

**Estratto Verbale n. 9 del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Adunanza telematica del 18 dicembre 2020**

L'anno duemilaventini, il giorno 18 del mese di dicembre alle ore 12:30 il Nucleo di Valutazione si è riunito in modalità telematica ai sensi del D.R. n. 480 del 17/03/2020 "Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute collegiali in modalità telematica", a seguito di convocazione con nota prot. n. 116803 del 11 dicembre 2020, trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

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

omissis

Partecipanti alla riunione:

Nominativi	PL	PT	AG
Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore		X	
Prof.ssa Valeria Ambrogi		X	
Prof. Francesco Bartolucci		X	
Prof.ssa Antonella Casoli		X	
Prof. Massimo Castagnaro		X	
Prof.ssa Marina D'Orsogna		X	
Prof. Marco Gobetti		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), il Dott. Maurizio Braconi e la Dott.ssa Roberta Millucci dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

La riunione telematica si svolge tramite Skype Microsoft.

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la partecipazione della maggioranza dei componenti, come da artt. 2 e 3 del Regolamento, dichiara aperta la seduta.

omissis

- 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 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”.*
- VISTE le delibere CIVIT (ora ANAC) n. 104/2010, n. 114/2010, n. 123/2010, n. 124/2010, n. 1/2012, n. 23/2013;
- 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 UNIPG *“Linee per la programmazione triennale 2021/2023 e annuale 2021”* propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2021 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2021/2023” approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2020;
- 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 il documento del DFP *“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”* del 23.12.2019;
- VISTO il documento del DFP *“Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)”*, approvato con

- D.M. del 09.12.2020; nel quale si asserisce che *“L’occasione dell’aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione (Linee guida 2/2017), può essere il momento di una revisione che tenga conto del cambiamento organizzativo in atto, soprattutto a seguito dell’entrata in vigore del nuovo articolo 14 della legge n. 124/2015. Tale aggiornamento può portare anche alla richiamata evoluzione del catalogo delle competenze che tenga conto delle caratteristiche proprie del lavoro agile, della presenza di gruppi ibridi, delle caratteristiche che la leadership deve assumere per gestire questi nuovi modelli organizzativi oltre che dei valori, delle priorità e delle esigenze che caratterizzano le singole amministrazioni”*;
- 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 2020” adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2019, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 dicembre 2019;
 - VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 116343 del 11 dicembre 2020, avente ad oggetto “Trasmissione Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2021”;
 - CONSIDERATO che alla data del presente verbale (18.12.2020), come previsto dal paragrafo 7 del vigente Sistema di Misurazione della Performance, sono state avviate ma non concluse le comunicazioni informative tra Amministrazione ed organizzazioni sindacali in occasione di revisioni/aggiornamenti del Sistema medesimo;
 - VISTI i documenti di contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - IN FUNZIONE dell’adozione da parte dell’Ateneo di Perugia del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” per l’anno 2021;
 - IN FUNZIONE, altresì, della formazione del Bilancio unico d’Ateneo di previsione annuale autorizzatorio, del Bilancio unico d’Ateneo di previsione triennale;

- IN SUBORDINE all'eliminazione di eventuali distorsioni emerse dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2021, da effettuare entro settembre 2021;
- IN SUBORDINE all'applicazione di eventuali ulteriori indicazioni ANVUR in materia;
- IN SUBORDINE all'accoglimento di eventuali perfezionamenti sostanziali richiesti da parte delle delegazioni sindacali;

SEGNALA

- ❖ la necessità di provvedere alla redazione e all'aggiornamento dei documenti collegati al ciclo della performance, nei termini indicati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance;

INVITA

- ❖ l'Amministrazione a verificare la possibilità di adeguare il testo del Sistema, in approvazione, alle recenti Linee guida del DFP sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), sopra citate, almeno per quanto riguarda i "Parametri dei comportamenti organizzativi";

DELIBERA

- ❖ di approvare il documento "Osservazioni del Nucleo di Valutazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2021 (di cui alla nota del Direttore Generale prot. n. 116343 del 11 dicembre 2020)", allegato al presente verbale **sub lett. A)** per farne parte integrante e sostanziale.
- ❖ di rendere parere favorevole al documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2021", 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. A)**, nella condizione che le modifiche eventualmente apportate al testo a seguito dei perfezionamenti formalmente richiesti dalle delegazioni sindacali, nonché a seguito di adeguamenti alle Linee guida del DFP sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), non risultino sostanziali, demandando al Coordinatore la valutazione di questi aspetti.

omissis

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 13:30.

