



Delibera n. **202/2022** del Consiglio di Amministrazione del **24/06/2022**

OGGETTO: Relazione sulla performance 2021			
N. O.d.g.: 7.1	Rep. n. 202/2022	Prot. n. 95329/2022	UOR: Ufficio Controllo di Gestione

.....omissis.....

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO - che ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni pubbliche [...] redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: [...] la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato";

VISTI - la legge 9 maggio 1989, n. 168, "Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica";

- il D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 recante "Testo Unico delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati civili dello Stato", in particolare gli artt. 56 e 57;
- il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 "Razionalizzazione delle organizzazioni delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421";
- la legge 24 dicembre 1993, n. 537 "Interventi correttivi di finanza pubblica", ed in particolare l'art. 5, comma 22;
- il d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 "Riordino e potenziamento dei meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
- la legge 19 ottobre 1999, n. 370, recante "Disposizioni in materia di università e di ricerca scientifica e tecnologica";
- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 31 marzo 2005, n. 43 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, recante disposizioni urgenti per l'università e la ricerca, per i beni e le attività culturali, per il completamento di grandi opere strategiche, per la mobilità dei pubblici dipendenti, nonché per semplificare gli adempimenti relativi a imposte di bollo e tasse di concessione. Sanatoria degli effetti dell'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 280";
- il decreto legge 3 ottobre 2006, n. 262, recante "Disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria", convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, ed in particolare l'art. 2, comma 138, con il quale viene costituita l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca la legge 4 marzo 2009, n. 15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti";



- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “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” e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare l’art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- in particolare il Titolo II del d.lgs. n. 150/2009, rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;
- la legge 30 dicembre 2010, n. 240, recante “Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”, ed in particolare l’art. 2 comma 1, lettera r);
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.ii.;
- il Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica ed approvato dalla CiVIT (ora A.N.AC. – Autorità Nazionale Anticorruzione) con delibera n. 72/2013 dell’11 settembre 2013;
- l’”Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, emanato con determinazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 12/2015;
- il “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 831 del 3 agosto 2016;
- l’”Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1208 del 22 novembre 2017;
- l’”Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1074 del 21 novembre 2018;
- il “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019;
- il d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii., con il quale, in esecuzione di quanto prescritto dall’art. 1, comma 35, della legge n. 190/2012, sono state emanate le norme attuative riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”;
- il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, recante “Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia”, e in particolare l’art. 60, comma 2, il quale stabilisce che “Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università [...], è svolto dall’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all’articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5 (CIVIT)”;
- la legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto-legge 24 giugno 2014,



- n. 90, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, con la quale sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri le competenze dell'ANAC, già CiVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150/2009;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
 - il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 recante il “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”, e in particolare l'art. 3, comma 5, secondo cui «resta fermo quanto previsto dall'articolo 13, comma 12, secondo periodo, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in riferimento al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università [...], e alle relative funzioni svolte dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR)»;
 - il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - la delibera dell'A.N.AC. n. 1310/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;
 - il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
 - il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - le “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali”, adottate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015;
 - la nota “Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca” emanata dall'ANVUR il 3 luglio 2017;
 - le “Linee guida per il Piano della *performance* – Ministeri”, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di giugno 2017, che delineano le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CiVIT/ANAC relativamente al ciclo della *performance* e definiscono, a partire dal ciclo 2018-2020, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della *performance* e, per i ministeri, sostituiscono le delibere della CiVIT (ora A.N.AC.) nn. 112/2010, 1/2012, paragrafo 5, e 6/2013, paragrafi 3.1 e 3.6.1.A;
 - le “Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* – Ministeri”, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di dicembre 2017, le quali delineano le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CiVIT/ANAC, relativamente al *Sistema di misurazione e valutazione della performance* di cui all'art. 7 del d.lgs. 150/2009 e sostituiscono, per i ministeri, le Delibere CiVIT/ANAC nn. 89/2010, 104/2010, 114/2010 e 1/2012, paragrafi 3 e 4;



