



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2012

(art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. n. 150/2009)

Preso d'atto del Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 17 Luglio 2013 (delibera n.241)



1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il D. Lgs. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla *Performance* la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione sulla *Performance* è la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato e, seppur in questa prima edizione faccia riferimento ad un percorso sperimentale, mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Relazione sulla *Performance* e la sua successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione, conclude il ciclo di gestione della performance e trasparenza, che comprende:

- provvedimento direttoriale Prot. I/3 n. 7514 del 6.6.11 “Provvedimento per misurazione e valutazione della performance 2011 del personale di categoria D con qualificati incarichi, EP, dirigenti” in vigore anche per l’anno 2012,
- il documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi
- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- il documento denominato Relazione della Performance che evidenzia, con riferimento all’anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato (art.10 D.lgs. 150/2009 lett.b);

In tema di applicabilità del D.lgs. 150/2009, la CIVIT (delibera n. 9/2010) aveva espresso che anche le Università sono destinatarie della nuova disciplina dettata dal D.lgs. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva, e sono chiamate a svolgere, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Il Piano della Performance 2012 - 2014 presenta solo gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, poiché il personale universitario docente e ricercatore (che opera in regime di diritto pubblico ex art. 3 comma 2 del D.Lgs. 165/01) non è attualmente destinatario della normativa prevista dal Decreto Brunetta.

Ciò premesso, la Relazione sulla Performance dell’Università di Pisa è stata strutturata in modo da seguire nel complesso le linee guida fornite dalla CIVIT.

La Relazione evidenzia nella prima parte un nucleo di informazioni di interesse per cittadini e stakeholders, dalle quali trarre una sintesi sui principali dati dimensionali e organizzativi dell’Ateneo e sui risultati di maggiore impatto.

Una seconda parte in cui si espongono in dettaglio i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e gestionali programmati e sul grado di differenziazione dei giudizi nella valutazione degli obiettivi individuali.

In seguito si documentano i risultati ottenuti in merito all'andamento del bilancio e alla riduzione dei costi di funzionamento.

Infine si sintetizzano i risultati in tema di pari opportunità e bilancio di genere.

La Relazione sulla Performance definita dallo Staff della Direzione Generale, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà anche presentata agli stakeholders, nell'ambito di apposite "giornate della Trasparenza" e sarà pubblicata sul sito istituzionale www.unipi.it nella sezione "Amministrazione Trasparente".

INDICE

1 PRESENTAZIONE E INDICE	2
2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI	5
2.1 <i>Il contesto esterno di riferimento</i>	
2.2 <i>L'amministrazione</i>	
2.3 <i>I risultati raggiunti</i>	
2.4 <i>Le criticità e le opportunità</i>	
3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	11
3.1 <i>Albero della Performance</i>	
3.2 <i>Obiettivi strategici</i>	
3.3 <i>Obiettivi e piani operativi</i>	
3.4 <i>Obiettivi individuali</i>	
4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	19
5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	20
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	20
6.1 <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	
6.2 <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance</i>	

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Le Università italiane operano in un contesto di profonda trasformazione prevalentemente imputabile alla legislazione:

- D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009;
- L. n. 240 del 30 dicembre 2010 (legge Gelmini) - Riforma del sistema universitario;
- D.M. n. 50 del 23 dicembre 2010 – Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università 2010-2013;
- D.Lgs n. 18 del 27 gennaio 2012 che introduce il sistema di contabilità economico patrimoniale ed analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università;
- D.Lgs. n. 19 del 27 gennaio 2012 che introduce norme per la valorizzazione dell'efficienza delle università con conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di un sistema di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio, di un sistema di valutazione periodica della qualità, dell’efficienza e dei risultati conseguiti dagli Atenei, sul potenziamento del sistema di autovalutazione;
- D.Lgs n. 49 del 29 marzo 2012 che ha disciplinato i limiti massimi dell'incidenza delle spese di personale di ruolo e a tempo determinato e i limiti massimi delle spese per l'indebitamento degli atenei; ha previsto inoltre l'introduzione del costo standard unitario di formazione per studente a cui collegare l'attribuzione di una percentuale dell'FFO e l'introduzione, sentita l'ANVUR, di un sistema di valutazione ex post delle politiche di reclutamento degli atenei;
- D.L. n. 95 del 6 luglio 2012 sulla razionalizzazione della spesa pubblica (spending review); convertito in legge 136/2012 e successive modifiche;
- Vincoli normativi e finanziari al ricorso a forme di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Difficoltà nell’applicazione del D. Lgs n. 150/2009 per le peculiarità proprie delle Università;
- Limiti al turnover introdotti dal D.L. n. 112/2008 e successive modifiche;

Questi provvedimenti si inseriscono in un contesto di crisi nazionale e internazionale del tessuto produttivo e sociale che si ripercuote anche sul sistema dell’alta formazione e della ricerca in termini di riduzione dei trasferimenti dello Stato e degli investimenti privati in innovazione e sviluppo.

A fronte di tale scenario, l’Università di Pisa ha da tempo intrapreso un percorso attento sia al rinnovamento della Governance e alla qualità della didattica e della ricerca che alla programmazione sostenibile delle proprie attività, del proprio bilancio e della rendicontazione ai portatori di interessi.

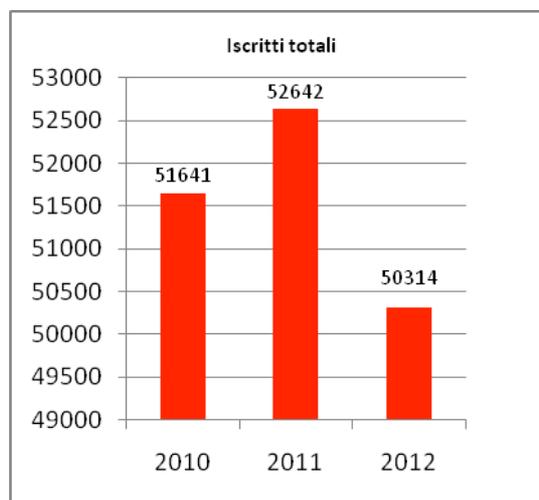
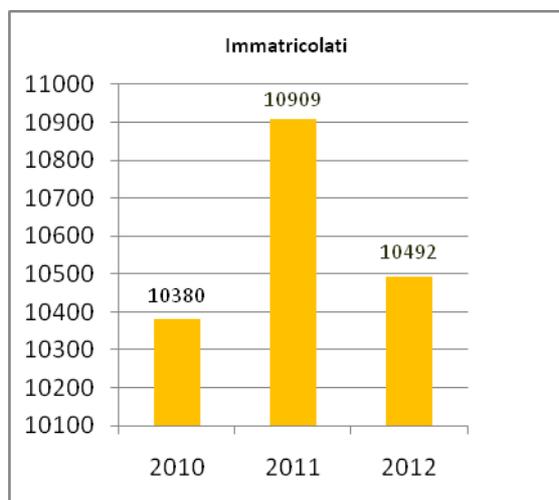
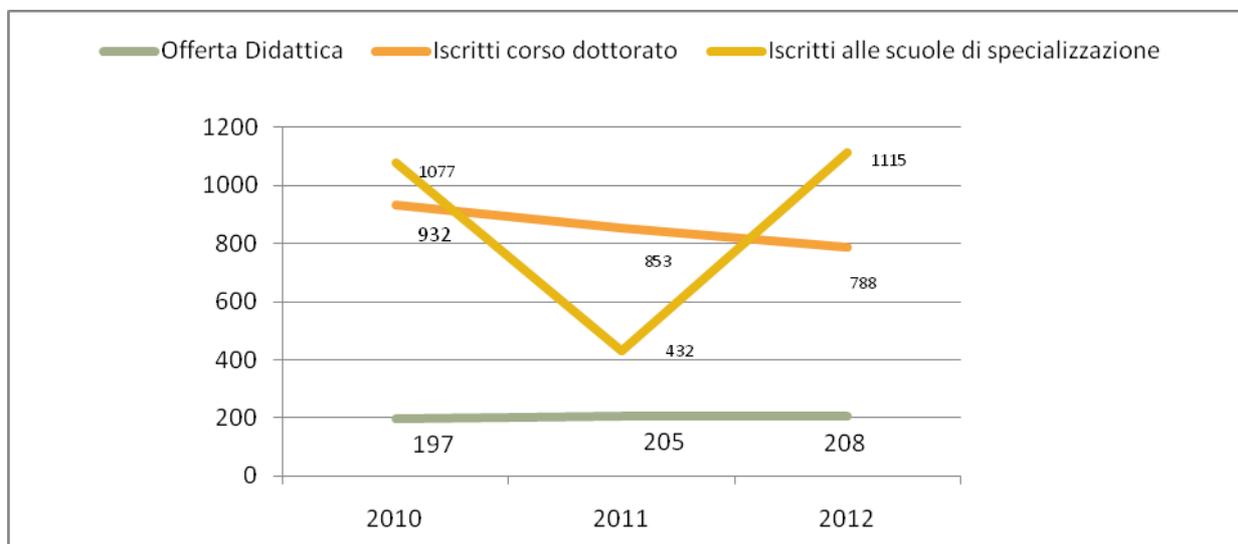
La Governance e l’assetto strutturale dell’Ateneo sono stati modificati a seguito dell’attuazione della legge 240/2010 e dell’entrata in vigore del nuovo Statuto emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012.