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)

Osservazioni del Nucleo di Valutazione

sul "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2021"
di cui alla nota del Direttore Generale prot. n. 116343 del 11 dicembre 2020

Sulla coerenza dei contenuti

Pag. 5 – Confronto intermedio dei comportamenti

Nel monitoraggio intermedio dei comportamenti appare necessario contemplare la possibilità che siano individuate azioni di miglioramento anche in capo al proponente la valutazione e non solo al valutato, o comunque ai soggetti interessati.

Il testo corrispondente può diventare

Ove si ravvisi entro giugno dell'anno in corso che la prestazione non sia soddisfacente nella maggior parte dei parametri comportamentali, il Direttore Generale, i Dirigenti, i Responsabili di Area sotto la Direzione, i Segretari amministrativi, il Direttore del Centro Servizi Bibliotecari e il Responsabile amministrativo del Polo effettuano - in condivisione con il proponente la valutazione - il confronto intermedio dei comportamenti organizzativi al fine di favorire il miglioramento dei comportamenti organizzativi agiti rispetto ai comportamenti attesi con indicazione a tal fine **ai valutato** delle azioni di miglioramento **ai soggetti interessati**.

Pag. 11 – Modalità di Valutazione

La facoltà di selezione dei pesi per la misurazione della performance rimane in capo al Consiglio di Amministrazione e si esplica con l'adozione del Sistema in parola, senza necessità di farvi richiamo.

Il testo corrispondente può diventare

La misurazione della **performance del Direttore generale e dei dirigenti** è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità secondo i pesi stabiliti ~~dal Consiglio di Amministrazione~~, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Inoltre, in riferimento alle misurazioni collegate alla valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti, è opportuno in questa fase prospettare al decisore finale (Consiglio di Amministrazione) più soluzioni e non la sola opzione (10% obiettivi individuali, 60% obiettivi di struttura) indistinta per Direttore Generale e dirigenti. Al riguardo infatti è da contemplare anche l'ulteriore possibilità di differenziare, tra direttore Generale e dirigenti, il sotto-peso percentuale degli obiettivi individuali in considerazione della differente mole di attività da svolgere e dell'organizzazione strutturale.

Pag. 40 – Allegato 4 Scheda obiettivi

Potrebbe essere necessario l'inserimento di una scheda di rendicontazione ulteriore a quella presentata, distinta per Direttore Generale e dirigenti.

Sulla caratterizzazione del termine "Obiettivi"

Anche in considerazione dell'introduzione di obiettivi operativi "individuali", laddove occorra, si chiede di caratterizzare più adeguatamente in base al contesto il riferimento al termine "obiettivi". Si propongono di seguito alcuni esempi.

Pag. 5

Il testo corrispondente può diventare

Gli obiettivi operativi possono essere di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati), nonché individuali o di struttura, e sono corredati dai relativi indicatori e target.

Pag. 6

Il testo corrispondente può diventare

F. Approvazione degli obiettivi operativi revisionati proposti dalle strutture

Il testo corrispondente può diventare

La valutazione abbraccia i risultati ottenuti (valore consuntivo singolo indicatore) rispetto agli obiettivi operativi individuati (target per singolo indicatore) nella "scheda obiettivi" (all. 4) ed i comportamenti organizzativi agiti nello svolgimento delle attività ordinarie nell'anno di riferimento, oltre che nell'attuazione dell'obiettivo/i, misurando il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi individuati.

Pag. 11

Il testo corrispondente può diventare

La misurazione della **performance del Direttore generale e dei dirigenti** è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità...

Il testo corrispondente può diventare

La misurazione della **performance del personale non dirigenziale** viene effettuata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di struttura (di gruppo o individuali) ...

Pag. 13

Il testo corrispondente può diventare

La valutazione dei comportamenti organizzativi comprende la valutazione degli stessi nello svolgimento dell'attività ordinaria da parte del dipendente nell'anno solare di riferimento, nonché quella posta in essere nell'attuazione dell'obiettivo/i operativo/i individuale/i o di struttura.

Pag. 35

Al testo che definisce "Obiettivi" si può aggiungere

Gli obiettivi operativi possono essere:

- 1) individuali;
- 2) di struttura (di gruppo o individuali).

Sulla comprensibilità dei testi

Sono segnalati refusi minori e ridondanze nei testi.

Pag. 9 - 5.1. Destinatari della valutazione

Il testo dell'ultimo capoverso dovrebbe essere riformulato e differentemente strutturato per una migliore comprensibilità, tenendo conto della presenza della sezione "5.10 - Casistiche particolari"

Pag. 11 - 5.3. Modalità di valutazione

Nella tabella [pesi percentuali delle voci "Risultati obiettivi" e "Comportamenti organizzativi"] sono da perfezionare i riferimenti alle lettere.