, i cui esiti sono collegati alle risultanze del progetto Good Practice 2011, è stata completata la raccolta, elaborazione e trasmissione al Politecnico di Milano di tutti i dati e le informazioni inerenti gli aspetti del progetto. Il 15 febbraio 2012 sono stati presentati a Milano i risultati finali del progetto. Si valuta quindi il risultato di questa attività al 100%.</p> <p>Pertanto il risultato finale dell'obiettivo viene valutato all'80%</p>
<p>RESPONSABILE RIPARTIZIONE RAGIONERIA E CONTABILITA'</p> <p>D.Lgs. 150/2009: supporto alla rilevazione dei dati necessari per la determinazione degli indicatori per la misurazione degli obiettivi della performance organizzativa.</p>	<p>Gli indicatori per la misurazione della performance relativi all'area di competenza della ripartizione ragioneria sono stati proposti con relativa simulazione. Non sono però stati inclusi nel piano della performance approvata a maggio. L'obiettivo, pertanto, non potrà essere portato a conclusione con la rilevazione del dato e si può considerare raggiunto al 60%</p>
<p>RESPONSABILE RIPARTIZIONE RISORSE UMANE</p> <p>Definizione dei profili di competenza per le posizioni dirigenziali.</p>	<p>In relazione all'obiettivo assegnato sono stati costruiti i profili relativi alle due posizioni dirigenziali presenti ad oggi nell'organigramma dell'Amministrazione:</p> <p>Dirigente Area Amministrativa e Dirigente Area Tecnica.</p> <p>Le scelte metodologiche alla base del lavoro sono state: non sono individuate competenze cosiddette di accesso, poiché non significative in relazione al ruolo di vertice; sono state individuate viceversa alcune competenze specialistiche significative rispetto ai settori Presidiati. In particolare in relazione alla figura del Dirigente dell'Area Tecnica è stato ipotizzato un profilo in grado di coprire, in coerenza con il bando di mobilità pubblicato sulla G.U. , anche il settore della sicurezza e in previsione della riorganizzazione della sede il settore degli approvvigionamenti di servizi e forniture nel suo complesso.</p> <p>Per quanto attiene alle competenze trasversali il punto di partenza è stato il profilo del coordinatore di struttura amministrativo inquadrato in cat. EP, sulla base delle competenze maggiormente significative nel collegamento gerarchico tra i due ruoli. Trattandosi tuttavia di un livello contrattuale non rientrante nel contratto di comparto si è ritenuto opportuno integrare la libreria delle competenze trasversali con alcune competenze specifiche del ruolo dirigenziale a copertura in particolare dei compiti di traduzione delle linee politiche dell'Ateneo in azioni di governo. L'obiettivo è raggiunto al 100%</p>
<p>TUTTI I RESPONSABILI DI RIPARTIZIONE</p> <p>Implementazione del sistema di misurazione dei KPI, delle strutture di</p>	<p>L'obiettivo è stato assegnato a 10 EP. E' stato raggiunto da 7 di loro al 100%, 1 al 90%, 1 al 70% e 1 al 65%.</p> <p>L'obiettivo si è sostanziato nella raccolta delle segnalazioni derivanti dai diversi referenti delle ripartizioni della Sede Amministrativa della coerenza dei processi mappati, della corretta individuazione degli indicatori di</p>

riferimento, e verifica raggiungimento target 2011 entro il 30.11.2011.	performance per le diverse macroattività individuate attraverso l'implementazione di procedure di rilevazione. In considerazione della necessità di coordinare questo lavoro con la certificazione di qualità si è proceduto ad una modifica dell'impianto di rilevazione che permettesse per le strutture certificate di indicare un doppio valore target (performante di base/obiettivo della qualità). L'impianto dei KPI ad oggi è inserito nel sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dal Cda nella seduta del 27 maggio u.s., sistema oggi in fase di revisione. La maggior criticità rilevata nasce dalla difficoltà di individuare indicatori misurabili per tutte le macroattività. L'obiettivo si ritiene, pertanto, raggiunto al 90%
RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO Redazione delle linee guida per i procedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL e del D.Lgs. 165/2001 mod. dal D. Lgs. 150/2009.	Il raggiungimento dell'obiettivo ha consentito di avere a disposizione un documento che riassume e raccorda tutte le norme in materia di sanzioni e procedimento disciplinare del personale tecnico-amministrativo nel comparto Università. Alcune norme infatti hanno la loro fonte nel CCNL vigente mentre nuove fattispecie o diversa classificazione di fattispecie già previste sono state dettate dal d.lgs. 150/09 le cui norme sono definite imperative e quindi prevalenti su quelle contenute nei contratti collettivi. Le linee guida, quale supporto per gli operatori e indicazione ai dipendenti, saranno pubblicate sul sito web. L'obiettivo è pertanto raggiunto al 100%