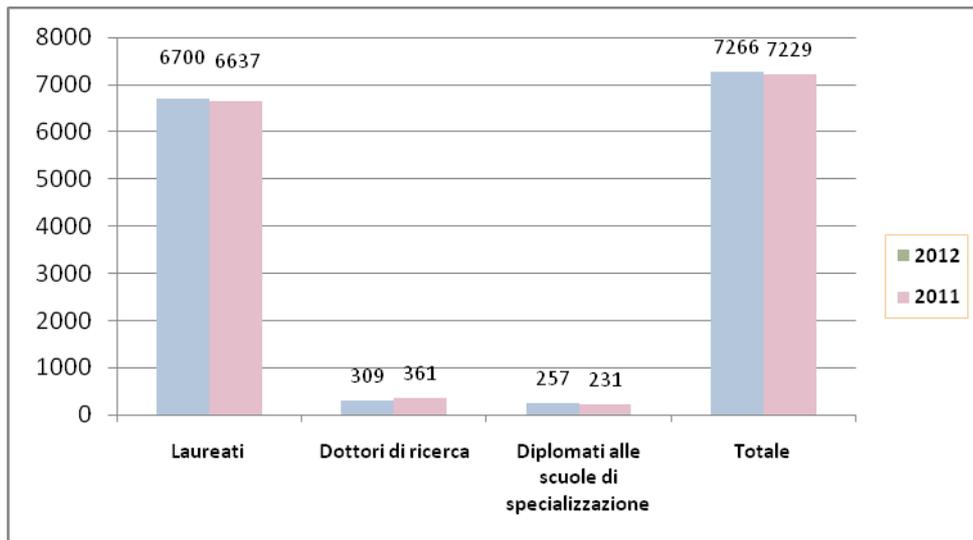
2.2 L’Amministrazione

Di seguito si presentano alcuni grafici che sintetizzano i dati qualitativi e quantitativi più significativi relativi all’offerta formativa, agli studenti e al personale riferiti agli anni 2010 – 2011 – 2012,

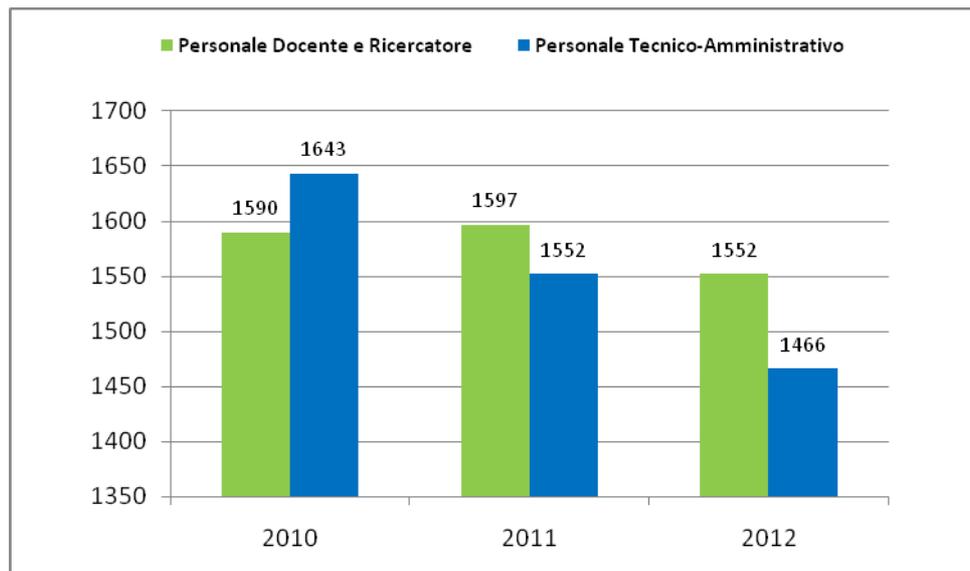
pubblicati nel dettaglio rispettivamente nel Piano della Performance 2011-2013, Piano della Performance 2012-2014 e Piano della Performance 2013- 2015 dell'Università di Pisa.

