

Corso di formazione

IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE (SMVP)

E

LA PIANIFICAZIONE INTEGRATA 2019-2021

Pisa, 28 maggio 2019

*Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione
della performance e il Piano Integrato 2019-2021:
Inquadramento generale*

Dott.ssa Patrizia Picchi
*Direzione Programmazione, Valutazione e
Comunicazione Istituzionale*

Programma

1. Il Ciclo della Performance
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP): che cos'è e il perché della sua revisione
3. Il nuovo SMVP: metodologia di adozione e principali novità
4. La pianificazione integrata: la coerenza con l'approccio ANVUR
5. Obiettivi e sviluppi futuri

Il Ciclo della Performance

Il Ciclo della Performance

Istituzionalizzato dal D.Lgs 150 /2009 (cd. decreto Brunetta)
e s.m.i con D.Lgs 74/2017 (c.d. «decreto performance»)



Il ciclo del miglioramento continuo

Il Ciclo, che segue la logica del Plan, Do, Check, Act, prende avvio con la definizione degli obiettivi strategici da perseguire nel triennio e la loro declinazione in obiettivi operativi da perseguire nell'annualità; individua i risultati che si vogliono raggiungere, le risorse necessarie per conseguirli, gli indicatori per monitorarne l'andamento in corso di esercizio;

prevede il collegamento con la programmazione economico- finanziaria, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale;

prevede l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo; agli organi di controllo interno, agli organi esterni, agli utenti e destinatari dei servizi

IMPORTANTE: Coerenza con la programmazione strategica e collegamento con il bilancio

Il ciclo del miglioramento continuo



La Documentazione di riferimento

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

È lo strumento metodologico che sta alla base del ciclo. Ora soggetto ad **aggiornamento annuale**, previo parere vincolante dell'OIV (funzione assolta dal NdV nelle Università)

Il Piano della Performance

Documento di programmazione e pianificazione annuale che il CdA è tenuto ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (termine che include la pubblicazione sul sito di ateneo (sezione «amministrazione trasparente»))

La Relazione sulla Performance

Documento di rendicontazione finale nei confronti organi di governo, di controllo, utenti finali da adottare e pubblicare entro il 30 giugno di ogni anno previa validazione del NdV (termine che include anche la pubblicazione sul sito di ateneo)

Il SMVP: che cos'è e il perché della sua revisione

Che cos'è il SMVP

E' lo strumento metodologico che sta alla base della gestione del ciclo al fine di garantirne il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale

Performance organizzativa = contributo che l'organizzazione nel suo complesso, singola struttura apporta al compimento della *mission* di ateneo, attraverso il raggiungimento degli obiettivi prefissati e, quindi, alla soddisfazione delle esigenze degli utenti finali e degli stakeholder

Performance individuale = il contributo che il singolo apporta al perseguimento delle stesse finalità

Misurazione della performance = Misurazione è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti. Risultati in termini di prodotti (*output*), ed impatti (*outcome*). Ma riguarda anche le attività che rendono possibili il conseguimento tali risultati (*input*)

Valutazione della performance = si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse impiegate, attività, prodotti e impatti realizzati, vengono analizzati alla luce degli obiettivi prefissati

IMPORTANTE: ALLINEAMENTO TRA AGGIORNAMENTO DEL SMVP E PIANO PERFORMANCE

Perché la revisione del SMVP

Il SMVP è stato adottato da Unipi con delibera 2012 e aggiornato nell'ottobre 2016, ma solo per la parte dedicata alla valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale

All'aggiornamento del sistema hanno concorso input di diversa natura:

- NORMATIVI** (modifiche apportate dal Decreto “performance”)
- RACCOMANDAZIONI DEL NUCLEO E DELL'ANVUR**
- Modifiche ORGANIZZATIVE ED ESITI DEI CICLI PRECEDENTI**

