

Estratto Verbale n. 9 del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Adunanza telematica del 12 dicembre 2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno 12 del mese di dicembre alle ore 10:10 presso la sala riunioni del Nucleo di Valutazione della Sede Centrale della Università degli Studi di Perugia, a seguito di convocazione con nota in data 5 dicembre 2019 Reg. 2086/NV trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito il Nucleo di Valutazione per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

3. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Parere;

omissis

Sono presenti:

Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore

Prof.ssa Valeria Ambrogi

Prof.ssa Antonella Casoli ¹

Prof. Massimo Castagnaro ²

Prof. Marco Gobbetti ¹

Sig. Alessandro Fanini

Sig. Pietro Spagliccia

Sono assenti giustificati il Prof. Francesco Bartolucci e la Prof.ssa Marina D'Orsogna.

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), il Dott. Maurizio Braconi e la Dott.ssa Roberta Millucci dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la presenza del numero legale per la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

.....

omissis

¹ Partecipa in modalità telematica per tutta la durata della riunione.

² Partecipa in modalità telematica dall'O.d.G. n.3.

3. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Parere.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- VISTO l'art. 1-ter del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito con Legge 31 marzo 2005, n. 43, in merito a *“Programmazione e valutazione delle Università”*, ai sensi del quale il Consiglio di Amministrazione adotta ogni tre anni il documento di programmazione strategica triennale contenente le aree strategiche, gli obiettivi strategici di Ateneo, con relativi indicatori e target triennali, e le linee di intervento/azione ai fini del raggiungimento degli obiettivi stessi;
- VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *“Riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”* come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, che ha istituito un sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale;
- TENUTO CONTO che l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;
- TENUTO CONTO, altresì, che l'art. 7, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce *“Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”*;
- 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...";

- RICHIAMATO, altresì, l'art. 14, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 150/2009 il quale prevede che *"Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti."*;
- VISTA la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 che all'art. 2, comma 1 lett. r attribuisce al Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 relative *"alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale"*.
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 104/2010 avente ad oggetto *"Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010"*;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 114/2010 avente ad oggetto *"Indicazione applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 30, c. 3, del D.Lgs. n. 150/2009)"*;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 123/2010 avente ad oggetto *"In tema di valutazione della dirigenza"*;
- VISTO l'art. 410 del Codice di Procedura Civile, come novellato dall'art. 31, comma 1, della Legge n. 183/2010;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 124/2010 avente ad oggetto *"Sistema di misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 150/2009)"*;

- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 1/2012 avente ad oggetto "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance";
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013: "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)";
- VISTO il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, entrato in vigore il 6 settembre 2011, di modifica al D.Lgs. n. 150/2009, il quale ha previsto all'art. 6 "Norme transitorie" che "la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009", creando una sospensione dell'applicazione dei criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale, tale da congelare gli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione medesimi;
- VISTA la Legge n. 135/2012, di conversione del D.L. n. 95/2012, all' art. 5 commi 11 e 11-bis, che ha modificato i criteri di valutazione della performance individuale e in particolare ha introdotto un regime transitorio di valutazione della performance individuale valevole per il 2013 e fino alla stipula dei C.C.N.L. successivi al quadriennio 2006-2009;
- VISTO il documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20.07.2015, in particolare rispetto alla definizione di principi metodologici da seguire nella costruzione del Piano Integrato, da individuare in un'ottica di semplificazione e integrazione per mezzo di un riesame del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- VISTO il documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" del 23.01.2019, con il quale viene esplicitata la necessità di rendere coerenti i processi di budget con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nell'evolvere degli assetti organizzativi.
- VISTO l'art. 10, comma 3, lettera c) dello Statuto di Ateneo, il quale prevede che "*Il Rettore... propone al Consiglio di Amministrazione il documento di programmazione triennale di Ateneo e quelli annuali, tenuto conto delle proposte e dei pareri del Senato Accademico e delle verifiche del Nucleo di Valutazione*";
- VISTO l'art. 23 del Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, il quale in riferimento alle tempistiche e alle modalità di definizione delle linee per la programmazione stabilisce nell'ordine:
"1. Le linee per la programmazione annuale e triennale sono approvate dal Consiglio di amministrazione su proposta del Rettore, previo parere del Senato accademico per

gli aspetti di competenza, entro il 30 giugno dell'anno precedente a quello di riferimento.

2. Il Direttore Generale individua gli obiettivi operativi e le conseguenti azioni per il perseguimento degli obiettivi strategici.

3. Entro 10 giorni dall'emanazione delle Linee per la programmazione il Direttore Generale definisce il calendario delle attività per la formazione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio nonché del Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale.”;

- VISTO il documento "Linee per la programmazione triennale 2020/2022 e annuale 2020" propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2020 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2020/2022" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2019;
- VISTI i documenti di contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- RICHIAMATI i **principi metodologici** definiti dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25 gennaio 2016 in funzione della stesura del Piano Integrato e della revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:
 - individuazione di obiettivi strettamente collegati alla disponibilità effettiva di risorse (sia di budget che di premialità) e alla programmazione strategica pluriennale di Ateneo;
 - individuazione di obiettivi chiaramente connessi a didattica e ricerca;
 - individuazione di obiettivi operativi collegati ad attività non ordinarie, che permettano innovazioni e miglioramenti effettivamente misurabili;
 - individuazione di obiettivi operativi volti alla integrazione delle attività in capo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con quelle in capo a professori e ricercatori;
- VISTO il documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2016, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 dicembre 2016;
- VISTO il documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Aggiornamento anno 2018" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 novembre 2017, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 21 novembre 2017;
- VISTO il documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Aggiornamento anno 2018" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 novembre 2017, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 21 novembre 2017

e il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Completamento aggiornamento anno 2018 - (in esito alla sperimentazione della fase valutativa anno 2017) (Rev. 3)" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2018, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 dicembre 2018;

- VISTO il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2019 (Rev. 4)" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2018, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 dicembre 2018;
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 137244 del 4 dicembre 2019, avente ad oggetto "Trasmissione Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2020";
- PRESO ATTO che in data 5 dicembre 2019 si è svolta una seduta di contrattazione integrativa, convocata con nota prot. n. 137525 del 04 dicembre 2019, che non ha apportato modifiche al sopra citato "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2020", prospettando tuttavia la possibilità di presentare eventuali successive osservazioni formali per alcune rappresentanze sindacali;
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 139941 del 10 dicembre 2019, avente ad oggetto "Revisione paragrafo 5.8 procedure di conciliazione del sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2019";
- VISTA la nota del Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali, pervenuta in data 11 dicembre 2019, la quale riferisce in merito a specifiche richieste di modifica al "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2020" formulate da alcune organizzazioni sindacali;
- RICHIAMATA la **condizione** espressa in data 17 dicembre 2018 dal Nucleo di Valutazione in occasione dell'approvazione del Sistema 2019, che recitava "in subordine all'eliminazione delle eventuali distorsioni emerse dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2018, da effettuare entro settembre 2019;
- RITENUTO che il limite temporale per apportare perfezionamenti ai Sistemi vigenti, in esito all'applicazione dei rispettivi Sistemi precedenti, indicato dal Nucleo di Valutazione nella **condizione suddetta** (settembre di ogni anno) non sussista in presenza di adeguamenti da innovazione o interpretazione della normativa;
- RITENUTO che la valutazione attribuita ai **comportamenti organizzativi** debba intendersi effettuata rispetto a tutta l'attività prestata dal dipendente nell'anno solare di riferimento, non quindi rispetto al singolo obiettivo operativo;
- IN FUNZIONE dell'adozione da parte dell'Ateneo di Perugia del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2020;

- IN FUNZIONE, altresì, della formazione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio, del Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale;
- CONFERMANDO i principi metodologici sopra richiamati, in funzione dell'adozione del Piano Integrato 2020-2021;
- IN SUBORDINE all'eliminazione delle eventuali distorsioni emerse dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2020, da effettuare entro settembre 2021;
- IN SUBORDINE all'applicazione di eventuali ulteriori indicazioni ANVUR in materia;

DELIBERA

- ❖ di approvare il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2020 – Osservazioni NdV", allegate al presente verbale **sub lett. B)** per farne parte integrante e sostanziale.
- ❖ di rendere parere favorevole al documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2020", come sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in subordine al recepimento delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di cui all'allegato **sub lett. B)** e nella condizione che le modifiche eventualmente apportate al testo a seguito dei perfezionamenti formalmente richiesti dalle delegazioni sindacali non risultino sostanziali, demandando al Coordinatore la valutazione di questi aspetti;
- ❖ di rendere parere favorevole alla proposta di modifica del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2019 – Rev. n. 4" adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2018, nei termini di cui al medesimo paragrafo del "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2020".

omissis

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 11:00.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

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