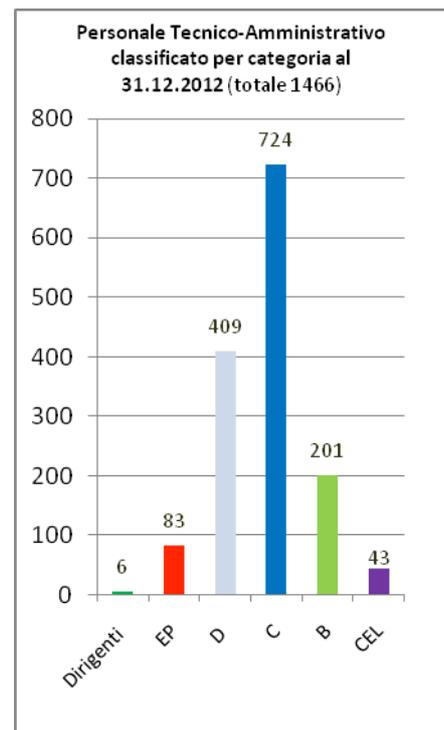
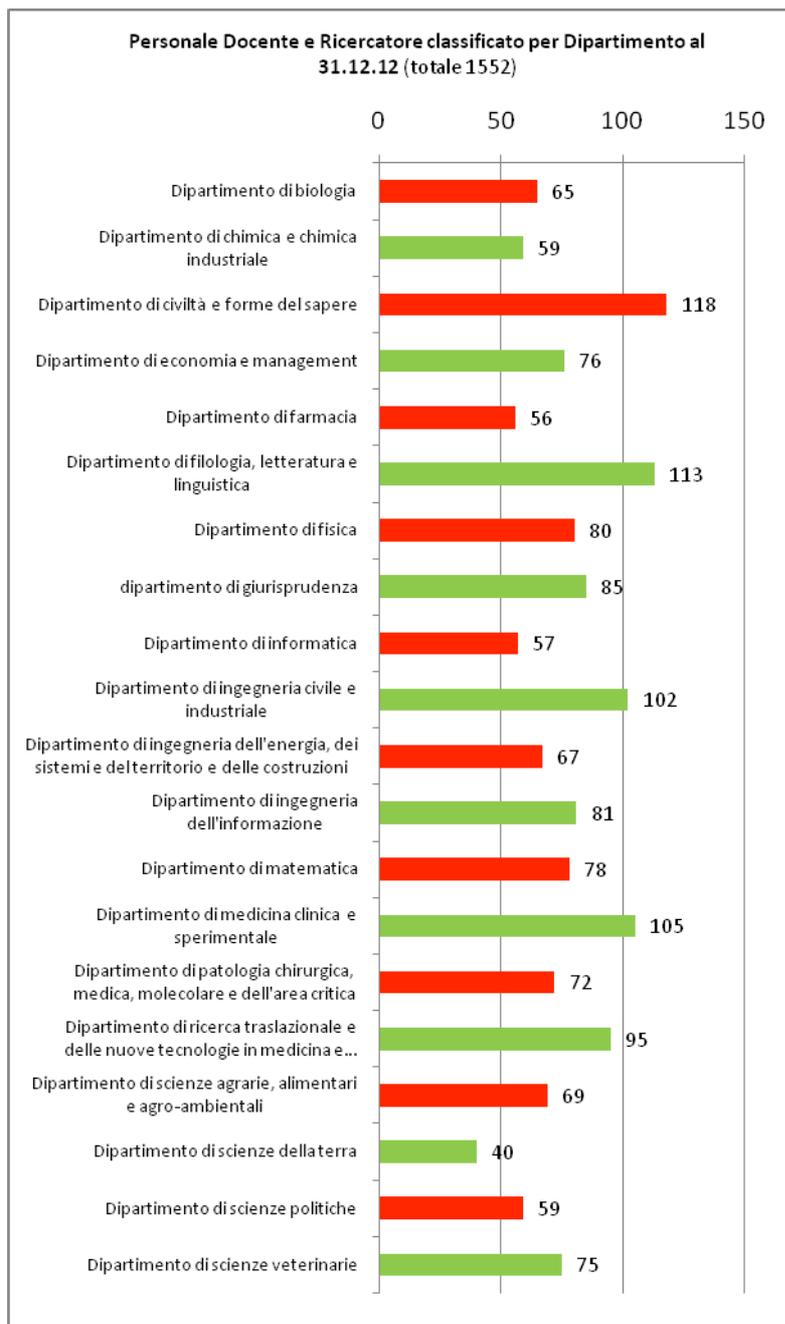
- Dati su offerta formativa e ricerca (corsi di laurea triennale, corsi di laurea magistrale, corsi di laurea a ciclo unico, scuole di dottorato e scuole di specializzazione) e sulla popolazione studentesca:



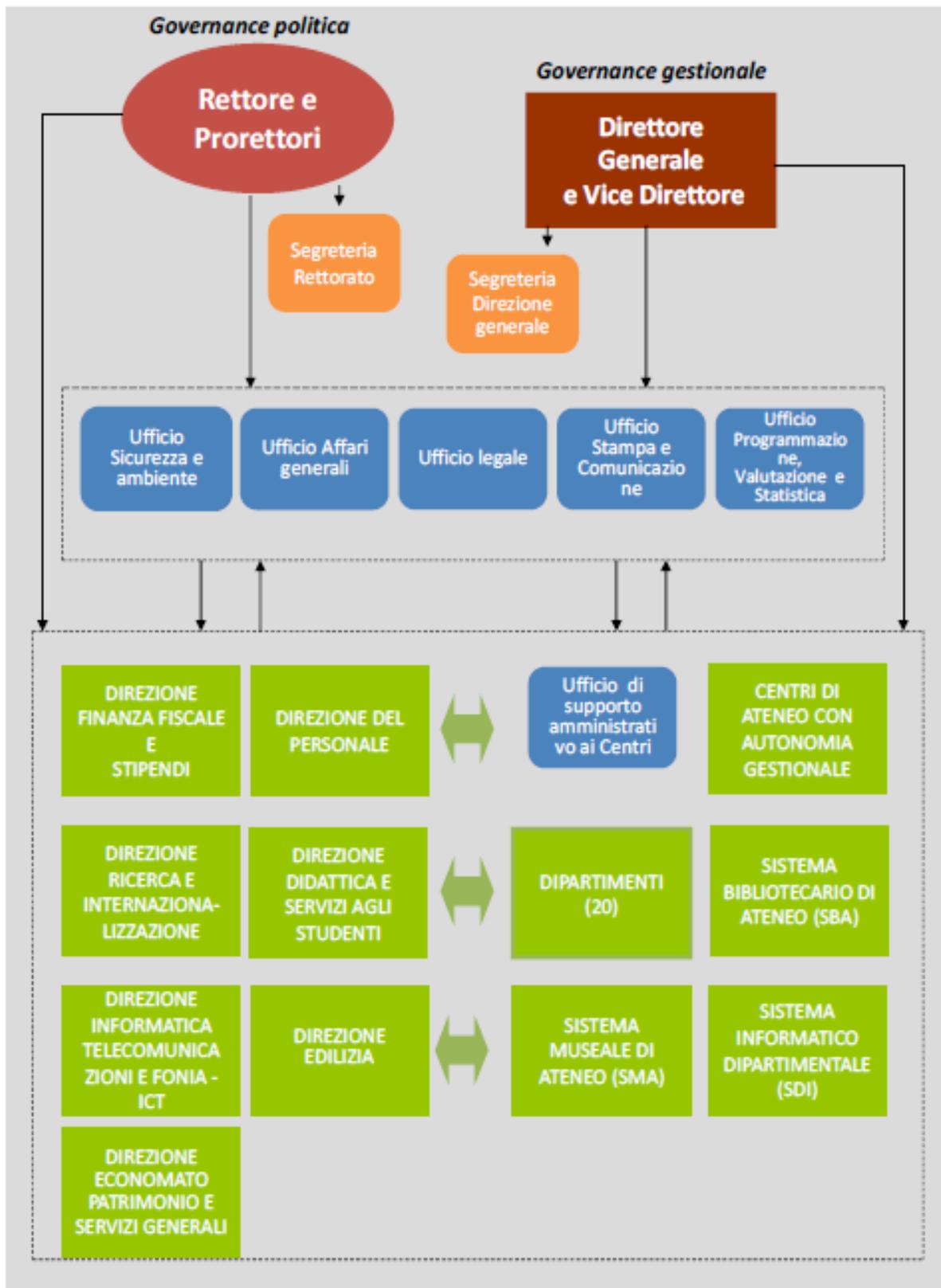


- Consistenza totale del personale docente e ricercatore e del personale tecnico-amministrativo di ruolo:

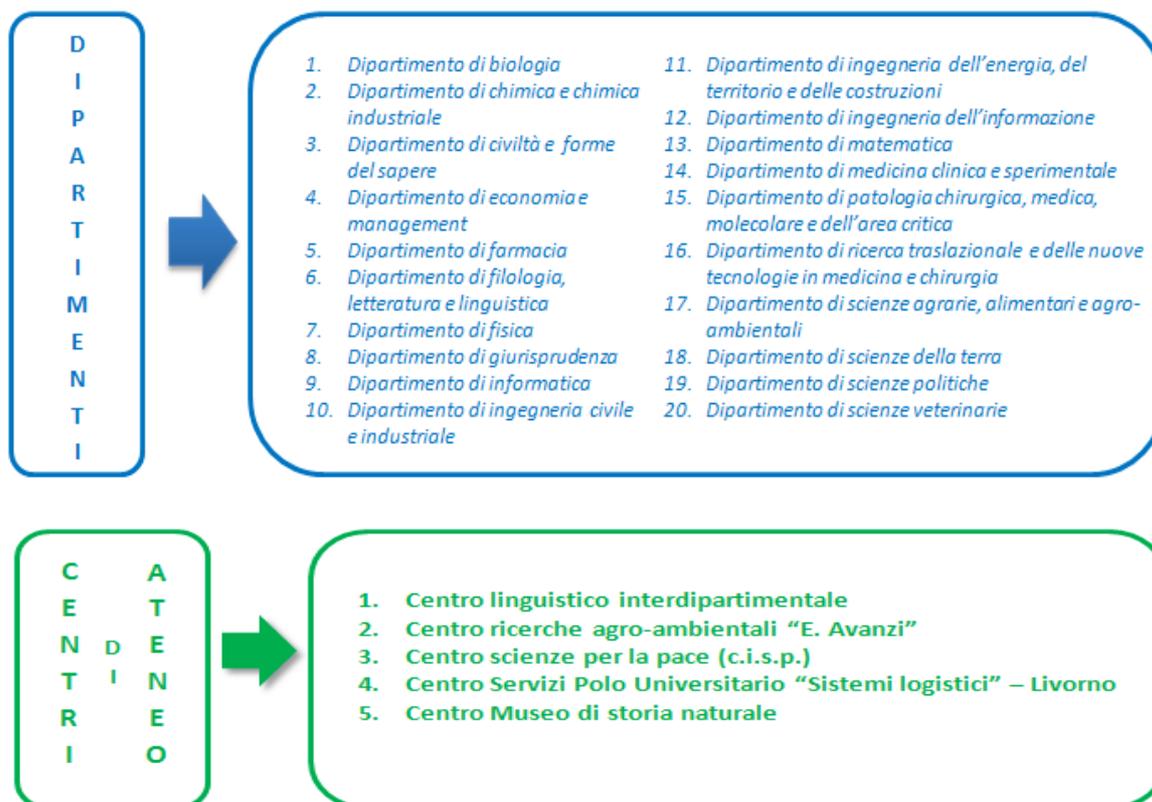




Organigramma di Ateneo post-riforma L.240/2010:



Seguono alcune tabelle di dettaglio delle strutture dell'Università di Pisa: i Dipartimenti e i Centri di Ateneo.



2.3 I risultati raggiunti

Nel 2012 l'Università di Pisa ha portato a compimento tredici obiettivi strategici riferiti all'area strategica 3 "Supporto Tecnico, Amministrativo e Gestionale" a loro volta sviluppati in 22 obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2012-2014.

Nel piano della Performance 2012-2014 erano definiti, come prevede la legge, obiettivi strategici di carattere pluriennale, molti dei quali sono stati totalmente raggiunti nel corso dell'anno 2012 (si rimanda alle schede di dettaglio redatte a cura dei dirigenti interessati sul sito istituzionale www.unipi.it - sezione "Amministrazione Trasparente"). I restanti obiettivi strategici di natura pluriennale dovranno essere completati e valutati anche con riferimento al Piano della Performance 2013-2015 come aggiornamento del Piano 2012-2014 in cui sono stati avviati.

2.4 Le criticità e le opportunità

Nel Piano della Performance 2012 -2014 sono state riscontrate alcune criticità che hanno reso necessaria la rimodulazione dell'obiettivo contrassegnato con il codice A.1259 - UGOV-PERSONALE "Introduzione del modulo Datawarehouse Sistema di simulazioni per il personale". La riprogrammazione dell'obiettivo è stata presentata nella seduta del Consiglio di Amministrazione in data 12/12/2012, evidenziando che le attività contenute sia nell'obiettivo strategico sia nell'obiettivo operativo collegato saranno demandate nell'anno 2013.

Nella medesima seduta del Consiglio di Amministrazione è stato inoltre evidenziato con riferimento all'obiettivo A. 1302- Attuazione Legge Gelmini (legge n.240/2010 e dello Statuto

dell'Università di Pisa emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012 ed entrato in vigore il 21 marzo 2012) che negli anni 2013-2014 sarà necessario completare l'attuazione di tutte le disposizioni della legge 240/2010 e dei relativi decreti. Pertanto le attività derivanti dall'evoluzione delle varie norme sono in continua realizzazione.

Gli obiettivi pluriennali sono stati ripresi nel piano della Performance 2013-2015 come naturale prosecuzione degli stessi e saranno annualmente aggiornati per quanto riguarda le attività previste.

L'attuazione Legge Gelmini (legge n.240/2010) e dello Statuto dell'Università di Pisa emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012) ed entrato in vigore il 21 marzo 2012) ha rappresentato per L'Ateneo uno degli obiettivi maggiormente sfidanti e rilevanti dell'anno 2012.

L'obiettivo è stato raggiunto completamente, in particolare negli ultimi scorcì dell'anno il personale tecnico amministrativo dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti è stato impegnato nello sviluppo delle procedure inerenti il passaggio al nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale, nelle attività connesse al nuovo sistema di protocollo elettronico e di conservazione dei documenti che vengono attualmente trattati in modo digitale. Allo scopo, vista la rilevanza di queste attività, sono state organizzate svariate giornate di formazione e informazione dedicate sia al personale direttamente coinvolto sia al restante personale. Inoltre, sono state attivate numerose iniziative per il test e la misurazione degli strumenti informatici descritti nelle attività dell'obiettivo dedicate e contenute nel piano delle Performance 2012-2014. Nel frattempo sono intervenute altre novità normative che hanno innescato la necessità di rideterminare, ad esempio, il sistema degli acquisti (si veda l'obbligatorietà del Mepa e i nuovi impatti delle convezioni Consip). Si può dire che si è trattato di una vera e propria attività costituente. Si veda allo scopo http://www.unipi.it/ateneo/personale/t-a/formazione/attivita/corsi2012.htm_cvt.htm.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della Performance



Nel Piano della Performance 2012-2014, per quanto espresso nella presentazione, sono definiti gli obiettivi strategici ed operativi relativi all'Area Strategica 3"

3.2 Obiettivi strategici

L'Università di Pisa ha individuato, per l'anno 2012, obiettivi seguendo la metodologia proposta del D.Lgs 150/09 e le relative delibere CiVIT.

