

Estratto Verbale n. 9 del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Adunanza telematica del 12 dicembre 2016

L'anno duemilasedici, il giorno dodici del mese di dicembre alle ore 11:30 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 06.12.2016 Reg. 1944/NV trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito il Nucleo di Valutazione per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

6. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

omissis

Sono presenti:

Prof. Corrado Corradini - Coordinatore

Sig.ra Caterina Caruso

Sig. Lorenzo Foggetti

Prof. Paolo Puccetti

Prof. Paolo Sacchetta¹

Sono assenti giustificati la Dott.ssa Anna Lisa Doria, il Prof. Francesco Bartolucci, Prof. Alberto Ivo Dormio e il Prof. Paolo Ricci.

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

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.

6. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

La discussione del punto è preceduta dall'intervento del Direttore Generale che illustra il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Rev. 1.12.2016", descrivendo in particolare l'impostazione data dall'Amministrazione alla gestione delle procedure di conciliazione. All'intervento partecipa anche il Responsabile dell'Area Supporto Organi Collegiali, Performance, Qualità.

II NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche", che istituisce 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;
- 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)";
- TENUTO CONTO che in attuazione di quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Università degli Studi di Perugia, con delibera del Consiglio di Amministrazione 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;
- 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 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";
- VISTO l'art. 127, comma 2, del Regolamento Generale di Ateneo, il quale stabilisce che "Ogni anno, anche sulla base della relazione annuale e degli indicatori indicati dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, il/i responsabili (per la qualità individuati per ogni struttura) propongono agli organi deliberanti della stessa struttura un piano programmatico triennale per il miglioramento della qualità delle attività svolte, siano esse relative, a seconda dei compiti propri, alle attività didattiche e formative, anche di alta formazione continua e permanente; alla ricerca; al livello della loro internazionalizzazione; al trasferimento delle conoscenze; ai servizi; alla innovazione dei processi amministrativi e dei processi di erogazione e di comunicazione. In riferimento a tale piano, ove approvato, gli organi deliberanti delle strutture definiscono, indicandone anche i costi e le modalità per la copertura finanziaria, gli obiettivi, i target e le strategie per il miglioramento delle performance";
- VISTO l'art. 128, comma 1, lettera b) del Regolamento Generale di Ateneo, il quale stabilisce che "Il Presidio di Qualità dell'Ateneo, nell'ambito della gestione dell'organizzazione relativa all'Accertamento per la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo... in collegamento con il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, provvede al coordinamento e all'attuazione degli adempimenti in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance, nonché di requisiti di merito, in applicazioni degli indicatori previsti dalla normativa vigente sulla valutazione nazionale inerenti la qualità per la sede e per i corsi di studio";
- VISTO l'art. 128, comma 1, lettera c) del Regolamento Generale di Ateneo, il quale stabilisce che "Il Presidio di Qualità dell'Ateneo, nell'ambito della gestione dell'organizzazione relativa all'Accertamento per la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo... coordina il piano di miglioramento della qualità relativo all'Amministrazione centrale e i piani delle strutture e predisponde un conseguente piano programmatico triennale complessivo per la qualità dell'Ateneo, indicando anche gli eventuali costi a carico di quest'ultimo";
- 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 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;
- RICHIAMATI i principi metodologici definiti dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25 gennaio 2016 in funzione della stesura del Piano Integrato 2016-2018 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 Piano Integrato 2016-2018 dell'Università degli Studi di Perugia, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2016;
- VISTO il documento “Linee per la programmazione annuale 2017 e triennale 2017/2019 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2017 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2017/2019” predisposto dal Rettore e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 21 e 22 giugno 2016;

- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 89905 del 5 dicembre 2016, avente ad oggetto “Trasmissione Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l’anno 2017”;
- TENUTO CONTO di quanto esposto in premessa dal Direttore Generale;
- IN FUNZIONE dell’adozione da parte dell’Ateneo di Perugia del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” per l’anno 2017;
- 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 2017-2019;

DELIBERA

- ❖ di approvare il documento “Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l’anno 2017 – Rev. 1.12.2016»”, allegato al presente verbale sub lett. B) per farne parte integrante e sostanziale.

omissis

Non essendovi altro argomento all’ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 14:20.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

Il Segretario verbalizzante
(Dr. Maurizio Braconi)
F.to Maurizio Braconi

Il Coordinatore
(Prof. Corrado Corradini)
F.to Corrado Corradini

**OSSERVAZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE in merito al documento
«Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di
valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Rev. 1.12.2016»**

Le osservazioni e le proposte di seguito formulate si riferiscono al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Rev. 1.12.2016» (di seguito Documento) acquisito agli atti del Nucleo di Valutazione con nota del Direttore Generale prot. n. 89905 del 5 dicembre 2016.

1 - Sulla coerenza e leggibilità del testo

Si propone la rimozione della dicitura "(C)", con conseguente ridenominazione della numerazione sequenziale (D diventa C, E diventa D) nell'intestazione dell'**Esempio n. 1** "Calcolo del punteggio da assegnare agli obiettivi operativi" del Documento, quale condizione di corrispondenza con quanto riportato nell'intestazione delle diverse schede dell'Allegato 5 "Scheda di valutazione" alla sezione "RISULTATI OBIETTIVI".

Si indica la correzione (da 30% a 100%) da effettuare nella contabilizzazione del valore Peso % Totale della **Tabella 12** "Parametri comportamenti organizzativi personale che svolge funzioni di natura tecnica Cat. C e B" del Documento.

Si auspica una migliore descrizione dell'azione di proposta/parere di valutazione effettuata dai responsabili (soggetti coinvolti con funzioni propositive/consultive) al valutatore e una più precisa individuazione dei valutati con incarichi di responsabilità, in riferimento a quanto riportato al **paragrafo 5.7** "Processo di valutazione" del Documento. Si propone la seguente formulazione iniziale, o formulazione analoga:

"La procedura di valutazione prende avvio nel mese di febbraio con la compilazione e la trasmissione da parte di ciascun soggetto valutato con incarico di responsabilità (Direttore Generale, Dirigenti, Responsabili di Area, Segretari amministrativi, Direttore CSB, Responsabili di Uffici privi di Area/Dirigente/Direttore, Responsabile amministrativo del Polo) al proprio valutatore finale della seguente documentazione:

a. relazione descrittiva circa il raggiungimento degli obiettivi accompagnata dalla "scheda obiettivi" all. 4 integralmente compilata;

b. proposta/parere sulla valutazione del personale sottoposto da valutare.

Il personale tecnico di Cat. EP e i Responsabili Unici di Laboratorio - RUL che svolgono funzioni di natura tecnica a supporto dell'attività didattica e di ricerca presso le strutture decentrate sono tenuti a trasmettere al Direttore del Dipartimento/Centro ai fini della compilazione della scheda di valutazione una relazione descrittiva delle attività svolte."

Alla quale, per coerenza con quanto riportato nel **paragrafo 5.2** "Responsabilità della valutazione e valutati", è da aggiungere la modalità di proposta/parere del Rettore e del Nucleo di Valutazione formulati in funzione della valutazione di specifici soggetti, come indicati in Tabella 1 "Attori del processo di valutazione" del Documento.

Sempre in riferimento al paragrafo 5.2, e in particolare relativamente alla valutazione dei Dirigenti, si suggerisce di indicare sulla colonna "Proposta/parere" della Tabella 1 "Attori del processo di valutazione" la dicitura "NVA" con la seguente indicazione in nota:

"Il numero di Dirigenti per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione di risultato nell'anno 2017 non è superiore a n.5 unità e quindi, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, non sono da applicare le disposizioni di cui all'art.14 comma 4, lett. e) del medesimo decreto legislativo."

2 – Sulle procedure di conciliazione

Si propone la seguente riformulazione del paragrafo 5.8 "Procedure di conciliazione" (rif. Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 124/2010), ovvero riformulazione analoga:

Procedura di revisione

*Il valutato, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione della scheda di valutazione per presa visione, può presentare formale richiesta di revisione del giudizio al **Valutatore di revisione**, da trasmettere per posta raccomandata con ricevuta di ritorno, per posta elettronica certificata (PEC), o da consegnare personalmente.*

*Il **Valutatore di revisione** per il personale tecnico amministrativo (non dirigente) è il Direttore Generale, ovvero il Rettore negli altri casi e nei casi di incompatibilità.*

*Entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza di revisione, il **Valutatore di revisione** può, all'esito dell'audizione separata dei soggetti coinvolti, confermare o modificare la precedente valutazione.*

Il valutato potrà essere assistito durante tutte le fasi della procedura di revisione da un rappresentante sindacale o da una persona di sua fiducia.

La procedura di revisione, finalizzata al raggiungimento di un accordo tra le parti, non è idonea a sospendere il procedimento valutativo e gli effetti da esso derivante.

Procedura di conciliazione

*Il personale dirigente, in modo diretto, e il personale non dirigente, solo successivamente all'intervento del Valutatore di revisione, possono rivolgersi al **Collegio di conciliazione**. La procedura di conciliazione può essere avviata presentando formale richiesta di conciliazione, con le medesime modalità sopra descritte, entro 15 giorni dalla comunicazione ufficiale dei risultati della valutazione, per i dirigenti, o dalla conclusione della procedura di revisione, per i non dirigenti.*

*Il **Collegio di conciliazione** è nominato dal Rettore, sentito il Consiglio di Amministrazione, per la durata del processo di valutazione sperimentale per l'anno 2017 ed è composto da:*

- un componente del Nucleo di Valutazione;*
- un componente Tab (non dirigente) delegato dal Rettore e un suo sostituto (per i casi di incompatibilità) se il valutato appartiene al personale non dirigente, ovvero un Dirigente e un suo sostituto (per i casi di incompatibilità) se il valutato appartiene al personale dirigente;*
- un Direttore di Dipartimento se il valutato non appartiene al personale dipartimentale, ovvero un Dirigente se il valutato appartiene al personale dipartimentale.*

*Entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta di conciliazione da parte del valutato, il **Collegio di conciliazione**, dopo aver ascoltato i soggetti coinvolti, formula il giudizio definitivo. Il **Collegio di conciliazione** comunica formalmente il giudizio definitivo al valutato, al valutatore, alla Direzione Generale, al Rettore (se il valutato appartiene al personale dirigente) e al Nucleo di Valutazione.*

Il valutato potrà essere assistito durante tutte le fasi della procedura di conciliazione da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia.

La procedura di conciliazione è idonea a sospendere il procedimento valutativo e gli effetti da esso derivante.

Procedura in sede giurisdizionale

Resta salva la facoltà del dipendente di attivare in qualsiasi momento le procedure di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla Legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

Di conseguenza si richiede l'inserimento nel **paragrafo 8** "Monitoraggio del Sistema da parte del Nucleo di Valutazione" della seguente frase, ovvero di formulazione analoga:

"I giudizi definitivi espressi dal Collegio di conciliazione vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione, che ne terrà conto nella formulazione della relazione annuale sulla valutazione della performance (redatta ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009)"