- la “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della *performance* 2018-2020”, emanata dall’ANVUR il 20 dicembre 2017;
- le “Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance*”, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di novembre 2018, le quali delineano le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CIVIT/ANAC relativamente ai contenuti e alle modalità di redazione e approvazione della Relazione e sostituiscono, per i ministeri, le Delibere CIVIT/ANAC nn. 5/2012 e 6/2012;
- le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del bilancio delle università statali italiane”, approvate dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR nella seduta del 7 novembre 2018 ed emanate a gennaio 2019;
- le “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di novembre 2019, le quali forniscono alle amministrazioni indicazioni metodologiche in ordine alle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della *performance* organizzativa;
- le “Linee guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale”, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di dicembre 2019, le quali forniscono alle amministrazioni indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione della *performance* individuale rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida del Dipartimento;
- il “Decreto interministeriale sul trattamento economico dei direttori amministrativi delle università” del 23 maggio 2001, registrato alla Corte dei Conti il 18 luglio 2001 e pubblicato sulla G.U. n. 215 del 15 settembre 2001, concernente l’individuazione dei criteri e parametri per la determinazione del trattamento economico dei Direttori amministrativi delle Università, il quale prevede che “in linea con i principi in materia di trattamento economico posti dall’art. 24 del d.lgs. n. 29/93 ai direttori amministrativi delle Università compete una retribuzione legata ai risultati conseguiti pari al 20% del trattamento economico complessivo previsto per ciascuna fascia del [...] decreto”;
- il C.C.N.L. relativo al personale dell’Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006/2009 – biennio economico 2006/2007 e biennio economico 2008/2009;
- il decreto del Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, adottato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, del 30 marzo 2017, n. 194, relativo alla “Determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2017, che ha determinato, a decorrere dall’anno 2017 per il quadriennio 2017-2020, ed ha comunque confermato per gli anni successivi, fino all’emanazione del decreto di modifica, i criteri e i parametri per la determinazione del trattamento economico della figura di Direttore generale delle Università e delle istituzioni ad ordinamento speciale statali;
- l’art. 2 comma 3 del D.I. n. 194/2017, secondo il quale, entro l’intervallo della rispettiva fascia di riferimento, la determinazione della retribuzione da corrispondere al Direttore generale è stabilita dal Consiglio di Amministrazione dell’Università, su proposta del Rettore, tenendo conto del profilo professionale e della esperienza professionale posseduta dall’interessato;
- il Decreto interministeriale n. 354 del 4 maggio 2018 recante “Determinazione del trattamento economico dei Direttori Generali delle Università statali e degli istituti



statali ad ordinamento speciale quadriennio 2017-2020 integrazione Decreto Interministeriale n. 194 del 30 marzo 2017”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2018, in base ai cui parametri, rideterminati sulla base del citato Decreto Interministeriale n. 354 del 4 maggio 2018, il trattamento economico da corrispondere al Direttore Generale di questa Università è quello collocato nella 5° fascia, che prevede una retribuzione annua lorda, minima pari a €. 115.000 e massima pari ad € 130.000, comprensiva della tredicesima mensilità;

- gli artt. 25 e 26 del C.C.N.L. relativo al personale dell’area VII della Dirigenza Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, i quali prevedono che la retribuzione di risultato sia attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi e sia erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali (nel rispetto dei principi di cui all’art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001) e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi;
- gli artt. 75 e 76 del C.C.N.L. del personale del comparto Università - quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007 - ed in particolare il comma 1 dell’art. 76, ai sensi del quale il trattamento economico accessorio del personale di categoria EP è composto dall’indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato;
- il comma 5 dell’art. 76 del medesimo C.C.N.L., che demanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla realizzazione di specifici progetti;
- che ai sensi dell’art. 91, comma 3, del C.C.N.L. del personale del comparto Università - quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007 - alle posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità attribuiti con atto formale a personale di cat. D, è correlata una indennità accessoria annua lorda di importo variabile tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, di cui una parte è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, effettuata con le modalità di cui all’art. 75, comma 5, del C.C.N.L.;
- il CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, siglato il giorno 19 aprile 2018;

- RICHIAMATI -**
- lo Statuto dell’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, emanato con D.R. n. 138/2012 del 2 aprile 2012, modificato con D.R. n. 548/2018 del 6 novembre 2018 e con D.R. n. 228/2020 del 24 giugno 2020;
 - il Regolamento di Ateneo per l’Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, emanato con D.R. n. 276 del 26 giugno 2013;
 - il “Codice di comportamento dei lavoratori dell’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo”, adottato con D.R. n. 37/2914 del 27 gennaio 2014;
 - il *Piano strategico di Ateneo 2021-2023*, adottato con D.R. n. 376/2021 del 23 luglio 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 183/2021 del 20 luglio 2021, e modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 300/2021 del 26 novembre 2021;
 - le aree e gli obiettivi strategici pluriennali ed annuali contenuti nel *Piano strategico 2021-2023* e relativo aggiornamento dell’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, che l’Ateneo intende perseguire e raggiungere nel corso del triennio 2021--2023,



con la collaborazione del personale dirigente, della categoria EP e dei titolari di incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. vigente nonché di tutto il personale tecnico-amministrativo, per realizzare la propria visione della qualità dei servizi per la didattica, per la ricerca e per la terza missione tramite obiettivi concreti e misurabili rapportati alla disponibilità delle risorse umane e materiali, al fine di raggiungere dei risultati che valorizzino l'Università;

