



UNIVERSITA' DI PISA

Seminario di formazione

“IL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DI PISA
2016-2018: ASPETTI OPERATIVI E GESTIONALI”

PRESENTAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2016-2018: CONTESTO NORMATIVO E ORGANIZZATIVO

Pisa, 27 aprile 2016

Dott.ssa Patrizia Picchi

Programma

1. Contesto normativo
2. I concetti chiave: performance, anticorruzione, trasparenza
3. I diversi Piani
4. Contesto organizzativo generale (Sistema università)
5. Il Piano Integrato della Performance: linee di indirizzo
6. Il Piano Integrato della Performance dell'Università di Pisa 2016-2018
7. Struttura del Piano
 1. Sezione I: inquadramento strategico dell'ateneo
 2. Sezione II: la performance organizzativa
 3. Sezione III: il Piano di prevenzione della corruzione
 4. Sezione IV: Comunicazione e trasparenza
 5. Sezione V: la performance individuale
8. Alcune azioni future

Contesto normativo

- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150- c.d. *“Riforma Brunetta*
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 - c.d. *“Legge anticorruzione”*;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013 ,n. 33 *“decreto sulla trasparenza”*
- Legge delega 7 agosto 2015, n. 124 - *riforma delle amministrazioni pubbliche*
- Legge 30 dicembre n.240 - riforma del sistema universitario-(attribuisce ai NVI le funzioni di OIV)
- D.L 21 giugno 2013, n. 69 - c.d. *“decreto del fare”*- attribuzione all’ ANVUR dei compiti in materia di valutazione delle attività amministrative delle università
- **Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali** (Delibera ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015)
- **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016** - adottato dall’allora Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT)
- **Aggiornamento 2015 al PNA** *adottato dall’Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC) con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015*
- **Delibere CIVIT ora ANAC**

Contesto normativo

 a livello nazionale:

Stratificazione di norme, interventi apparentemente scoordinati, ma in realtà uniti da un filo conduttore comune: assicurare efficacia, efficienza, economicità, liceità e trasparenza all'azione amministrativa, nell'osservanza dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione

Contesto normativo

Decreto Legislativo n. 150/2009 - nota come “Riforma Brunetta”

Ha introdotto il concetto di *performance* organizzativa e individuale e ha delineato il processo del ciclo di gestione della performance attribuendo alla CIVIT (nel tempo modificata e poi sostituita), compiti di indirizzo, di valutazione o di vigilare sull’attuazione della normativa-. La legge è intervenuta anche in materia di trasparenza prevedendo una serie di adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni (nomina del responsabile per la trasparenza; adozione di un piano triennale per la trasparenza e l’integrità)

Contesto normativo

Legge 6 novembre 2012, n. 190 nota come “*Legge anticorruzione*”

Primo intervento di tipo organico volto a prevenire il fenomeno corruttivo attraverso la definizione e l’attuazione di strategie di prevenzione che presuppongono una accurata *autoanalisi* organizzativa. Prevede una serie di misure atte a prevenire e arginare il fenomeno corruttivo nella P.A.

Contiene norme di natura precettiva, come ad esempio la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e l’adozione del piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) a carico di ciascuna P.A, interventi in materia di gestione del personale (delega al governo ad adottare norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi), modifiche alla legge 241/90 - dovere di astensione dal procedimento in caso di sussistenza di conflitto di interessi), delega ad adottare il codice di condotta del pubblici dipendenti prevedendo una sezione dedicata ai dirigenti (sostituisce l’art. 54 del :Dlgs 165/2001) e obbligo per le pubbliche amministrazioni ad adottare un proprio codice di condotta che tenga conto delle proprie specificità e peculiarità

Contesto normativo

Decreto Legislativo n. 133/2013 - noto come “decreto sulla trasparenza”

contiene il riordino degli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, in attuazione della delega contenuta nella legge 190. i vari interventi volti a garantire trasparenza all'attività amministrativa, intesa come accessibilità totale alle informazioni che riguardano l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, in una accezione più ampia rispetto a quella contenuta già nella legge 241/90, poi rafforzata ed estesa con il D.Lgs 150/2009 , legge 69/2009

La trasparenza concorre ad attuare il principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, di buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione

I concetti chiave

Performance: il contributo (risultato o modalità di raggiungimento del risultato) che ciascun soggetto (inteso come individuo, gruppo di individui, team, unità organizzativa), apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata creata

Corruzione: Accezione ampia, ben oltre le delimitazioni della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento (*maladministration*) dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, devianti dalla cura dell'interesse pubblico, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo (conflitti di interessi, sprechi, nepotismo, assenteismo, clientelismo, ecc.)