Input normativi

- **Aggiornamento annuale del SMVP** prescritto per legge, previo parere vincolante del nucleo (art. 7)
- Introduzione della categoria degli *obiettivi generali* (obiettivi di sistema che sono definiti con apposite linee guida adottate su base triennale con DPCM) e degli *obiettivi specifici* (alias obiettivi strategici e obiettivi operativi delle singole PA) –art. 5
- Istituzionalizzazione del **coinvolgimento degli stakeholders** nella misurazione e valutazione della performance organizzativa (tramite rilevazione sistematica del grado di soddisfazione dell'utenza)- art 7, comma 2 e art 19 bis);
- Calendarizzazione del ciclo in modo da favorire il **raccordo con il ciclo economico-finanziario** (art. 10)
- **Prevalenza** del peso della **componente della performance organizzativa nella valutazione della performance individuale** del personale dirigenziale e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (art. 9)
- **Rafforzato ruolo dell'OIV** (Nucleo per le Università)- art. 14 -Ruolo non solo valutativo ma sempre più anche propositivo - oscillante tra audit e interferenza nelle prerogative manageriali

Raccomandazioni degli organi di valutazione (ANVUR e NUCLEO)

- chiarire le diverse **accezioni della performance** (organizzativa di ateneo, di struttura e individuale)
- **Contenere il numero degli obiettivi** (strategici e operativi)
- **Migliorare la pianificazione** - chiarezza e misurabilità degli obiettivi facendo attenzione alla filiera: “OBIETTIVI – INDICATORE- TARGET”
- Chiarire il **processo di assegnazione degli obiettivi** annuali evidenziando il ruolo del DG, sia come diretto destinatario di obiettivi da parte del CdA, sia nelle sue funzioni di coordinamento del ciclo annuale della performance
- Rivedere il **timing dei ruoli nel processo di valutazione della performance individuale**
- **Privilegiare gli obiettivi di ampio respiro, che coinvolgono più strutture**
- **Introdurre un sistema di graduale ponderazione degli obiettivi strategici e operativi**
- **Assicurare il raccordo con il bilancio**

Input organizzativi

- Esiti del ciclo precedente
- Tendenza all'appiattimento
- Modifiche all'assetto organizzativo

Il nuovo SMVP: metodologia di adozione e principali novità

Il nuovo SMVP

Metodologia di adozione

- Definizione di Linee guida da parte del CdA
- Confronto con le RSU e OO.SS sui criteri generali (nuovo CCNL comparto Università e ricerca)
- Parere vincolante del Nucleo

Approvazione da parte del CdA con delibera n.101/2019

Attuazione graduale - regime transitorio per il 2019

<https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Principi fondanti

- **coerenza** con la *mission* e le finalità istituzionali dell'ateneo;
- **collegamento e coerenza** tra i diversi livelli e ambiti di **programmazione**;
- **trasparenza nei processi** di definizione delle metodologie e pubblicità dei criteri adottati;
- trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per perseguirli (*accountability*);
- **valutazione** come strumento di **governo del personale**, finalizzato a **valorizzare il merito** e le competenze;
- applicazione del **modello di cascading** nella definizione degli obiettivi;
- **Concetto di ciclicità**, esteso alle pianificazioni successive, per favorire il miglioramento continuo dei vari livelli di performance
- Progressiva attuazione di un sistema di **«ascolto» dell'utenza** (sia interna che esterna) ai fini della valutazione della performance organizzativa (questionario studenti/laureandi, rilevazione del benessere organizzativo, indagini di *customer satisfaction*);
- **miglioramento continuo del SMVP** e suo adeguamento annuale allo sviluppo dell'organizzazione e ai cambiamenti in coerenza con la *mission* e le finalità istituzionali dell'ateneo.

Principali novità

- Modifiche nel **cronoprogramma del ciclo**
- Nuova **calendarizzazione** della valutazione della **performance individuale** e nel **timing dei diversi ruoli**(DG-dirigenti- resto del personale)
- Assegnazione di **obiettivi al Direttore generale da parte del CdA** (valorizzazione del ruolo di supervisore e coordinamento nei confronti dei dirigenti)
- Innovazioni nella **misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale** (tra cui introduzione di una componente collegata alla PO nella valutazione della PI)
- Coinvolgimento progressivo degli **stakeholders** nella valutazione della PO

La pianificazione integrata: La coerenza con l'approccio ANVUR

Coerenza con l'approccio ANVUR

La pianificazione «INTEGRATA»

Le linee guida ANVUR luglio 2015 per la gestione integrata Performance, anticorruzione, trasparenza



Avvio del percorso con il **Piano Integrato Performance, anticorruzione e trasparenza 2016-2018**



Il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) come **parte integrante della pianificazione operativa** (tali attività non possono essere disgiunte dal perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente)

Le linee guida Anvur gennaio 2019 sulla **gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio degli atenei**



Progressiva evoluzione di un **sistema integrato di pianificazione**



La posizione dell'ANAC

Coerenza con l'approccio ANVUR

La pianificazione «INTEGRATA»



La coerenza con la programmazione strategica

LINEE D'INDIRIZZO MIUR

INDIRIZZI STRATEGICI - PIANO STRATEGICO DI
ATENEIO 2018-2022

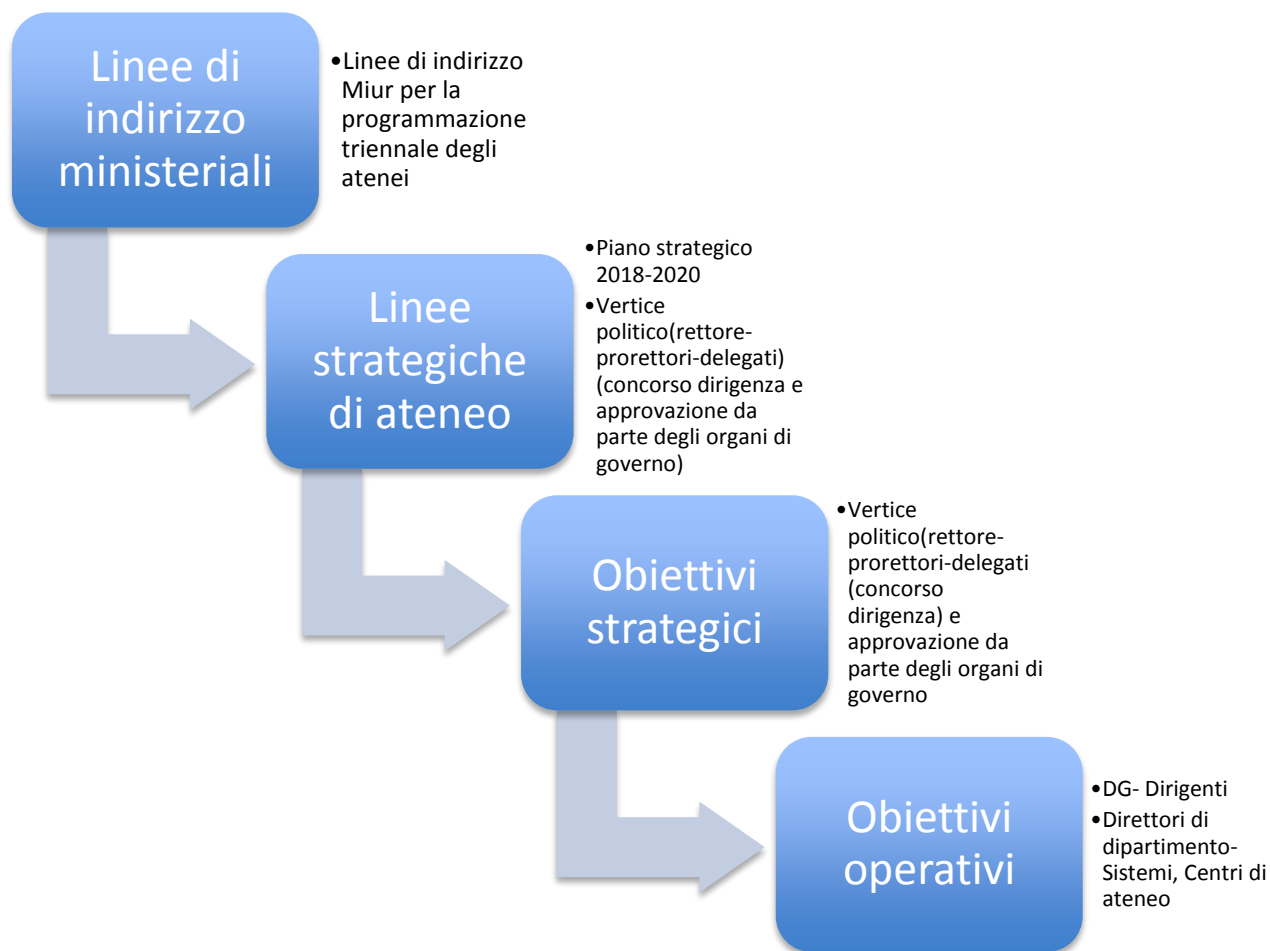
Documento di Programmazione triennale
Università

PERFORMANCE

PIANO
INTEGRATO

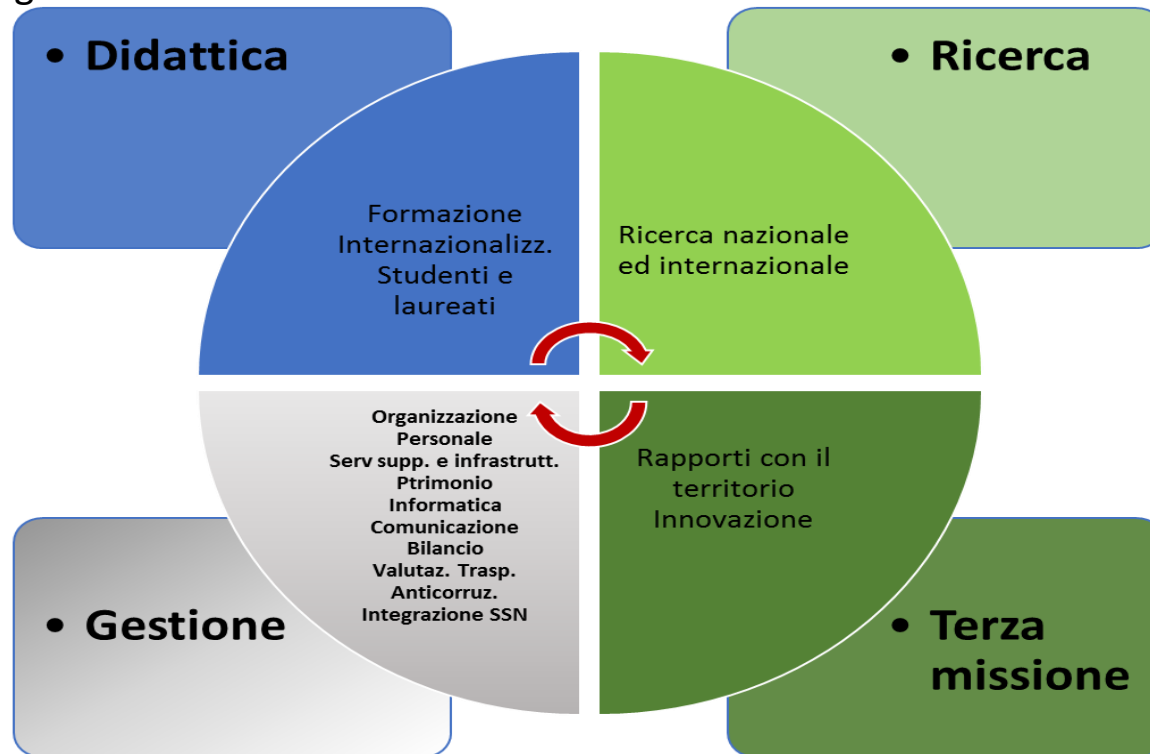
ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA

Dalla pianificazione strategica a quella operativa



La “mappa” degli Assi strategici nel Piano Integrato 2019 - 2021

In continuità con il PI 2018-2020 e in coerenza con il Piano strategico 2018- 2022, alle missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione), si affianca una «quarta missione», la gestione (raggruppa le attività di supporto a quelle istituzionali). Ogni missione è declinata in più assi strategici individuati dal PS, a loro volta declinati in obiettivi strategici (All. 1 al Piano). Agli obiettivi strategici sono associati obiettivi e azioni del PS



Obiettivi futuri

(in una prospettiva graduale ed evolutiva)

Incardinare il ciclo della performance nella programmazione strategica dell'ateneo

Superare l'approccio «adempimentale» e andare definitivamente verso un approccio «organizzativo

Pianificazione, monitoraggio, valutazione come strumenti di lavoro e non come appesantimento burocratico

Ateneo come organizzazione unica in cui coesistono due logiche: accademica ed amministrativa che cooperano per il perseguimento di fini comuni (La performance del personale T.A. concorre al perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente e costituisce condizione necessarie al perseguimento degli obiettivi strategici)

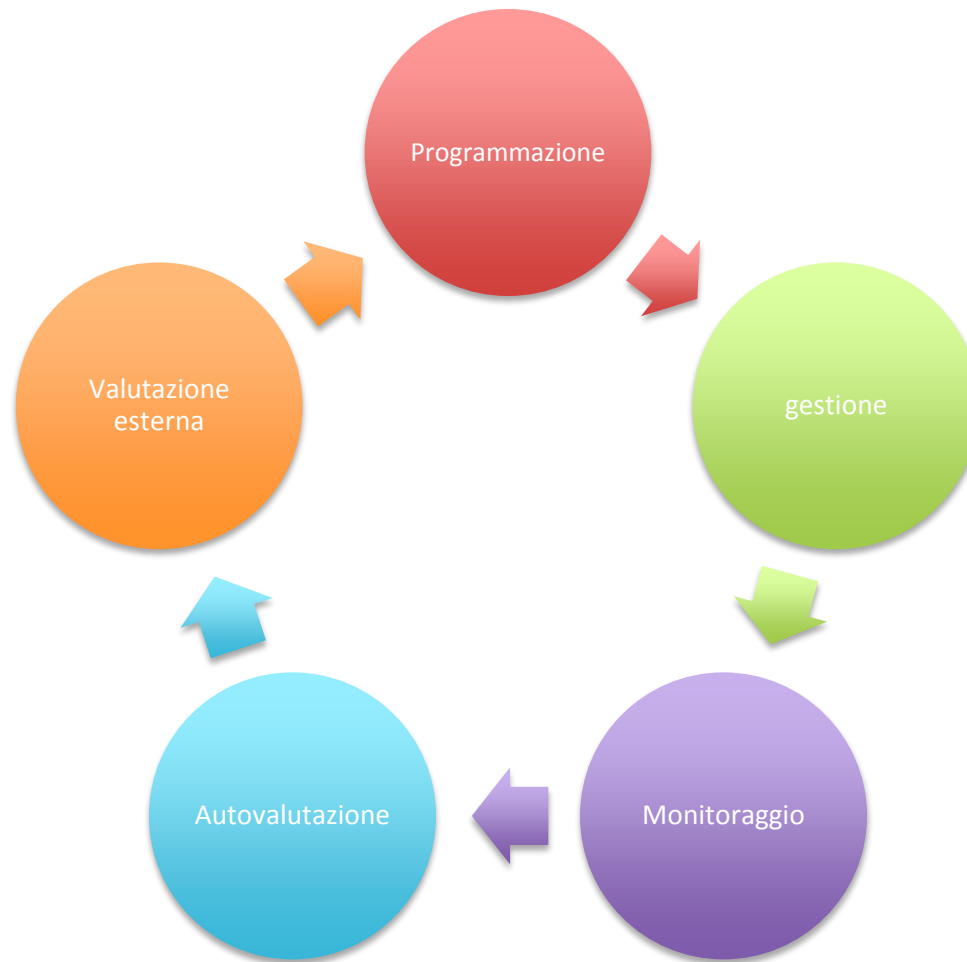
Proseguire nell'approccio integrato avviato dall'Anvur e rafforzare il raccordo performance-bilancio

