



Parere sul Piano Integrato 2022-2024

Premesse

- Il processo di formulazione del Piano Strategico 2022-2027 è stato avviato a seguito dell'insediamento del nuovo Rettore il 1° aprile 2021. In attesa della sua conclusione, gli obiettivi operativi per il 2022 sono stati formulati sulla base delle linee di indirizzo strategiche pluriennali approvate dall'Ateneo in riferimento al Piano Strategico 2022-2027 la cui stesura finale è prevista per la primavera del 2022.
La sezione 3.1 del Piano integrato riassume le linee di indirizzo strategico e i passaggi seguiti nella sua costruzione, rinviando al "Piano integrato di attività e organizzazione" una trattazione più approfondita e un'eventuale revisione degli obiettivi operativi 2022 in coerenza con la versione finale del piano strategico.
- il recente DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge n.113 del 6 agosto 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", art.6, ha introdotto il "Piano integrato di attività e organizzazione" (di seguito PIAO) con l'obiettivo di unificare e integrare il Piano delle performance, il Piano operativo del lavoro agile (Pola), il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Piano delle azioni positive. Il PIAO dovrebbe porsi come un "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificare gli adempimenti a carico degli enti e di consentire una visione integrata sulle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni. La sua redazione è prevista entro la fine del mese di aprile 2022.
- il Piano Integrato 2022-2024 è redatto nel rispetto delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance" delle università statali italiane diramate dall'ANVUR (luglio 2015), aggiornate a dicembre 2017 con la "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020", a cui si affianca il documento "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli delle performance e del bilancio delle università statali italiane" di gennaio 2019, che fornisce indicazioni agli atenei relativamente alla gestione integrata del ciclo della performance e del ciclo di bilancio.



Analisi del Piano integrato 2022/2024

La **Sezione 1** del Piano Integrato 2022-2024 offre una presentazione molto chiara dello stato dell'Ateneo, della sua missione istituzionale e del suo contesto.

La **Sezione 2** riassume lo stato del personale in servizio, presentando i principi che ispirano il piano formativo e descrivendo con efficacia indagini e azioni relative al benessere organizzativo.

L'ultima indagine di rilevazione sui **bisogni formativi** del personale tecnico e amministrativo è stata condotta nel dicembre 2018 per il Piano Formativo 2019-2020. A seguito dell'emergenza pandemica l'indagine prevista per il 2021 non è stata condotta, ma è in programma l'avvio di una nuova rilevazione nel 2022 in vista del nuovo Piano Formativo 2022-2023. Si sottolinea l'opportunità che l'indagine sia condotta rapidamente, perché essa è propedeutica alla formulazione del Piano Formativo.

La sezione 2.3 tratta approfonditamente le indagini relative al **benessere organizzativo**, che si possono annoverare fra i punti di forza dell'ateneo. Condotta annualmente, l'indagine coinvolge personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, personale docente e ricercatore, assegnisti, dottorandi. Nel 2020, a seguito dell'emergenza pandemica, di concerto con il Nucleo e con il delegato del Rettore per il Benessere Organizzativo, il formato tradizionale è stato sospeso e sostituito da un'indagine specifica sul considerevole ricorso al lavoro agile dovuto all'emergenza pandemica. Nel 2021, il questionario è stato integrato con una sezione riservata ai Responsabili di Posizione Organizzativa con collaboratori da gestire.

Con riferimento alle indagini, il Nucleo di Valutazione condivide le scelte operate, richiamando l'opportunità che gli esiti siano sempre restituiti agli interlocutori coinvolti.

La sezione 2.4 è dedicata al **Piano del lavoro agile** e recepisce alcune osservazioni del Nucleo di valutazione rappresentate nel 2021. In particolare, sono accuratamente descritte le due modalità di lavoro agile offerte al personale dipendente:

- lavoro agile organizzativo, potenzialmente accessibile a tutti i lavoratori impegnati in attività giudicate compatibili con il lavoro agile a seguito di una valutazione del proprio Responsabile; questa modalità consente di svolgere la propria prestazione lavorativa in *smart working* fino a un massimo di sei giorni al mese che per un dipendente a



tempo pieno corrisponde, di norma, a una percentuale non superiore al 30% del tempo lavoro;

- lavoro agile per esigenze di conciliazione, limitato a una quota del personale definita mediante un'indagine da parte dell'Amministrazione e successivo accordo sindacale (pari a circa 130 unità di personale), che innalza la percentuale di *smart working* fino a un massimo del 50% (da 1 a 3 giorni a settimana in modalità agile, entro un massimo di 10 giorni mensili). Questa opportunità si rivolge al personale con maggiori esigenze di conciliazione, includendo le categorie che in passato hanno usufruito del telelavoro e, sulla base degli opportuni adeguamenti normativi, i cd. "soggetti fragili" durante il periodo emergenziale.