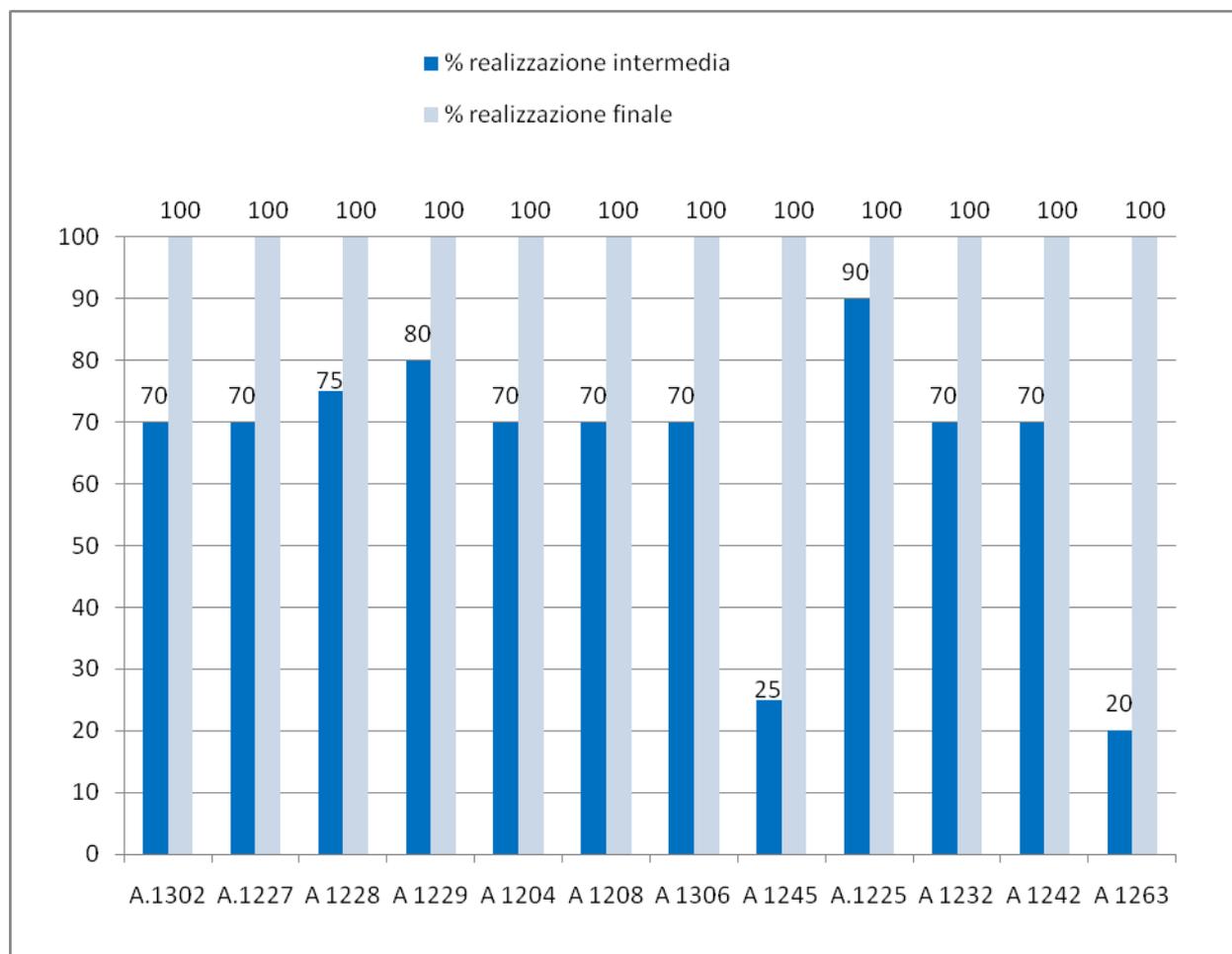
L'impostazione prende spunto anche dalle riflessioni del Consiglio di Amministrazione e del Rettore evidenziate nella seduta del 28 settembre 2011 suggerendo ai dirigenti di esprimere le proprie proposte progettuali in maniera coordinata con gli obiettivi e con la strategia individuata per raggiungerli.

Gli obiettivi strategici definiti ed approvati sono stati successivamente sviluppati (*deployment*) in obiettivi operativi utilizzando l'applicativo web-based fino ad arrivare all'obiettivo da assegnare alla singola struttura e alla singola persona.

Di seguito tabella riepilogativa degli obiettivi strategici per l'anno 2012 individuati.

Codice	TITOLO DEL PROGETTO	AREA/DIRIGENTE
A.1302	Attuazione Legge Gelmini (legge n.240/2010) e dello Statuto dell'Università di Pisa emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012) ed entrato in vigore il 21 marzo 2012)	Direttore generale GRASSO RICCARDO
A.1227	Interventi sul sistema contributivo degli studenti per gli aspetti relativi al diritto allo studio attraverso l'individuazione di nuovi strumenti di perequazione sociale e in ottica di razionalizzazione mediante l'integrazione tra la gestione delle carriere studenti e quella contabile	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO
A 1228	Miglioramento dei meccanismi di controllo e supporto al percorso formativo volti a garantirne regolarità, coerenza, anche in linea con i criteri previsti per l'erogazione dei finanziamenti ministeriali, nonché appetibilità per il mondo produttivo e riqualificazione dell'offerta formativa post laurea nell'ottica di una condivisione delle risorse in ambito regionale	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO
A 1229	Ottimizzazione dei servizi bibliotecari agli studenti e al personale mediante accorgimenti gestionali e organizzativi nonché ulteriore informatizzazione e integrazione dei processi	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO
A 1204	UGOV - CONTABILITA' - Introduzione alla contabilità economico-patrimoniale	Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi DE SIMONE AURELIA
A 1208	UGOV - PERSONALE - Migrazione da CSA a UGOV Risorse Umane	Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi DE SIMONE AURELIA
A 1306	UGOV - PERSONALE - Costituzione Modulo organico	Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi DE SIMONE AURELIA
A 1245	Fascicolo elettronico del fabbricato as built	Direzione Economato, Patrimonio e Servizi Generali MASSANTINI FEDERICO
A.1225	Potenziamento dell'internazionalizzazione dell'Ateneo	Direzione Ricerca e Internazionalizzazione PERINI ELENA
A 1232	Catalogo U-GOV : Risorse e Valutazione della Ricerca	Direzione Ricerca e Internazionalizzazione ELENA PERINI
A 1242	Implementazione U-GOV Gestione Progetti	Direzione Ricerca e Internazionalizzazione ELENA PERINI
A 1263	Progetto Titulus: protocollo informatico centralizzato e gestione documentale	Direzione Informatica, Telecomunicazioni e Fonia - Ict STEFANO SUIN

TABELLA di sintesi obiettivi strategici di Ateneo - % realizzazione intermedia e finale



3.2 Obiettivi e piani operativi

Nel Piano della Performance 2012-2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione, (23.5.2012, delibera n. 142), sono stati definiti gli obiettivi strategici assegnati al personale dirigenziale. Secondo quanto proposto dalla Direzione Amministrativa, le attività dell'area strategica 3, sono state definite in obiettivi strategici (Obiettivi strategici di Supporto Tecnico-Amministrativo-Gestionale), e, dove ritenuto opportuno, a loro volta sviluppati in 22 obiettivi operativi, come esplicitato dalla seguente tabella. In essa sono riportate anche le responsabilità di esecuzione dei progetti, dal dirigente di riferimento al responsabile di progetto, per le quali sono riportate le categorie di appartenenza:

CODICE	TITOLO DEL PROGETTO	RESPONSABILE	CATEGORIA	
A.1227	Interventi sul sistema contributivo degli studenti per gli aspetti relativi al diritto allo studio attraverso l'individuazione di nuovi strumenti di perequazione sociale e in ottica di razionalizzazione mediante l'integrazione tra la gestione delle carriere studenti e quella contabile	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO	DIRIGENTE	
Operativi collegati	S.1254	Revisione delle fasce ISEE per il calcolo della contribuzione e analisi dell'andamento delle dichiarazioni ISEE presentate dagli studenti	RIVETTI LUIGI	EP
	S.1256	Recupero dei crediti insoluti verso gli studenti che hanno sostenuto esami	RIVETTI LUIGI	EP
	S.1275	Accentramento e informatizzazione dell'incasso delle tasse dei master	TOGNINI MARIA	EP

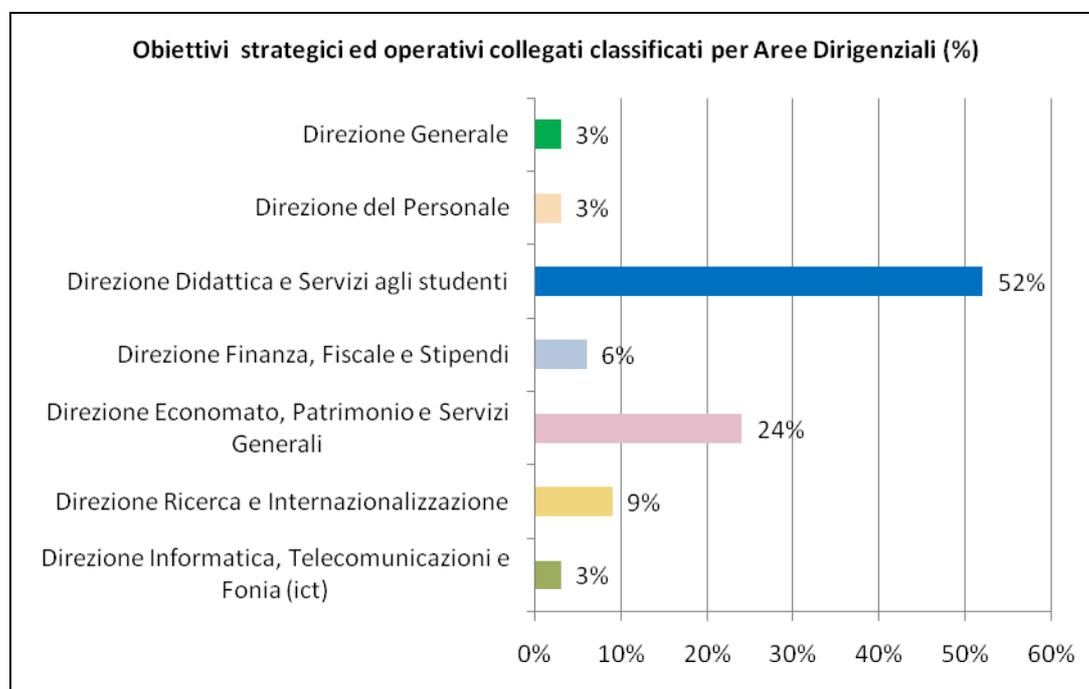
CODICE	TITOLO DEL PROGETTO	RESPONSABILE	CATEGORIA	
A 1228	Miglioramento dei meccanismi di controllo e supporto al percorso formativo volti a garantirne regolarità, coerenza, anche in linea con i criteri previsti per l'erogazione dei finanziamenti ministeriali, nonché appetibilità per il mondo produttivo e riqualificazione dell'offerta formativa post laurea nell'ottica di una condivisione delle risorse in ambito regionale	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO	DIRIGENTE	
Operativi collegati	S.1246	Consorzi o associazioni temporanee di scopo regionali, anche con eventuale superamento del modello scuole, finalizzate alla formazione dottorale	TOGNINI MARIA	EP
	S.1253	Convenzione regionale per il tirocinio formativo attivo (TFA) relativo alla formazione degli insegnanti	TOGNINI MARIA	EP
	S.1266	Introduzione elementi correttivi nel controllo della carriera volti a migliorare gli indicatori della quota premiale FFO per la didattica	RIVETTI LUIGI	EP
	S.1267	Monitoraggio e iniziative rivolte alla riduzione del tasso di abbandono.	RIVETTI LUIGI	EP
	S.1303	Indagine sugli studenti inattivi dell'Università di Pisa	MARINI MANUELA	EP
	S.1304	Progetto UnipiStat (parte relativa all'analisi di coorte)	MARINI MANUELA	EP

CODICE	TITOLO DEL PROGETTO	RESPONSABILE	CATEGORIA	
A 1229	Ottimizzazione dei servizi bibliotecari agli studenti e al personale mediante accorgimenti gestionali e organizzativi nonché ulteriore informatizzazione e integrazione dei processi	Direzione Didattica e Servizi Agli Studenti BELLANDI MAURO	DIRIGENTE	
Operativi collegati	S.1202	Recupero del 3° versamento dell'Università di Pisa dall'Archivio di stato di Pisa in cui era stato versato nel 1994	D'ORAZIO ANITA	D
	S.1203	Razionalizzazione delle tesi dell'Università in Archivio generale di Ateneo	D'ORAZIO ANITA	D
	S.1205	REICAT: adeguamento delle intestazioni catalografiche presenti nel catalogo unico dell'Università di Pisa alle nuove Regole Italiane di Catalogazione	BUCCHIONI CINZIA	EP
	S.1207	Sperimentazione di centralizzazione della gestione delle postazioni studenti per l'accesso alla rete nelle biblioteche.	BERNARDINI ENRICO	EP
	S.1209	Razionalizzazione e definizione di sviluppi del servizio di fotocopiatura nelle biblioteche con particolare riferimento alla stampa da web.	BACCI MARIA GRETA	EP

CODICE	TITOLO DEL PROGETTO	RESPONSABILE	CATEGORIA
A 1245	Fascicolo elettronico del fabbricato as built	Direzione Economato, Patrimonio e Servizi Generali MASSANTINI FEDERICO	DIRIGENTE

Operativi collegati	S.1283	Dati patrimoniali degli immobili	TRAMBUSTI ALESSANDRO	EP
	S.1286	Documenti di regolarità urbanistica e attestazioni di conformità dal punto di vista edilizio urbanistico (fascicolo del fabbricato as built)	BERNARDONI AGNESE	EP
	S.1287	Scheda riepilogativa dei dati dell'immobile inerenti gli impianti, le strutture, le finiture, e la vulnerabilità sismica (fascicolo del fabbricato as built)	BIANCHI FABIO	EP
	S.1288	Collaudo, agibilità/abitabilità del fabbricato o altra documentazione equivalente (fascicolo del fabbricato as built)	BIANCHI FABIO	EP
	S.1289	Manutenzione del fabbricato (fascicolo fabbricato as built)	BIASCI MARIA CRISTINA	EP
	S.1290	Comunicazione dati, informazioni, e documenti relativi agli aspetti energetici dei vari edifici per la formazione e gestione del fascicolo fabbricato as built	VITI ANTONIO	EP
	S.1285	Prevenzione incendi dei fabbricati ("Fascicolo elettronico del fabbricato as built")	FINI ALESSIA	EP

Sulla base della *vision* di Ateneo esplicitata nel piano della Performance 2012, gli obiettivi strategici e gli operativi collegati sono percentualmente suddivisi nelle aree dirigenziali come segue:

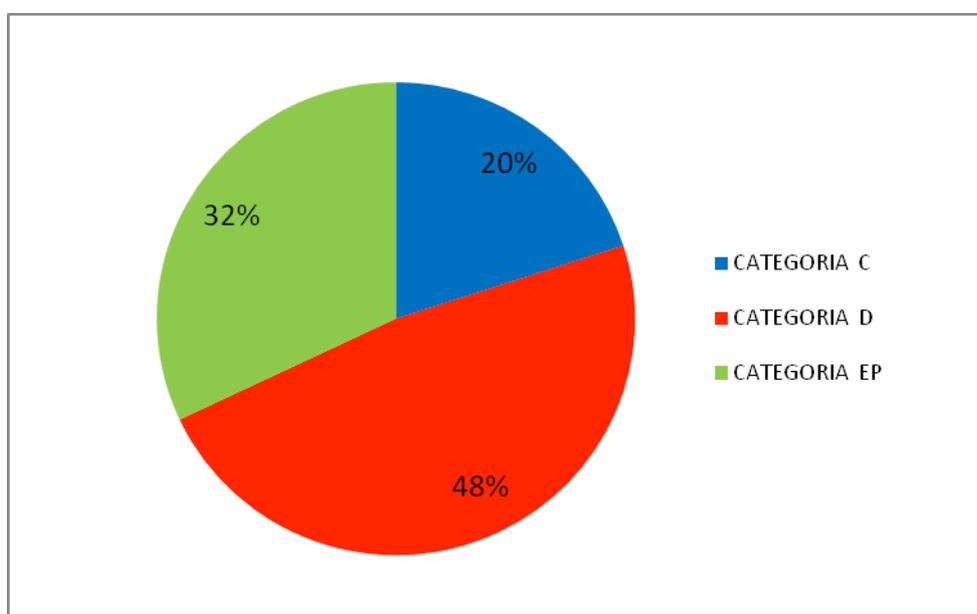


3.4 Obiettivi individuali

Con riferimento al provvedimento direttoriale Prot. I/3 n. 7514 del 6.6.11 “PROVVEDIMENTO PER MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2011 DEL PERSONALE DI CATEGORIA D CON QUALIFICATI INCARICHI, EP, DIRIGENTI” in vigore anche per l’anno 2012, il personale tecnico amministrativo di cat. D con qualificato incarico (ex art. 91 comma 3 CCNL), cat. EP e Dirigenti è valutato sia sulla base degli obiettivi assegnati sia sui comportamenti organizzativi.

Sono stati assegnati n. 119 obiettivi individuali in cui il personale è investito di una posizione di responsabilità, in dipendenza della categoria di appartenenza: Dirigente di Riferimento, Responsabile di Progetto o Responsabile di Fase. In tali obiettivi il personale è stato inserito anche nelle fasi di lavoro nelle quali sono specificate le attività da svolgere. Globalmente gli obiettivi sono articolati in 442 fasi di lavoro.

Il diagramma sottostante indica, percentualmente, il grado di condivisione e partecipazione del personale distinto per categoria EP, D e C agli obiettivi 2012 di Ateneo.



Emerge il considerevole coinvolgimento del personale di categoria C pur non essendo direttamente destinatario delle disposizioni contenute nel provvedimento direttoriale Prot. I/3 n. 7514 del 6.6.11 “PROVVEDIMENTO PER MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2011 DEL PERSONALE DI CATEGORIA D CON QUALIFICATI INCARICHI, EP, DIRIGENTI”. Per il raggiungimento degli obiettivi, infatti, l’Università di Pisa attribuisce la responsabilità delle attività necessarie raggruppate in “fasi lavoro” a persone di qualsiasi categoria, tenendo conto della congruenza fra attività richiesta e categoria posseduta e in possesso delle competenze e capacità richieste per l’espletamento della fase.

Con l’approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2012 del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della Performance” tutto il personale tecnico-amministrativo, di qualsiasi categoria, sarà coinvolto nel processo di valutazione a partire dall’anno 2013.

3.4.1 Valutazione del Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione con delibera n.128 del 20/3/2013 ha nominato la commissione istruttoria per la valutazione degli obiettivi dell’anno precedente che svolge la propria attività sia attraverso riunioni plenarie, che con l’analisi dei singoli obiettivi assegnati alla Direzione Generale,

raggiungendo la valutazione finale condivisa per l'attribuzione della percentuale di risultato del Direttore Generale.

La commissione stessa inoltre, fornisce indicazioni relativamente alle caratteristiche degli obiettivi da porre in essere nel futuro, riguardo soprattutto il grado di innovazione, originalità e coerenza degli stessi con la *mission* istituzionale.

A seguito dell'attribuzione della percentuale di risultato del Direttore Generale viene avviato il processo di valutazione dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo di cat. EP e D con qualificato incarico.

3.4.2. Valutazione dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo

La misurazione e la valutazione della performance del personale di categoria dirigenziale, di categoria Ep di qualsiasi area, di categoria D con qualificati incarichi di tutto l'Ateneo è effettuata sulla base del raggiungimento di obiettivi (per un punteggio massimo pari a 80 punti) e sui comportamenti organizzativi (per un punteggio massimo pari a 20 punti); Il punteggio da assegnare agli obiettivi è ottenuto calcolando la media aritmetica delle percentuali di realizzazione degli obiettivi (fasi assegnate) e ottenendo la proporzione rispetto al valore massimo attribuibile; La valutazione di ogni obiettivo è ritenuta sufficiente se verrà raggiunto l'80% di realizzazione (corrispondente a 64 punti); Per il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi si intende raggiunta la sufficienza attraverso l'assegnazione di 10 punti; Il raggiungimento massimo di 100 punti corrisponde al pagamento del 100% della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità complessiva e quindi un punto corrisponde a 1% per il pagamento della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità.

Sono individuati i seguenti quattro comportamenti e capacità:

- Pianificazione, organizzazione e controllo:
 - a. saper definire e ridefinire costantemente l'ottimale piano delle azioni in relazione alle risorse disponibili e agli obiettivi di risultato oltre che alle condizioni di variabilità del contesto;
 - b. capacità di organizzare efficacemente le proprie attività, con precisione, nel rispetto delle esigenze e delle priorità, fronteggiando anche situazioni impreviste;
- Affidabilità:
 - a. Rispetto delle scadenze e degli impegni presi;
 - b. Capacità di regolare le azioni proprie soddisfacendo pienamente gli accordi definiti con i ruoli con cui si è in relazione, senza essere sollecitati;
 - c. Capacità di migliorare e consolidare la professionalità necessaria per ricoprire il proprio ruolo;
- Collaborazione e cooperazione:
 - a. Capacità di saper partecipare attivamente alle varie attività lavorative in cui si è coinvolti, assumendo comportamenti finalizzati a svolgere in modo efficace ed efficiente le proprie funzioni e agevolando i processi comunicativi e informativi, in ragione dei risultati che si devono conseguire nella struttura;
 - b. Mostrare comprensione e disponibilità verso le esigenze altrui offrendo collaborazione, mettendo a disposizione informazioni, esperienza, conoscenza, facilitando il confronto, la valorizzazione dei contributi, la costruzione di legami positivi e il lavoro di gruppo;

- c. Fare proposte per promuovere innovazione nei processi e negli approcci adottati nel lavoro quotidiano;
- Flessibilità e tensione al risultato:
 - a. Capacità di adattarsi tempestivamente alle nuove situazioni senza opposizioni preconcepite, interagire e collaborare con persone e gruppi con punti di vista diversi;
 - b. Capacità di accettare i cambiamenti nel proprio ruolo utilizzando anche la precedente esperienza;
 - c. Capacità di far fronte a carichi di lavoro coerenti con la natura dei risultati da conseguire nell'ambito delle proprie attività di lavoro.

