



**COPIA PER ESTRATTO**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

---

VERBALE N° **08**  
DATA E ORA **19 giugno 2023 - ore 14.15**  
SEDE **Via Tommaso Gar 14, Trento**

---

**Sono presenti alla seduta:**

---

Marco Li Calzi	Presidente – componente esterno	P
Luisa Antonella De Paola	Componente esterno	P (vc)
Alberto Molinari	Componente interno	P
Lorenza Operti	Componente esterno	P (vc)
Marco Tomasi	Componente esterno	P

---

P = presente; AG = assente giustificato; A = assente; (vc) = in videoconferenza.

**Ordine del giorno:**

**\*omissis**

4. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Si passa alla trattazione del punto 4 all'ordine del giorno: **“Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.”**.

Il Presidente dà la parola al dott. Marco Tomasi che ha curato l'istruttoria.

Il dott. Tomasi ricorda che il 31 gennaio 2023, il Cda - previo parere positivo del Nucleo di Valutazione del 25 gennaio 2023 - ha approvato il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - 2023”, nella versione rivista e aggiornata di gennaio 2023, in cui i sistemi di valutazione sono stati rivisti alla luce delle specificità del lavoro agile con il potenziamento, ove necessario, dei criteri di valutazione rivolti al raggiungimento dei risultati e di quelli relativi ai comportamenti organizzativi. In tale sede, l'Amministrazione si era riservata di apportare aggiornamenti in corso d'anno a fronte della stipula del nuovo CCI 2022-24, allora in via di definizione.

A seguito del nuovo Contratto, è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in particolare per la parte relativa agli istituti incentivanti e ai premi legati al merito individuale. L'obiettivo, delineato a livello strategico, è procedere al riordino e ad un adeguato raccordo tra i diversi sistemi incentivanti, al fine garantire omogeneità di trattamento tra il personale TA.



L'attuale Sistema recepisce gli aggiornamenti intercorsi dalla data di prima stesura, tra cui, in particolare, le novità introdotte dal Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente di data 7.02.2018, che ha modificato le percentuali della retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente in esito alla valutazione della performance individuale e, da ultimo, il nuovo Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2022-2024 del personale tecnico-amministrativo, sottoscritto a giugno 2023, a seguito della scadenza del precedente CCI 2019-2021.

Ai sensi del D.Lgs. 142/2011 (Norma di Attuazione), infatti, è stato previsto un ulteriore livello di contrattazione rispetto a quella nazionale e integrativa decentrata, che definisce un sistema di adeguamento retributivo finalizzato alla differenziazione del trattamento economico in base al merito; il Contratto Collettivo Integrativo viene quindi sottoscritto in sede Apran, secondo la disciplina dettata dalla normativa provinciale

In aggiunta agli istituti previsti dal vigente CCNL, che restano in vigore, il nuovo CCI 2022-2024 conferma gli istituti (Allegato tabella 1 del CCI) già previsti dal precedente Contratto 2019-21, integrandoli con un nuovo istituto premiale permanente.

In particolare, il dott. Tomasi sottolinea che nel nuovo contratto collettivo integrativo 2022-2024 sono stati confermati gli istituti relativi all'adeguamento retributivo permanente (APR e Premio Perequativo) ed è stato introdotto il nuovo istituto dell'*Indennità Premiale Diffusa* (IDP), quota permanente aggiuntiva all'ARP, riconosciuta in funzione di requisiti di anzianità e merito analoghi a quelli richiesti per le progressioni economiche orizzontali.

Rispetto al precedente contratto, è stato articolato l'istituto della *Particolare Professionalità* riservato al personale non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, e finalizzato ad aumentare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi e riconoscere l'eccellenza di risultati conseguiti. Tale istituto, graduato in base alla valutazione della competenza tecnico-professionale e dei comportamenti organizzativi, riconosce l'attribuzione formale di un ruolo di responsabilità organizzativa in capo a dipendenti di categoria C.

Il nuovo CCI prevede una diversa modalità di valutazione, rispetto al solo metodo gerarchico adottato per tutti i dipendenti, per quanto riguarda il personale con incarico dirigenziale.

In virtù del complesso contenuto delle posizioni dirigenziali e delle frequenti interazioni che i Dirigenti hanno con soggetti esterni all'unità organizzativa, il SMVP prevede che il Direttore Generale possa acquisire il parere di interlocutori, quali prorettori e altri delegati, con cui il Dirigente ha frequenti interazioni, nella loro funzione di osservatori dei comportamenti agiti dal Dirigente.

Per il restante personale, al momento, si è ritenuto di attenersi all'attuale metodo gerarchico, al fine di mantenere stabilità nel Sistema di valutazione e di non aggravarne la complessità organizzativa, favorendo anche la possibilità di confronti negli anni.



Per tutto il personale, la valutazione è effettuata tramite apposito colloquio tra il Responsabile e il proprio collaboratore, al fine di assicurare un adeguato grado di condivisione del sistema, nonché degli esiti della valutazione

Per il personale dirigenziale e personale TA titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica, il processo di valutazione ha cadenza annuale., mentre per il personale senza incarico di responsabilità la cadenza è biennale.

Il raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti è verificato in itinere attraverso due monitoraggi formali a fine aprile e fine settembre, nei quali si valuta il loro stato di avanzamento.

Sono inoltre monitorate periodicamente le azioni inserite nel Piano Strategico, secondo modalità e tempistiche definite dal Comitato-guida.

Al termine di una breve discussione,

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto il D. lgs 30 marzo 2001 n. 165, contenente “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, e le modifiche introdotte dal D. lgs. 75/2017;

Visti gli artt. 7, 8, 9, 14 e 30 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, così come modificati dal D. lgs. 74/2017;

Visto l'art 7 comma 1 del D. lgs 150/2009, così come modificato dal D. Lgs74/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'organismo Indipendente di valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Vista la Legge 30 dicembre 2010 n. 240, “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”;

Vista la Legge 98/2013, che ha integrato l'art.13, comma 12, del D. lgs 150/2009, prevedendo che “il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli Enti di ricerca ex D. Lgs. 213/2009 è svolto dall'ANVUR nel rispetto dei principi di cui all'art. 3 ed in conformità con i poteri di indirizzo della commissione di cui all'art. 5 citato dal D. lgs 150/2009”, ora ANAC;

Visto il D. Lgs. 90/2014 all'art. 19, comma 9 con cui “Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri”;



Viste le “Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani” (delibera ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015) e la “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020” (approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20/12/2017);

Visto il D.L. n.80 del 9 giugno 2021 articolo 6 “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”;

Visto il documento denominato “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornamento maggio 2023” presentato con nota dd. 9 giugno 2023;

Con voto unanime,

**Delibera**

1. di esprimere parere favorevole in relazione al documento denominato “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - aggiornamento maggio 2023”.

**\*omissis**

Il Presidente, null’altro essendovi all’ordine del giorno, dichiara chiusa la seduta alle ore 15:10.