

**Estratto Verbale n. 11 del Nucleo di Valutazione di Ateneo**  
**Adunanza telematica del 21 novembre 2017**

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventisette del mese di ottobre alle ore 09:45 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 13 novembre 2017 Reg. 2003/NV trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito il Nucleo di Valutazione per trattare il seguente ordine del giorno:

***omissis***

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

***omissis***

Sono presenti:

Prof.ssa Graziella Migliorati - Coordinatore

Prof.ssa Valeria Ambrogi

Prof. Francesco Bartolucci

Prof.ssa Antonella Casoli <sup>1</sup>

Prof. Marco Gobbetti <sup>1</sup>

Sig. Lorenzo Foggetti

Sono assenti giustificati il Prof. Massimo Castagnaro, la Prof.ssa Marina D'Orsogna e la Sig.ra Caterina Caruso.

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), la Dott.ssa Roberta Millucci e il dott. Maurizio Braconi 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***

---

<sup>1</sup> Partecipa in modalità telematica per tutta la durata della riunione.

## **2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Parere.**

### II 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) e' 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;
- 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”;

- 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 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 annuale 2018 e triennale 2018/2020 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2018 e del Bilancio unico d'Ateneo

di previsione pluriennale 2018/2020" approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 20 giugno 2017;

- 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;
- RICHIAMATO 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»", come approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 dicembre 2016;
- VISTO quanto deliberato in merito all'" Adozione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017" dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2016;
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 85009 del 30 ottobre 2017, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – aggiornamento anno 2018";
- IN FUNZIONE dell'adozione da parte dell'Ateneo di Perugia del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2018;
- 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 2018-2020;
- IN SUBORDINE all'eliminazione delle eventuali distorsioni emerse dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2017, da effettuare entro settembre 2018;
- IN SUBORDINE all'applicazione di eventuali indicazioni ANVUR in materia;
- IN SUBORDINE alla verifica dell'efficacia della procedura di conciliazione selezionata;

DELIBERA

- ❖ di approvare il documento "Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Aggiornamento anno 2018», allegato al presente verbale **sub lett. A)** per farne parte integrante e sostanziale.

INVITA

- ❖ l'Amministrazione a predisporre le modalità per l'accesso alle banche dati istituzionali, consentite al Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle proprie prerogative.

***omissis***

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 10.30.

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 in merito al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Aggiornamento anno 2018»**

Le osservazioni e le proposte di seguito formulate si riferiscono al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Aggiornamento anno 2018» (di seguito Documento) acquisito agli atti del Nucleo di Valutazione con nota del Direttore Generale prot. n. 85009 del 30 ottobre 2017.

### **1 - Sulla coerenza e leggibilità del testo**

Si segnala la necessità di rinumerare le sottosezioni del paragrafo 3 “Il processo di misurazione e valutazione della performance: fasi e tempi” del Documento.

Si suggerisce di integrare lo schema posto in fine al medesimo paragrafo 3 “Il processo di misurazione e valutazione della performance: fasi e tempi” del Documento, indicando anche i riferimenti temporali del processo descritto nonché gli attori coinvolti.

In riferimento all’Esempio 1 “Calcolo del punteggio da assegnare agli obiettivi operativi”, si indica l’inversione dei fattori (da  $0,5*2 = 1$  a  $2*0,5 = 1$ ) della colonna (D) riga Ob.2.

All’esito delle variazioni degli obiettivi operativi (rimodulazione, integrazione o annullamento) occorse a seguito del monitoraggio intermedio, di cui alla sezione “Monitoraggio intermedio degli obiettivi” del documento, rimangono da chiarire gli effetti sulla valutazione della performance individuale per il personale dirigenziale e tecnico, amministrativo e bibliotecario, nonché le procedure di condivisione degli obiettivi modificati (rimodulati o integrati). In questo contesto, in caso di annullamento di tutti gli obiettivi operativi necessari alla valutazione della performance individuale per la parte “Risultati Obiettivi”, si suggerisce di applicare la tipologia di valutazione di cui alla lettera c del paragrafo 5.3 “Modalità di valutazione”, circoscrivendo il giudizio alla parte “Comportamenti organizzativi”.

Si segnala la necessità di aggiornare i contenuti della sezione 5.8 “Procedure di conciliazione” sostituendo “per la durata del processo di valutazione sperimentale per l’anno 2017” con “per la durata del processo di valutazione per l’anno 2018”.

### **2 - Sulle procedure di conciliazione**

Si propone di inserire un termine entro il quale dovrà concludersi l’intero processo descritto nel paragrafo 5.8 “Procedure di conciliazione”.

Inoltre si richiede l’inserimento nel **paragrafo 8** “Monitoraggio del Sistema da parte del Nucleo di Valutazione” della seguente frase, ovvero di formulazione analoga:

*“Le statistiche degli esiti dei 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) e nella formulazione del parere vincolante per l’aggiornamento del Sistema.”*