Trasparenza: - accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Dare conto dell'utilizzo e dell'impiego delle risorse pubbliche nei confronti degli *stakeholders* con cui l'amministrazione interagisce (non solo gli utenti più diretti, gli studenti, le imprese, gli enti con cui l'ateneo si relaziona, ma l'intera collettività)

I Diversi Piani

- ❖ **Piano triennale della performance**, (art. 10 D.Lgs 150/2009) da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- ❖ **Piano triennale di prevenzione della corruzione-** (art. 1, Legge 190/2012), da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, individua le attività per le quali è più elevato il rischio di corruzione, fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- ❖ **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità-** (art. 10 D.Lgs 33/2013) indica le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza dell'attività amministrativa, nonché le iniziative previste per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Poiché le misure del programma sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, esso costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione. (art. 10 D.Lgs 33/2013) ... Gli obiettivi indicati nel programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel piano della performance”...

Il contesto organizzativo generale (Sistema Università)

- **processi riorganizzativi ancora in fase di completamento e/o assestamento per effetto riforma Gelmini** (rivisitazione sistema di *governance*, ridisegno dell'architettura organizzativa, introduzione della contabilità economico patrimoniale e del bilancio unico di ateneo)
- **Complessità organizzativa dell'ateneo** (componente docente e componente tecnico-amministrativa)
- **Carenze strutturali -Inadeguatezza della struttura tecnico amministrativa** (sotto il profilo strutturale, risorse, competenze e professionalità disponibili ma anche mancanza e/o inadeguatezza forme di coordinamento e raccordo con i sistemi di controllo già esistenti all'interno dell'ordinamento)
- **Cultura organizzativa non ancora adeguata:** cultura organizzativa non ancora caratterizzata da una cultura manageriale-
autovalutazione e valutazione organizzativa che ancora stenta a decollare (mappatura dei processi, almeno di quelli *core*)
- **Difficoltà di raccordo con gli altri documenti di programmazione strategica e collegamento con i documenti economico-finanziari-**
Disallineamenti temporali nella programmazione a vari livelli
- **Scarso interesse da parte degli organi di governo** (richiamo art. 15 D.Lgs 150/2009 per cui spetta all'organo promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità)

Il contesto organizzativo generale (Sistema Università)

Conseguenze:

- ❑ **sviamento dalle reali finalità di intervento** (di natura organizzativa)
- ❑ **adempimenti formali**, di osservanza della norma senza concentrarsi sulle reali finalità degli interventi (miglioramento organizzativo)
- ❑ **scarsa efficacia e inadeguatezza dei Piani** In particolare per il Piani di prevenzione della corruzione adottati come conferma anche l'indagine a campione condotta dall'ANAC (su un campione di 1911 amministrazioni, il 96,3% risulta aver adottato almeno un piano PTPC, ma la qualità generalmente insoddisfacente)

Il Piano Integrato della Performance: Linee di indirizzo

- **Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali** (logica unitaria e sistemica. Finalità: ricondurre ad unitarietà, in un'ottica anche di semplificazione, gli interventi normativi succedutesi nel tempo)
(Delibera ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015)
- **Legge di riforma delle PP.AA 7 agosto 2015, n. 124 art. 7** - delega al governo interventi correttivi alla normativa in materia di prevenzione della corruzione, maggiore efficacia dei controlli, differenziazione per settori, coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione della performance
- **Aggiornamento 2015 al PNA 2013-2015**
(*adottato dall'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC) con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015*)

Il Piano Integrato della Performance dell'Università di Pisa 2016-2018

atto di governo e documento programmatico dell'ateneo (non mero adempimento burocratico)-basato su linee di priorità-strategie dell'ateneo e obiettivi di miglioramento rispetto al posizionamento corrente

- ❑ Doppia integrazione: ESTERNA ed INTERNA.
- ❑ Visione sistemica; ancoraggio indissolubile della performance amministrativa alle missioni istituzionali dell'ateneo: didattica, ricerca, terza missione; peculiarità del mondo universitario (due logiche, l'una accademica e l'altra amministrativa). Non è possibile definire obiettivi di performance amministrativa svincolandoli dalla strategia complessiva dell'ente

Sito UNIPI - sezione "Amministrazione trasparente"
<https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/341>

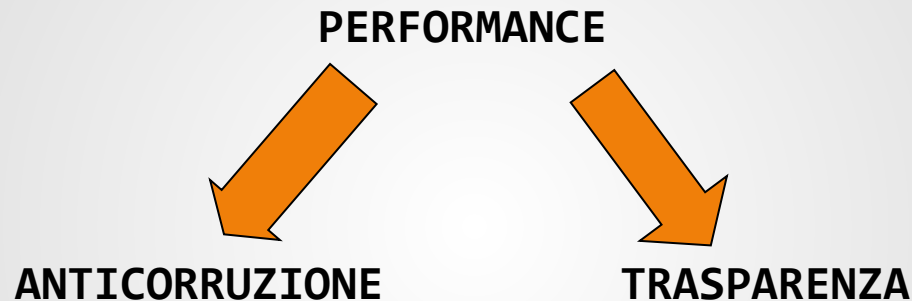
Il Piano Integrato della Performance dell'Università di Pisa 2016-2018

Integrazione esterna

- ❖ Linee di indirizzo per la programmazione triennale MIUR
- ❖ Documenti di programmazione strategica dell'ateneo (programmazione triennale ex legge 43/2005; politiche della qualità della didattica e della ricerca,
- ❖ Documenti di programmazione economico-finanziaria

Il Piano Integrato della Performance dell'Università di Pisa 2016-2018

Integrazione interna:



anticorruzione e trasparenza dimensioni costitutive della performance nella strategia a lungo termine dell'ateneo.

