



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

AREA  
PROGRAMMAZIONE,  
ORGANIZZAZIONE  
E CONTROLLO

Il Dirigente

Prot. n. 36899 del 11/3/2016

Circolare n. 13 del 2016

Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Responsabili Amministrativi di Dipartimento  
Ai Dirigenti  
Ai Responsabili  
Amministrativi  
Ai Direttori dei Centri  
Ai Presidenti delle Scuole  
Al Personale Tecnico e Amministrativo

LORO SEDI

Oggetto: **Attribuzione degli obiettivi di performance e dei progetti di produttività:  
Piano Integrato 2016-2018.**

Il Consiglio di Amministrazione ha recentemente approvato due importanti documenti relativi alla performance della componente tecnico-amministrativa dell'Ateneo:

- Il "**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**", che descrive i criteri per la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, per il monitoraggio dei risultati e la valutazione delle prestazioni. Il documento, approvato dal CdA in data 5 febbraio 2016, è pubblicato all'indirizzo [http://www.unifi.it/upload/sub/personale/trasparenza/performance/2016\\_2018/sistema\\_misurazione\\_valutazione\\_performance.pdf](http://www.unifi.it/upload/sub/personale/trasparenza/performance/2016_2018/sistema_misurazione_valutazione_performance.pdf);
- Il "**Piano Integrato 2016-2018**", contenente gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo per il prossimo triennio. Il documento, approvato dal CdA in data 26 febbraio 2016 è pubblicato all'indirizzo: <http://www.unifi.it/vp-9810-piano-della-performance.html>.

Tutto il personale tecnico-amministrativo è chiamato a partecipare ai processi di sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi dell'Ateneo, attraverso la declinazione degli obiettivi dell'organizzazione in obiettivi individuali.



### 1. *Gli obiettivi dell'organizzazione: il Piano Integrato*

Il Piano Integrato è "il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria" (ANVUR, *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*, Luglio 2015) e va a sostituire il previgente Piano delle Performance (L. 150/2009). Esso trae il proprio fondamento dal Piano Strategico, presentato dal Rettore alla comunità accademica nel mese di dicembre 2015 e definitivamente approvato dagli organi di Governo nelle sedute del 28 gennaio (Senato Accademico) e 5 febbraio (Consiglio di Amministrazione), e costituisce lo strumento unitario di programmazione, gestione e controllo dell'azione amministrativa, al fine di migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza delle attività a supporto delle missioni istituzionali dell'Ateneo.

Il Piano Integrato è il risultato del confronto e della condivisione tra organi politici e Direzione Generale e tra questa e i Dirigenti e i Responsabili Amministrativi di Dipartimento, che hanno contribuito e partecipato attivamente al processo di individuazione degli obiettivi al fine di rendere trasversali e pienamente coordinati i contenuti richiesti dal piano.

Il documento ha un taglio molto operativo: definisce obiettivi di performance amministrativa, declinati per processo e congiunti da elementi aggreganti e di evoluzione organizzativa o migliorativa dei servizi. Si compone di cinque sezioni:

- *Inquadramento strategico dell'Ateneo*

Si dà evidenza delle risorse dell'Ateneo, dell'andamento dei bilanci, dei risultati delle politiche di Ateneo rispetto alle missioni istituzionali, delle indagini di *customer satisfaction* e del benessere organizzativo, che complessivamente guidano le azioni di miglioramento indicate nel Piano.

- *Performance organizzativa – ambito di azione del Direttore Generale*

È il cuore del Piano Integrato: nelle tabelle allegate al Piano è riportata la rappresentazione complessiva degli obiettivi e la loro declinazione in azioni, con gli indicatori scelti per la verifica e i target da raggiungere, associati ai processi competenti e dunque alle strutture organizzative che saranno coinvolte, e con l'indicazione delle risorse necessarie. Si distinguono obiettivi operativi connessi o direttamente derivanti dal Piano Strategico, e obiettivi di impulso direzionale, stabiliti dal Direttore Generale a integrazione dei precedenti, che valorizzano la componente amministrativa e sviluppano le azioni trasversali, in particolare quelle riferite allo sviluppo organizzativo, alla



trasparenza delle informazioni e alla prevenzione dei comportamenti illeciti nonché quelle correlate alla gestione delle risorse complessive necessarie per l'implementazione delle performance organizzativa.

- Analisi delle aree di rischio

Il Piano dà conto dei rischi di corruzione potenzialmente insiti nell'attività ordinaria e nelle azioni volte alla realizzazione degli obiettivi performanti, ricomprendendo, come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, la valutazione del rischio per ciascun processo, le misure obbligatorie e quelle ulteriori decise dall'Amministrazione per il trattamento del rischio (prevenzione e contrasto).

- Comunicazione e trasparenza

Il Piano riferisce gli adempimenti messi a regime per soddisfare i requisiti di trasparenza imposti dalla normativa; inoltre traduce la linea strategica della comunicazione dell'identità e dei risultati dell'Ateneo in ambiti integrati di intervento, sì da rendere i processi comunicativi trasversali alle strutture, agli uffici, ai progetti e alle iniziative.

- Performance individuale- sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi

Nel Piano sono sintetizzati gli elementi rilevanti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo. Il Sistema distingue la valutazione della performance organizzativa dalla valutazione della prestazione individuale e specifica nel dettaglio le modalità di assegnazione a cascata degli obiettivi individuali, i criteri di verifica del risultato, i parametri e l'oggetto della valutazione, la metodologia, le fasi e i tempi della valutazione, i soggetti coinvolti nel processo, il sistema di attribuzione degli incentivi economici collegati alla valutazione, le procedure di conciliazione.

Il Piano Integrato, dal momento della sua approvazione, **costituisce atto di indirizzo e di autorizzazione all'uso delle relative risorse umane e finanziarie per tutti gli obiettivi ivi previsti e per le strutture coinvolte**. In particolare, dalla data della sua approvazione decorrono i termini, fissati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per l'articolazione su tutta l'Amministrazione degli obiettivi di performance organizzativa "a cascata" in obiettivi di prestazione individuale per ogni livello di responsabilità e categoria di personale, dai vertici ad ogni dipendente attraverso la declinazione nei progetti di produttività.

## **2. Gli obiettivi individuali: incarichi di responsabilità e progetti di produttività**

Il Direttore Generale assegnerà ai Dirigenti, ai Responsabili di struttura e ai Responsabili Amministrativi dei Dipartimenti (RAD) gli obiettivi individuali per l'anno 2016,



coerentemente con le azioni disposte dal Piano Integrato.

Al Responsabile di ciascuna struttura compete la **declinazione di specifici obiettivi di performance al personale con incarichi di responsabilità** e l'attribuzione dei **progetti di produttività e miglioramento dei servizi** a tutto il personale afferente alla struttura. Le azioni proposte dovranno trovare continuità con quelle espresse nel Piano Integrato. Gli obiettivi e i progetti di produttività dovranno essere condivisi dal Responsabile con i soggetti coinvolti in incontri e colloqui e successivamente formalizzati in schede individuali approvate congiuntamente dalle parti.

Pertanto, **entro il 31 marzo 2016**, ogni responsabile dovrà:

- **Assegnare gli obiettivi al personale di categoria EP ed al personale di categoria B, C e D con incarico (ex. art. 91 c.1 e c.3 del CCNL di comparto)**, seguendo i modelli predefiniti, attualmente sottoposti al parere del Nucleo di Valutazione ([cat. EP con Responsabilità](#); [cat. EP con Responsabilità di Centro](#); [cat. EP senza incarichi di Responsabilità](#); [cat. D con Responsabilità](#); [cat. B, C, D con Incarico](#)), e definire in relazione a quali risultati le attività saranno valutate (indicatori, target, metriche). Il modello sarà sottoscritto dall'interessato per presa visione e accettazione degli obiettivi, sulla base dei quali avverrà la valutazione e l'eventuale retribuzione di risultato. **Le schede dovranno quindi essere trasmesse attraverso il protocollo informatico entro il 10 aprile 2016 all'Area Programmazione, Organizzazione e Controllo.**
- **Definire i progetti di produttività per il personale di categoria B, C e D**, attivabili all'interno di una delle 31 macro aree individuate nella [circolare 2/2015](#). I progetti dovranno essere inseriti **nell'applicativo informatico disponibile alla pagina <http://www.unifi.it/valutazione>**, seguendo le indicazioni sintetizzate nella Guida alla compilazione della scheda di valutazione pubblicata nella pagina di accesso dell'applicativo.



### 3. Monitoraggio degli obiettivi e valutazione finale

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, si effettueranno due **monitoraggi intermedi (giugno-ottobre)** sull'andamento degli obiettivi organizzativi e individuali, dei quali si fornirà agli interessati adeguato feedback al fine di mettere in atto eventuali azioni correttive. Le procedure di **valutazione** (compresa l'accettazione della valutazione individuale da parte del singolo) dovranno concludersi **entro il 28 febbraio 2017**. A seguito della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, sarà redatta la Relazione sulla Performance 2016, la cui validazione da parte del Nucleo di Valutazione sarà presupposto necessario per l'erogazione dei relativi incentivi economici.

### 4. Procedure e scadenze per la misurazione e valutazione della prestazione individuale

Soggetto	Attività	Procedura	Scadenza
Responsabile della valutazione	Assegnazione obiettivi al personale EP ed al personale B, C e D con incarico	Compilazione scheda obiettivi individuali ( <a href="#">cat. EP con Responsabilità</a> ; <a href="#">cat. EP con Responsabilità di Centro</a> ; <a href="#">cat. EP senza incarichi di Responsabilità</a> ; <a href="#">cat. D con Responsabilità</a> ; <a href="#">cat. B, C, D con Incarico</a> )	Entro il 31 marzo 2016
Responsabile della valutazione	Definizione progetti di produttività	Inserimento nell'applicativo <a href="http://www.unifi.it/valutazione">http://www.unifi.it/valutazione</a>	Entro il 31 marzo 2016
Personale EP ed al personale B, C e D con incarico	Accettazione obiettivi	Sottoscrizione scheda individuale	Entro il 10 aprile 2016
Responsabile della valutazione	Trasmissione schede obiettivi individuali	Invio tramite protocollo informatico a Area Programmazione, Organizzazione e Controllo	Entro il 10 aprile 2016
Personale B, C e D	Accettazione progetto di produttività	Accettazione tramite applicativo <a href="http://www.unifi.it/valutazione">http://www.unifi.it/valutazione</a>	Entro il 10 aprile 2016



Responsabile della valutazione	Monitoraggio degli obiettivi individuali/progetti di produttività assegnati al personale della struttura	Report degli incontri con il personale coinvolto negli obiettivi/progetti di produttività	Entro il 30 giugno 2016 Entro il 31 ottobre 2016
Responsabile della valutazione	Valutazione degli obiettivi individuali/progetti di produttività assegnati al personale della struttura	Incontri con il personale coinvolto negli obiettivi/progetti di produttività. Compilazione e valutazione scheda degli obiettivi individuali. Inserimento della valutazione del progetto e del personale nell'applicativo <a href="http://www.unifi.it/valutazione">http://www.unifi.it/valutazione</a>	Entro il 31 gennaio 2017
Personale EP e personale B, C e D con incarico	Accettazione della valutazione	Sottoscrizione scheda di valutazione degli obiettivi individuali	Entro il 28 febbraio 2017
Personale B, C e D	Accettazione della valutazione	Accettazione della valutazione tramite applicativo <a href="http://www.unifi.it/valutazione">http://www.unifi.it/valutazione</a>	Entro il 28 febbraio 2017
Responsabile della valutazione	Trasmissione schede valutazione obiettivi individuali personale EP e personale B, C e D con incarico	Protocollo informatico a Area Programmazione, Organizzazione e Controllo	Entro il 15 marzo 2017

### 5. Supporto alle strutture e ai dipendenti

Per ricevere supporto in merito alle attività descritte, contattare i colleghi dell'Area Programmazione, Organizzazione e Controllo attraverso i riferimenti presenti alla pagina <http://www.unifi.it/valutazione>.

La tempestiva attribuzione a cascata degli obiettivi di performance è necessaria per



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

AREA  
**PROGRAMMAZIONE,  
ORGANIZZAZIONE  
E CONTROLLO**

garantire una appropriata organizzazione del lavoro e distribuzione delle attività nell'arco di tempo a disposizione per la loro realizzazione. Nel ringraziare tutti gli attori coinvolti per il fattivo contributo alla realizzazione del Piano Integrato, auguro buon lavoro.

f.to Il Direttore Generale  
(*dott.ssa Beatrice Sassi*)