

Verbale n. 1 del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Adunanza telematica del 26.01.2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 26 del mese di gennaio alle ore 11:30 il Nucleo di Valutazione si è riunito in presenza e in modalità telematica, ai sensi del "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione" emanato con D.R. n. 419 del 22/03/2017 e modificato con D.R. n. 2611 del 13/10/2023, a seguito di convocazione con nota prot. n. 18460 del 19/01/2024, trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Parere;

omissis

Partecipanti alla riunione:

Nominativi	PL	PT	AG
Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore	x		
Prof.ssa Antonella Casoli		x	
Prof. Massimo Castagnaro		x	
Prof. Beniamino Terzo Cenci Goga		x	
Prof. Francesco Duranti		x	
Prof. Rosario Salvato		x	
Dott. Patrik Sambo		x	
Sig.ra Melania Bolletta			x
Sig. Raniero Lino Marchetti			x

Legenda: PL = presente in loco, PT = presente in modalità telematica,
AG = assente giustificato

Partecipano alla riunione, altresì, La Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), la Dott.ssa Roberta Millucci e il Dott. Maurizio Braconi dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione.

La riunione telematica si svolge tramite l'applicativo Teams (Microsoft).

Informativa in merito alla registrazione della seduta

Si richiama integralmente l'informativa in merito alla registrazione audio/video resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 (RGPD) pubblicata al link:
https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/regolamento_nucleo_valutazione.pdf

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la partecipazione della maggioranza dei componenti, come da art. 5 del Regolamento, dichiara aperta la seduta.

omissis

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Parere

La discussione prende avvio:

omissis

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

- VISTO il D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017. In particolare, il Titolo II avente ad oggetto "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance", disciplinante il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche nell'ottica di

- assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale;
- RICHIAMATO l'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 il quale prevede, tra l'altro, che **“L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi... d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III; f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014...”**;
 - VISTO l'art. 1 della L. 190/2012. In particolare il comma 8bis che, tra l'altro, recita: **“L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. ...”**;
 - RICHIAMATI e CONFERMATI i **principi metodologici** definiti dal Nucleo di Valutazione in funzione della stesura del Piano Integrato e della revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:
 - 1) nella seduta del 25 gennaio 2016:
 - individuare obiettivi strettamente collegati alla disponibilità effettiva di risorse (sia di budget che di premialità) e alla programmazione strategica pluriennale di Ateneo;
 - individuare obiettivi chiaramente connessi a didattica e ricerca;
 - individuare obiettivi operativi collegati ad attività non ordinarie, che permettano innovazioni e miglioramenti effettivamente misurabili;
 - individuare obiettivi operativi volti alla integrazione delle attività in capo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con quelle in capo a professori e ricercatori;
 - 2) nella seduta del 30 giugno 2020:
 - prevedere l'assegnazione di obiettivi individuali (anche su orizzonte triennale) al personale dirigenziale, sia in funzione dell'“Erogazione del trattamento economico accessorio” che dello “Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici”, onde evitare “una completa identificazione fra le due tipologie di obiettivi”, individuali e organizzativi, oltreché di far “perdere di significato la classificazione prevista dal legislatore” e di “generare un effetto negativo sulla percezione dei meccanismi di valutazione”
 - migliorare la pianificazione della Performance del ciclo, nel caso di assegnazione di obiettivi individuali non coincidenti con obiettivi organizzativi, prevedendo obiettivi operativi sfidanti, numericamente limitati e pertinenti allo specifico ruolo istituzionale (segnatamente per il dirigente di vertice).

- VISTO il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2024” adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 settembre 2023, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 21 settembre 2023;
 - TENUTO CONTO della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di valutazione della performance individuale”, con la quale viene richiamata l’attenzione delle amministrazioni in merito alla corretta attuazione dei contenuti delle precedenti linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - VISTA la circolare esplicativa n. 1, prot. 2449 del 3 gennaio 2024, per l’applicazione della disposizione di cui all’art. 4-bis, comma 2, del D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, adottata dalla Ragioneria Generale dello Stato congiuntamente con il Dipartimento della Funzione Pubblica in data 3 gennaio 2024 che stabilisce che le PPAA, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance provvedano ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento;
 - VISTA la proposta di delibera del Consiglio di Amministrazione (rif. titulus [id: IN00903111] del 25/01/2024) avente ad oggetto “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2024”, quale revisione del documento approvato dal Consiglio medesimo in data 28 settembre 2023 alla luce delle sopra citate disposizioni;
 - CONSIDERATO che il Sistema proposto rappresenta l’aggiornamento del precedente modello annuale e che contiene le seguenti revisioni:
 - a) indicazioni della Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023 concernenti la soglia di punteggio minimo al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa, le modalità di confronto intermedio sui comportamenti organizzativi e i parametri di valutazione dei comportamenti organizzativi della leadership rafforzando il loro ruolo di leva abilitante per il funzionamento dell’organizzazione, non impattanti comunque in modo sostanziale sui criteri generali del processo di misurazione della performance;
 - b) attribuzione in capo al Direttore Generale e a ciascun Dirigente di un obiettivo individuale annuale concernente il rispetto dei tempi di pagamento;
- DELIBERA
- ❖ di rendere **parere favorevole** al documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2024 - Rev.1”, sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione.

omissis

8. Varie ed eventuali

Non essendovi altro argomento all’ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 12:25.

Le deliberazioni del presente verbale sono immediatamente esecutive.

Il Segretario verbalizzante
Dott.ssa Luciana Severi
(F.to Luciana Severi)

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
Prof. ssa Graziella Migliorati
(F.to Graziella Migliorati)