L'**INTEGRAZIONE INTERNA** è finalizzata a tenere insieme la dimensione operativa (*performance*), quella legata alla pubblicità e accesso alle informazioni e all'obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, territorio, intera collettività (*trasparenza*) e quella orientata alla riduzione e prevenzione dei comportamenti illegali e inappropriati (*anticorruzione*)

Struttura del Piano

Flessibilità ma presenza dei contenuti minimi dettati dall'ANVUR

- Sezione I: Inquadramento strategico dell'ateneo**
- Sezione II: La performance organizzativa**
- Sezione III: Il Piano di prevenzione della corruzione**
- Sezione IV: Comunicazione e trasparenza**
- Sezione V : La performance individuale**

Sezione I: inquadramento strategico dell'ateneo

- Posizionamento dell'ateneo e principali linee di sviluppo (cui si ricollegano gli obiettivi di performance amministrativa)
- Collegamento con i documenti di programmazione strategica e con le politiche della qualità, della didattica e della ricerca
- Collegamento con i documenti di programmazione economico finanziaria

Sezione I: inquadramento strategico dell'ateneo

Focus su CONTESTO ORGANIZZATIVO INTERNO

- ❖ **Complessità organizzativa** (architettura organizzativa dell'Università)
- ❖ **Peculiarità dell'organizzazione "università"** legata alla presenza di due componenti, l'una docente e l'altra tecnico-amministrativa (diverso regime, diversa organizzazione del lavoro, ma concorrono per il perseguimento delle stesse finalità)
- ❖ **Ordinamento interno dell'università di Pisa** (statuto, regolamento generale, regolamento amm.vo-contabile, altri regolamenti) - I responsabili delle strutture didattiche - scientifico e di servizio con autonomia amministrativo-gestionale sono investiti di poteri dirigenziali e gestionali (Dipartimenti, Sistemi, Centri di ateneo)

Sezione II: La performance organizzativa

- ❖ **Coerenza del ciclo della performance con il sistema degli obiettivi strategici pluriennali**
- ❖ **Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi: il piano degli obiettivi operativi necessari (OPN) anno 2016 (All.1 del Piano)**
- ❖ **Processo di costruzione e condivisione degli obiettivi (Attori coinvolti, fasi, tempi, responsabilità)**

Sezione III: Il piano di prevenzione della corruzione

- **Finalità del piano:** prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi
- **Coerenza tra PTPC e piano della performance;** raccordo tra le misure di prevenzione della corruzione e la performance organizzativa e individuale
- **Analisi del contesto interno ed esterno** (individuazione delle aree maggiormente esposte a rischio di corruzione, individuazione delle misure di prevenzione)
- **Autonomia del PTPC:** autorità di riferimento ANAC

Sezione IV: comunicazione e trasparenza

- La trasparenza come asse portante della lotta alla anticorruzione e garanzia di imparzialità
- La sezione “Amministrazione Trasparente”
(<https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/341-amministrazione-trasparente>)
- L’istituto dell’ “Accesso Civico” ed il canale trasparenzaanticorruzione@unipi.it: diverse finalità
- La nuova Tabella degli adempimenti degli obblighi di trasparenza (all. 3 al Piano)
- Piani di comunicazione aggiuntivi

Sezione V: la performance individuale

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (Attuato per tutte le categorie di personale con la valutazione anno 2014; aggiornato in sede di CCI sul trattamento accessorio anno 2014 e accordo interpretativo e integrativo dell'art. 2 del CCI dell'ottobre 2015)
- Logica di fondo: premialità e miglioramento della performance collettiva e individuale
- Vincoli a livello normativo e non solo

Alcune Azioni future

- ❖ **Graduale implementazione;** anno 2016, anno sperimentale
- ❖ **Progressiva integrazione** Piano della performance con i documenti di programmazione strategica dell'ateneo e collegamento con il bilancio (politiche di qualità della ricerca e della didattica e obiettivi di miglioramento rispetto al posizionamento corrente)
- ❖ **Misure organizzative interne** che favoriscano e garantiscano una coerenza e interazione tra i piani e un coordinato sistema di monitoraggio interno (Rete di referenti)
- ❖ **Autoanalisi organizzativa:** mappatura dei processi - Avvio sperimentale
- ❖ **Piano di formazione** specifico
- ❖ **Valutazione** esterna (ANVUR) ed interna (nucleo nelle sue funzioni di OIV)

GRAZIE PER L' ATTENZIONE

Patrizia Picchi
p.picchi@adm.unipi.it