Implementazione incrementale per la messa a sistema di una metodologia di «ascolto» sistematico dell'utenza, sia interna che esterna

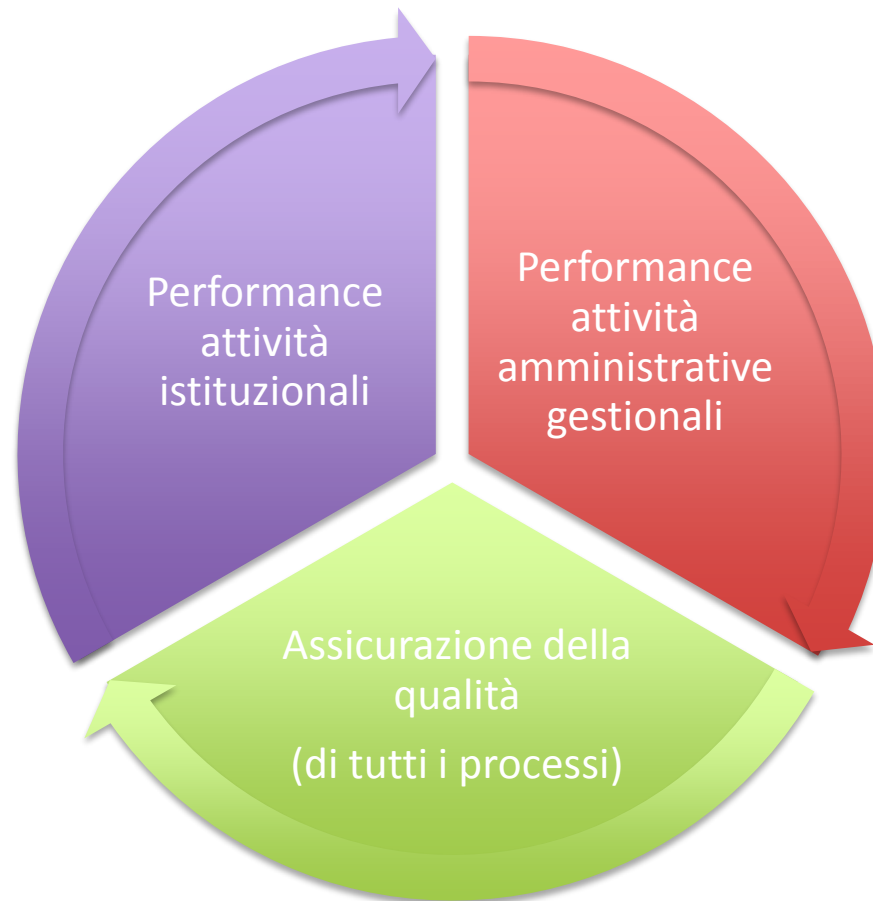
Cambiamento della cultura organizzativa a tutti i livelli

La «vicinanza» con il sistema «AVA»

Il ciclo della valutazione



Il ciclo della valutazione in ottica integrata



Grazie per l'attenzione

Patrizia Picchi
patrizia.picchi@unipi.it