La **Sezione 3** descrive il processo di pianificazione e riporta sia gli obiettivi di performance organizzativa sia gli obiettivi delle strutture accademiche, esplicitati in maggior dettaglio rispettivamente nell'Allegato 2 e nell'Allegato 3. Su questi, il Nucleo di Valutazione ritiene utile proporre in allegato le sue osservazioni puntuali, auspicando che siano prese in considerazione nella stesura del Piano Strategico.

Da un punto di vista generale, la presentazione schematica nella **sezione 3.3** degli obiettivi di performance organizzativa mediante tabelle riassuntive è di facile comprensione e immediata consultazione. Per quanto riguarda l'area didattica, l'indicazione di livello strategico "contribuire all'innalzamento dei livelli di studio e migliorare la qualità della formazione" sembra accostare due formulazioni sovrapponibili; considerata la rilevanza delle indicazioni strategiche, si invita l'ateneo a valutare l'opportunità di riformulare il riferimento all'innalzamento dei livelli di studio in "promozione dell'istruzione superiore" oppure a chiarire come si differenzia dal miglioramento della qualità della formazione.

La **sezione 3.4** riporta gli esiti delle indagini di *customer satisfaction* propedeutiche alla formulazione delle azioni di miglioramento dei servizi. La sezione 3.5 descrive in modo succinto il ciclo di gestione della performance, che la sezione 3.6 approfondisce riassumendo il funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in termini generali. Gli obiettivi operativi raccolti nella sezione 3.6 sono: quattro per l'area didattica, tre per l'area della ricerca, quattro per l'area della terza missione, sedici per i servizi, cinque per le infrastrutture e i servizi, sei per le risorse umane, due per la trasparenza e l'anticorruzione. A ciascuno di essi è molto appropriatamente attribuito un indicatore



misurabile. Questo conduce a un portafoglio di 40 indicatori, che potrebbero essere messi a sistema per misurazioni di efficienza che confrontino le risorse programmate con i volumi effettivamente realizzati. L'integrazione di questi o simili meccanismi di valutazione nel SMVP appare decisiva per ritenere il Sistema di Controllo della Gestione completamente allineato allo stato dell'arte.

Per quanto riguarda l'allegato 1 "Servizi erogati, risorse assegnate e volumi gestiti per direzione", le previsioni sono riportate mediante l'uso dei simboli +, - e =. Il documento non riporta su quale variazione percentuale si basino i simboli né la base di riferimento per il calcolo; per esempio, "=" se la variazione attesa dell'indicatore di volume rispetto al 2020 (o al 31.12.2021 o al 31.12.2021?) è entro un margine di x% (quanto è x?) dal dato di riferimento. L'indicazione meramente qualitativa del segno della previsione non consente di determinare né le dimensioni del fenomeno né la priorità da assegnare ad azioni utili ad arginare o favorire i trend previsti né la distribuzione delle risorse a tal fine necessarie. Pertanto, il formato adottato non appare funzionale: si invita a valutarne l'opportunità di specificare almeno la base di riferimento e gli intervalli di riferimento per i tre simboli.

La **Sezione 4** descrive il **Piano di Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza**, che è stato disegnato in modo appropriato e sviluppato con cura.

La **Sezione 5** conclude il documento descrivendo in modo sommario le procedure di controllo di gestione, che appaiono ben calibrate per monitorare e garantire la coerenza finanziaria. Le Tabelle 8 e 9 riportano in forma aggregata rispettivamente i costi previsionali e gli investimenti previsionali per il 2022; il loro scopo si limita a "mettere in evidenza l'impegno" economico dell'ateneo, rinviando al bilancio previsionale 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2021, per gli approfondimenti necessari.