

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(ex art.14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

1. INTRODUZIONE

L'art.14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che il Nucleo di Valutazione monitori il funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione adottato ed elabori una relazione annuale, nei termini stabiliti, sullo stato dello stesso.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Università degli Studi di Perugia, con delibera del CdA in data 24 maggio 2011, ha adottato in via sperimentale per l'anno 2011 il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), così come approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 6 aprile 2011.

Successivamente, l'aggiornamento normativo intervenuto a far data dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ha determinato una sostanziale sospensiva dell'applicazione dei criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale; non potendo dar corso, di fatto, agli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione medesimi.

1.1 Riferimenti normativi

Il D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286, come modificato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, contempla un'organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema articolato nel quale si vanno a collocare le verifiche di regolarità amministrativa e contabile, la valutazione dei dirigenti e del restante personale, nonché il controllo strategico e il controllo di gestione.

Come precisato dalla Lettera circolare n. 1/2011 del 17.2.2011, del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio contrattazione collettiva avente ad oggetto "Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze", per l'anno 2011, dalla valutazione non scaturiscono gli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva, di cui alle c.d. tre fasce di merito ex art. 19 della D.Lgs. 150/2009.

In forza dell'art. 9, comma 17, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con Legge n. 122 del 30.7.2010, e dell'art. 16, comma 1, del D.L. 6.7.2011 n. 98, convertito con Legge n. 111 del 15.7.2011, è stato disposto, rispettivamente,

il blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni.

Il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, entrato in vigore il 6 settembre 2011, di modifica al D.Lgs. n. 150/2009, 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"*, recependo quindi sostanzialmente i contenuti dell'Intesa del 4 febbraio 2011 e creando così una sospensione dell'applicazione dei predetti criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale.

2. APPLICAZIONE

Con riferimento al Piano della Performance da adottare ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, l'Università di Perugia ha adottato, con delibera del CdA in data 15.3.2011, il Piano delle performance per il triennio 2011-2013, integrato, con delibera del 24.5.2011, con la Sezione del Piano dedicata alle Strutture decentrate; provvedendo alla loro pubblicazione sulla sezione "Trasparenza, Valutazione e merito" del Portale di Ateneo e dandone contestualmente la più ampia comunicazione interna ai fini della corretta assegnazione degli obiettivi di gestione per l'anno 2011 utili per il compiuto avvio del processo di misurazione e valutazione del personale.

Con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance da adottare ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, l'Università di Perugia, con delibera del CdA in data 24.5.2011, ha adottato in via sperimentale per l'anno 2011 il Sistema recependo la proposta del NVA; provvedendo alla sua pubblicazione sulla sezione "Trasparenza, Valutazione e merito" del Portale di Ateneo e dandone comunicazione a tutto il personale tecnico amministrativo, alle OO.SS. e alle R.S.U. e rappresentato, contestualmente, che per l'anno 2011 dalla valutazione non sarebbero scaturiti gli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva.

Con riferimento al Programma triennale per la Trasparenza e per l'Integrità da implementare ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, l'Università di Perugia sta pressoché completando le procedure necessarie all'adozione del documento, redatto in conformità con le linee di indirizzo rilasciate dal Nucleo di Valutazione in data 27 aprile 2011.

In ragione dell'iniziale fase di applicazione della normativa sulla valutazione del personale tecnico amministrativo senza le conseguenti ricadute di carattere economico, il Consiglio di Amministrazione ha disposto l'adozione del SMVP seppur in forma sperimentale, nell'ottica di testarlo - calandolo nel particolare contesto organizzativo dell'Amministrazione ed applicandolo conseguentemente in modo flessibile - e, quindi, vararlo in via definitiva solo all'esito di tale sperimentazione e degli eventuali suggerimenti e osservazioni nel frattempo pervenute da parte di tutti i soggetti istituzionali.

L'amministrazione precisa che per l'anno 2011 dalla valutazione non sarebbero scaturiti gli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva, di cui alle c.d. tre fasce di merito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009, e in particolare specifica che tali criteri di composizione della graduatoria non troverebbero comunque applicazione nei confronti del personale dirigenziale di questa Amministrazione in quanto, il numero dei dirigenti in servizio non è, nel periodo di riferimento, superiore a cinque, con conseguente efficacia del sistema di valutazione previgente al D.Lgs. 150 di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza delle Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2006/2009.

CONCLUSIONI

Sull'argomento, l'Amministrazione è dell'avviso che la novità normativa generi una battuta d'arresto al processo di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, ritenendo opportuno – allo stato - soprassedere e rinviare al momento in cui il quadro normativo sia definitivamente chiaro ogni processo di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale secondo il Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione, valutando positivamente le operazioni fin qui realizzate, ritiene condivisibili le considerazioni espresse dall'Amministrazione e considera perciò inevitabile una sospensione dell'attività di misurazione e valutazione della performance *individuale*.

Per contro, nell'eventualità che l'Amministrazione ritenga opportuno perseverare nell'adozione delle procedure di misurazione e valutazione della performance *organizzativa* (delle strutture), il Nucleo di Valutazione potrebbe garantire il necessario supporto.