Ad ogni comportamento viene assegnato un punteggio variabile rispetto alla frequenza del comportamento osservato ("bilancio dei comportamenti") secondo la seguente tabella:

FREQUENZA DEL COMPORTAMENTO	VALUTAZIONE	PUNTI
Sporadicamente	Non sufficiente	1
Qualche volta	Appena sufficiente, migliorabile	2
Abbastanza	Positiva, migliorabile	3
Spesso	Positiva	4
Sempre	Eccellente	5

Il punteggio massimo da attribuire alla sezione "comportamenti e capacità organizzative" sarà quindi pari a 20 punti;

3.4.3 Valutazione del personale tecnico amministrativo di cat. B,C,D

I criteri di valutazione del personale tecnico amministrativo di cat. B, C, D per l'anno 2012 e in attesa dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione dall'anno 2013, sono espressi dal Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo. La tabella seguente riporta anche il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale:

F.do Lavoro straordinario			761.967,00
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale 2012			
Progressioni economiche (requisiti al 31.12.2011)		202.803,00	
Produttività 2012		1.019.448,00	
Integrazioni finanziate con fondi propri		(*)	
Sostegno mobilità sul territorio		46.646,00	
Indennità art. 41, comma 4 CCNL 27.1.2005			
risorse CCNL 28/03/2006 art.5, comma 2 e CCNL 16/10/2008 art. 88, comma3	275.546,00		
fondo indennità accessoria	1.040.222,00	1.315.768,00	
Indennità di responsabilità cat. B, C e D			
fondo indennità di responsabilità art. 91, comma 3 CCNL 16/10/2008	542.401,00		
integrazione fondo per personale cat. B,C,D art. 91, commi 1-2 CCNL 16/10/2008	150.000,00	692.401,00	
Compensi per disagio e rischio			
fondo disagio e rischio	247.900,00		
integrazione indennità autisti	14.000,00		
integrazione per indennità di reperibilità	50.000,00	311.900,00	3.588.966,00
Fondo per retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP			
retribuzione di posizione e di risultato	895.089,00		
abbattimento 10% art. 67 comma 5 D.L. 112/08 convertito con modificazioni con Legge 133/08	-78.291,00	816.798,00	816.798,00
TOTALE STANZIAMENTO 2012			5.167.731,00

I Responsabili di ciascuna struttura didattica, scientifica e di servizio concordano con i rappresentanti del personale nelle singole strutture, o con il personale in assenza di rappresentanti, le modalità per l'attribuzione dei punteggi in relazione ai singoli parametri.

Saranno poi attribuiti i punteggi alle singole unità di personale con riferimento ai parametri definiti e sarà quindi effettuata la somma dei punti attribuiti a ciascuna unità di personale.

I Responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e i dirigenti dell'amministrazione centrale, sono tenuti, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'assegnazione dello stanziamento da ripartire, a concludere la procedura di ripartizione e a trasmettere la documentazione pertinente agli Uffici competenti per la liquidazione dei compensi al personale.

Il processo di valutazione prevede la partecipazione dei valutati al procedimento ed eventuali valutazioni negative del dipendente dovranno essere supportate da specifiche contestazioni.

Decorso i termini previsti, sulla base del punteggio definitivamente attribuito a ciascuna unità di personale, si procederà a effettuare la divisione del budget assegnato alla struttura per il totale dei punti ottenendo così il compenso per la produttività per ogni punto. Si moltiplicherà poi l'importo del compenso per punto per il numero dei punti attribuiti a ogni persona ottenendo in tal modo l'importo del compenso spettante a ciascuna unità di personale.

4. RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

L'Ateneo, ha presentato, in data 14 maggio 2013, il primo Bilancio Sociale quale strumento essenziale per la verifica e la comunicazione dei risultati raggiunti dall'Ateneo.

Di seguito si ricordano gli obiettivi che sono stati perseguiti nella formulazione del primo bilancio sociale dell'università di Pisa:

- Promuovere e migliorare la comunicazione tra Ateneo e stakeholders;
- Fornire un quadro complessivo delle attività e dei risultati ottenuti da tutti gli organismi interni ed esterni collegati all'Ateneo;
- Ottenere dagli stakeholder interni ed esterni valutazioni relative alle attività messe in atto dall'Ateneo;
- Dotare l'Ateneo di uno strumento utile nell'attività di verifica delle proprie strategie, che possa fungere:
 - a) da supporto nei processi decisionali ai diversi livelli di responsabilità tramite l'implementazione di un sistema organico di indicatori qualitativi e quantitativi;

- b) da promotore nello sviluppo di una cultura interna di valorizzazione e rendicontazione del proprio operato.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Pari Opportunità, istituito nel 1992, è l'organo che tutela i singoli e i gruppi da discriminazioni di genere, formula piani di azioni positive a favore delle lavoratrici e dei lavoratori per consentire l'effettiva parità e affronta tematiche delle pari opportunità a tutti i livelli, coinvolgendo la componente studentesca e il personale a tempo indeterminato e terminato.

Il Comitato è composto da 15 membri, di cui 5 rappresentanti del personale docente e ricercatore (4 rappresentanti dei docenti e un rappresentante del personale con contratto di ricerca a tempo determinato), 5 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo (4 rappresentanti del personale in servizio a tempo indeterminato e un rappresentante del personale a contratto a tempo determinato) e 5 rappresentanti della componente studentesca (4 rappresentanti degli studenti e un rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi. Le attività svolte possono essere consultate <http://www.unipi.it/index.php/presentazione/item/2187-il-bilancio-sociale-delluniversit%C3%A0-di-pisa>

Con l'entrata in vigore del nuovo statuto è stato costituito il comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG); in particolare, legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro") prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1).

Il comitato è chiamato a promuovere le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, e la parità effettiva fra i generi, promuovendo la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale.

6. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance 2012

In sede di prima applicazione del ciclo della Performance, si sono riscontrati i seguenti punti di debolezza e di forza:

Punti di debolezza

1. Sebbene il personale sia stato adeguatamente coinvolto nel processo di misurazione della Performance, risulta non ancora pienamente a conoscenza del sistema di misurazione e valutazione organizzativa e individuale messo in atto dall'Ateneo.
2. All'interno del piano non risulta sempre chiaro il collegamento tra obiettivo strategico ed obiettivi operativi.
3. La definizione degli obiettivi e dei relativi target (risultati da raggiungere) ha fortemente risentito della mancanza di un'esperienza pregressa consolidata;
4. In taluni casi, non risulta chiaro se il target programmato abbia un respiro annuale o triennale.

Punti di forza

1. Gli obiettivi sono stati definiti in coerenza con le priorità politiche e le strategie dell'Ateneo.
2. Implementazione di un sistema di definizione degli obiettivi operativi svolto attraverso un sistema informatico web based con la specificazione, per ciascun obiettivo, del risultato raggiunto, del valore degli indicatori monitorati e della relativa fonte informativa.
3. Disponibilità di elementi informativi utili per supportare le decisioni dell'Ateneo in termini di aree di intervento e risorse.