- il *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, adottato con D.R. d'urgenza n. 22/2020 del 18 maggio 2020 e sottoposto a ratifica del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2020;
- il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2021-2023*, adottato con D.R. n. 77/2021 del 2 marzo 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 25/2021 del 26 febbraio 2021;
- il *Piano integrato 2021-2023*, adottato con D.R. n. 81/2021 del 3 marzo 2021 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione delibera n. 26/2021 del 26 febbraio 2021;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 239 del 10 novembre 2020, con la quale è stato rinnovato l'incarico al Dott. Alessandro Perfetto di Direttore generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo per la durata di tre anni a decorrere dal 22 dicembre 2020 fino al 21 dicembre 2023, con possibilità di ulteriore rinnovo;
- il contratto per la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato per l'incarico di Direttore generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, della durata di tre anni, con possibilità di rinnovo, sottoscritto dal Dott. Alessandro Perfetto;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 22/02/2019 con la quale, tenendo conto del profilo professionale e della esperienza professionale posseduta, era stato rideterminato il trattamento economico per l'incarico di Direttore Generale dell'Ateneo con decorrenza 27 giugno 2018 in € 130.000,00 (centotrentamila euro) annui lordi, comprensivo di tredicesima mensilità, pari alla misura massima della 5° fascia, individuata in base ai criteri e parametri definiti dal Decreto Interministeriale n. 194 del 30 marzo 2017, successivamente integrato dal Decreto Interministeriale n. 354 del 4 maggio 2018, oltre a una retribuzione di risultato pari alla percentuale massima del 20% del trattamento economico di cui sopra, da erogarsi in unica soluzione a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione accertata la copertura finanziaria;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2021 del 22 gennaio 2021, con la quale sono stati attribuiti al Direttore generale, dott. Alessandro Perfetto, gli obiettivi individuali per l'anno 2021;
- la Relazione sull'attività svolta in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2021 predisposta dal Dott. Alessandro Perfetto ed inviata il 31 maggio 2022 al Magnifico Rettore ed al Nucleo di Valutazione;
- l'estratto dal verbale n. 12/2022 della riunione tenuta dal Nucleo di Valutazione l'8 giugno 2022, nella quale il Nucleo di Valutazione, dopo aver esaminato attentamente la relazione del Direttore generale, "esprime il proprio parere ampiamente favorevole sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2021 e, in base a quanto specificato dal decreto legislativo 150/2009 e ss.mm.ii all'articolo 14, comma 4, lettera e), sottopone la Relazione al Consiglio di Amministrazione per le competenti valutazioni e determinazioni come indicato nel *Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance* vigente";



- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. XXX/2022 del 27 giugno 2022, con la quale è stata approvata la relazione del Direttore generale in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2021 ed è stata effettuata la valutazione della performance del Direttore generale sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente;
- gli obiettivi individuali assegnati per l'anno 2021 dal Direttore generale al personale dirigente ed al personale della categoria EP ed al personale della categoria D titolare di posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. vigente;
- le relazioni del personale dirigente, della categoria EP e D titolare di incarichi di responsabilità in relazione agli obiettivi organizzativi di struttura e/o individuali assegnati per l'anno 2021;
- le risultanze delle valutazioni dei comportamenti organizzativi di tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo;
- i CCI siglati dall'Ateneo il 6 dicembre 2021;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 333/2021 del 22 dicembre 2021, con la quale è stato approvato il *Budget* economico autorizzatorio per l'anno 2021 ed il *Budget* economico autorizzatorio per il triennio 2021-2023, ed i documenti di programmazione;

PRESO ATTO del risultato complessivamente conseguito dall'Ateneo con riferimento al *panel* degli indicatori fissato nel *Piano integrato 2021-2023*, ai fini della valutazione della *performance* istituzionale dell'Ateneo;

del risultato complessivamente conseguito dall'Ateneo con riferimento ai risultati preliminari dei questionari di *customer satisfaction* somministrati nell'ambito del Progetto *Good Practice* da 31 Istituzioni universitarie al personale docente e ricercatore amministrativo a tempo determinato ed indeterminato, agli assegnisti e dottorandi di ricerca ed al personale dirigente e tecnico-amministrativo a tempo determinato ed indeterminato sui servizi erogati nell'anno 2021;

CONSIDERATO che la *Relazione sulla performance 2021* è stata elaborata in conformità ai principi contenuti nel d.lgs. n. 150/2009 e nel rispetto della normativa di riferimento vigente nonché in coerenza con le indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali" emanate dall'ANVUR, nelle delibere della CiVIT-A.N.AC. e nelle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica;

ACCERTATA - la copertura finanziaria:

DELIBERA

1. di approvare la Relazione sulla *performance* dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo per l'anno 2021, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di autorizzare l'erogazione del trattamento accessorio a tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo, come previsto dai CCI siglati il 6 dicembre 2021;
3. di sottoporre la Relazione sulla *performance* 2021 alla validazione del Nucleo di Valutazione;
4. di pubblicare il documento, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione, sul *Portale della performance*, nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito *web* istituzionale prevista dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e di trasmetterlo all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nelle modalità previste.



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO