



# **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)**

(art. 7 c. 1 D.Lgs. n. 150 del 2009 novellato dal D.Lgs. n. 74 del 2017)

*Il Nucleo di Valutazione, in data 27 gennaio 2021, ha espresso parere positivo sull'aggiornamento del SMVP*

*Il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento del SMVP in data 29 gennaio 2021*



## SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. Il contesto di riferimento.....	4
2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).....	5
<b>2.1. Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance</b> .....	7
<b>2.2. La definizione degli indicatori funzionali a misurare e valutare la performance</b> .....	8
<b>2.3. Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del SMVP</b> .....	10
<b>2.4. Gli obblighi dirigenziali in materia di anticorruzione</b> .....	10
<b>2.5. Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio</b> .....	10
<b>2.6. La misura e la valutazione della performance individuale</b> .....	11
3. I documenti funzionali alla gestione del ciclo integrato della performance.....	12



## **PREMESSA**

*Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) è lo strumento, previsto dagli artt. 7, 8 e 9 del decreto legislativo n. 150/2009, attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni alimentano il proprio ciclo di gestione della performance (art. 4 del Decreto), pianificando, misurando e valutando annualmente la performance organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.*

*Nell'ottica di un progressivo miglioramento metodologico, il presente SMVP recepisce anche le indicazioni contenute nel Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77, che ha previsto, tra l'altro, l'introduzione di specifiche disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, stabilendo che entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) da inserire in apposita sezione del Piano della performance, ovvero il Piano integrato della performance con riferimento agli atenei.*



## 1. Il contesto di riferimento

Da quando è stato emanato il D.Lgs. 150/2009, il contesto di riferimento sulla valutazione della *performance* delle attività amministrative nelle Università italiane si è progressivamente evoluto, come di seguito sinteticamente descritto, tenendo conto delle specificità che lo contraddistinguono rispetto alle altre amministrazioni pubbliche:

- D.Lgs. 150/2009, “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”, che ha introdotto il ciclo della *performance* nelle amministrazioni pubbliche.
- L. 240/2010, “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”, che, recependo quanto già disposto dalla CiVIT con la Delibera 9/2010<sup>1</sup>, attribuisce ai Nuclei di Valutazione le funzioni proprie degli Organismi Indipendenti di Valutazione in raccordo con l’attività dell’ANVUR.
- D.Lgs. 69/2013, “disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia”, convertito dalla L. 98/2013, che attribuisce la valutazione delle attività amministrative delle Università all’ANVUR.
- D.Lgs. 74/2017, “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” (c.d. “Riforma Madia”). Tale provvedimento contiene modifiche al D.Lgs. n. 150/2009, riguardo alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l’efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.
- [Linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane](#) (ANVUR - Luglio 2015).
- [Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#) (ANVUR - Dicembre 2017).
- [Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane](#) (ANVUR - Gennaio 2019).
- [Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale](#) (Dipartimento per la Funzione Pubblica – dicembre 2019).
- [Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile \(POLA\) e indicatori di performance](#) (Dipartimento per la Funzione Pubblica – dicembre 2020)

Dall’evoluzione normativa sono derivati, tra l’altro:

---

<sup>1</sup> Con tale delibera la CiVIT esprimeva l’avviso:

“- che le Università non siano tenute ad istituire gli Organismi indipendenti di valutazione di cui all’articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009,  
- che, a decorrere dal 30 aprile 2010, l’attività di valutazione continui ad essere svolta dai Nuclei di valutazione ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999,  
- che le Università siano comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva e che pertanto siano chiamate a svolgere, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale”



- un rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione: accesso garantito agli atti e ai sistemi informativi con possibilità di svolgere verifiche anche in collaborazione con i Revisori dei Conti e di segnalare le irregolarità agli organi competenti; monitoraggio in corso d'esercizio dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati; segnalazione interventi correttivi in corso d'esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo; parere vincolante su aggiornamento annuale del SMVP; definizione e verifica modalità di partecipazione degli utenti finali alla misurazione della performance; verifica adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini; comunicazione criticità all'ANVUR;
- la rinnovata indicazione a prevedere un raccordo tra obiettivi di performance e programmazione economico finanziaria;
- il coinvolgimento degli utenti esterni nel processo di misurazione e valutazione: è riconosciuto un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevazione della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

Inoltre, la Direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri emanata il 1° giugno 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, individua tra i passaggi fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi l'adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini.

Tenendo conto di questo insieme articolato di vincoli e processi di revisione normativa, l'Università degli Studi di Udine ha avviato un percorso per rendere progressivamente più efficace e integrato il ciclo della performance, secondo la logica del miglioramento continuo, anche con riferimento al lavoro agile e alla trasformazione digitale, che impongono la presenza e lo sviluppo di capacità di lavorare in autonomia, di comunicare adeguatamente, di organizzare il lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.

## **2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**

Il SMVP è lo strumento metodologico previsto dal D.Lgs. 150/2009 che ciascuna Pubblica Amministrazione predispone in funzione del ciclo della *performance* e che aggiorna annualmente<sup>2</sup>, adeguandolo a specifiche esigenze della propria organizzazione, a modifiche legislative o a indicazioni dell'ANVUR.

---

<sup>2</sup> D.Lgs. 150/2009, art. 7, c.1.



Il SMVP ha per oggetto la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale come di seguito individuate:

- performance organizzativa: tecnostuttura complessiva dell'Ateneo e ciascuna struttura organizzativa per la quale sia stato individuato un responsabile ovvero ciascuna struttura di primo livello (Direzioni, Aree, Servizi e Servizi dipartimentali) e di secondo livello (Uffici delle Direzioni, delle Aree e dei Servizi dipartimentali).
- performance individuale: ciascun singolo dipendente.

L'Università di Udine ha adottato una logica a "cascata" per gestire la *performance* organizzativa e quella individuale, avendo come riferimento il Piano Strategico di Ateneo e in particolare le azioni e le linee di intervento funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti per gli ambiti strategici: didattica, ricerca/terza missione e organizzazione.

Nel Piano integrato della *performance* è prevista una batteria di indicatori per la misurazione della performance organizzativa a livello di Ateneo mentre a ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono assegnati specifici obiettivi, anche collegati a procedure operative ISO 9001:2015.

Il sistema di controllo direzionale di cui l'Ateneo si è dotato consentirà anche di recepire progressivamente le indicazioni che perverranno dall'ANVUR con l'annunciato<sup>3</sup> "documento di indirizzo" sulla "filiera obiettivi-indicatori-target".

La performance individuale misura il contributo fornito dal personale dirigente e tecnico-amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Per ciascuna unità di personale responsabile di struttura di primo/secondo livello, tale contributo è misurato, con un opportuno sistema di ponderazione<sup>4</sup>, sulla base delle competenze comportamentali e degli obiettivi assegnati nel Piano integrato. La *performance* individuale su ciascuna delle altre unità di personale deriva dalle valutazioni espresse da ciascun Responsabile gerarchico sulle competenze comportamentali. A ciascuno degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è associato uno specifico peso.

Il D.Lgs. 74/2017, come già ricordato, prevede l'esplicitazione di un peso prevalente della *performance* organizzativa nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

Coerentemente con quanto previsto dalle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale emanate recentemente dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, sono stati preliminarmente recepiti i principi generali in merito a:

- definizione di valutazione negativa;

<sup>3</sup> Cfr. "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane" pag. 4 (Un approccio differenziato, graduale ed evolutivo"). DPR 76/2010 art. 2 comma 4.

<sup>4</sup> <https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/performance-individuale>



- miglioramento delle modalità di calibrazione delle valutazioni espresse da una molteplicità di valutatori.

Con queste premesse, in estrema sintesi, il SMVP esplicita<sup>5</sup>:

1. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
2. la definizione degli indicatori funzionali a misurare e valutare la *performance*;
3. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del SMVP;
4. le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo in fase di elaborazione;
5. gli obblighi dirigenziali in materia di anticorruzione;
6. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
7. la misura e la valutazione della *performance* individuale.

Di ciascuna delle suddette caratteristiche del SMVP si descrivono di seguito caratteristiche e specificità.

### **2.1. Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance***

Di seguito si riporta il cronoprogramma funzionale alla gestione del ciclo della *performance* dell'Università degli Studi di Udine, suddiviso per fasi funzionali, temporalmente conseguenti e monitorate, nella fase di controllo, attraverso un cruscotto direzionale e indicatori dedicati. Ciascuna fase è sinteticamente descritta con riferimento alle attività che la caratterizzano, ai tempi entro i quali deve essere realizzata, agli strumenti utilizzati e ai soggetti coinvolti.

---

<sup>5</sup> Cfr. art. 13 del D.lgs 150/2009 e Delibera CiVIT n. 89 del 24 giugno 2010.

**Tabella 1** – Cronoprogramma funzionale al ciclo della *performance* dell'Università degli Studi di Udine

FASI	Attività	Tempi	Strumenti	Soggetti coinvolti
<b>Programmazione strategica</b>	Definizione strategie di medio-lungo periodo e obiettivi strategici	<b>Entro il mese di dicembre anno t-1</b> (eventuale revisione annuale del Piano Strategico di Ateneo 2015-2019)	Piano Strategico di Ateneo (PSA) e Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD) triennali e loro eventuali revisioni	Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, Presidio della Qualità
<b>Programmazione operativa</b>	Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e parere vincolate Nucleo di Valutazione/OIV	<b>Entro il 31 dicembre anno t-1</b>	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Direttore Generale, Nucleo di Valutazione, Consiglio di Amministrazione
	Definizione degli obiettivi operativi annuali di <i>performance</i>	<b>Entro il 31 dicembre anno t-1</b> con riferimento alla sostenibilità economico-patrimoniale degli obiettivi generali di <i>performance</i> dell'anno t	Bilancio di previsione	Rettore e Direttore Generale con approvazione del CdA
		<b>Entro il 31 gennaio anno t</b> redazione, sentite le organizzazioni sindacali, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)	Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)	Rettore e Direttore Generale con approvazione del CdA
	<b>Entro il 31 gennaio anno t</b> definizione degli obiettivi di <i>performance</i> individuale e organizzativa	Piano <i>integrato</i> della <i>performance</i>	Rettore e Direttore Generale con approvazione del CdA	
<b>Controllo</b>	Verifica periodica sullo stato di avanzamento degli obiettivi	Periodicità da definire nel Piano integrato della <i>performance</i> con riferimento agli obiettivi	Cruscotto direzionale	Direttore Generale, Responsabili di struttura
<b>Rendicontazione</b>	Rendicontazione dei risultati della <i>performance</i> organizzativa e individuale	<b>Entro il mese di giugno anno t+1</b>	Schede di valutazione <i>performance</i> organizzativa e individuale Relazione sulla <i>performance</i>	Direttore Generale, Responsabili di struttura
<b>Validazione</b>	Validazione della Relazione sulla <i>performance</i>	<b>Entro il 30 giugno anno t+1</b> il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla <i>performance</i>	Documento di validazione della Relazione sulla <i>performance</i>	Nucleo di Valutazione/OIV
<b>Premialità</b>	Erogazione delle premialità	<b>Entro il mese di luglio anno t+1</b>	Piano integrato della <i>performance</i>	Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale

## 2.2. La definizione degli indicatori funzionali a misurare e valutare la *performance*

La fase di controllo prevede la definizione preventiva, in fase di programmazione, di opportuni indicatori in grado di monitorare l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, sia organizzativi, sia riferiti alla *performance* individuale. A tal fine a ciascun obiettivo, sia strategico che operativo, si ricollegano uno o più indicatori a cui associare il valore iniziale di riferimento, il *target* da raggiungere ed, eventualmente, un *target* intermedio e/o un valore soglia.



Per ciascuna struttura di primo e secondo livello sono stati individuati ed esplicitati anche specifici obiettivi e relativi indicatori collegati a procedure operative derivanti dalla mappatura dei processi certificata per il sistema di gestione qualità ISO 9001:2015<sup>6</sup>.

Gli elementi che caratterizzano gli indicatori sono espressamente indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 91/2011 e possono essere così riassunti:

- una definizione tecnica, chiara ed esaustiva;
- la/e fonte/i del/i dato/i e il riferimento temporale di aggiornamento;<sup>7</sup>
- il metodo o la formula di calcolo;
- il *target*, cioè il valore dell'indicatore che si intende raggiungere come obiettivo;
- il valore iniziale dell'indicatore.

In linea con quanto previsto dalle citate [Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile \(POLA\) e indicatori di performance](#) la misurazione e valutazione della performance assume un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile e in particolare *“nella revisione organizzativa sottesa alla sua introduzione. Ne deriva che anche la misurazione della performance individuale dovrà progressivamente tenere conto che la prestazione lavorativa in modalità agile impone ancor più la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti agiti, ma anche perché deve essere chiaro che il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. Si possono utilizzare indicatori ad hoc per il lavoro agile, ma le dimensioni delle performance devono fare riferimento alle Linee Guida 1/2017 e 2/2017 del Dipartimento per la Funzione Pubblica ed essere le stesse per tutte le strutture organizzative e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione”*.

È pertanto opportuno che il Piano integrato si doti progressivamente di opportuni indicatori di performance collegati al lavoro agile, da intendersi come integrativi e omogenei rispetto alle indicazioni fornite dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dall'ANVUR.

Come già ricordato, l'Università di Udine si è dotata di un apposito cruscotto direzionale, contenente anche indicatori funzionali alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa riferiti:

- alle risorse umane, alla didattica, all'internazionalizzazione, alla ricerca, ai risultati delle rilevazioni sul gradimento dei servizi offerti e al “benessere organizzativo”
- alle procedure operative di cui alla mappatura dei processi/certificazione ISO 9001:2015.

Il cruscotto direzionale consentirà alla Direzione Generale di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

<sup>6</sup> <https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/sistema-qualita>

<sup>7</sup> D.lgs. 31 maggio 2011 n. 91 “disposizioni recanti attuazione dell'articolo 2 della legge 31 dicembre 2009 n. 196, in materia di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili”; cfr. art. 21 comma 3.



### **2.3. Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del SMVP**

Con riferimento alla valutazione della *performance* individuale del personale dirigente e tecnico-amministrativo, conclusasi la fase valutativa da parte del valutatore, il soggetto valutato può presentare formale istanza di revisione della valutazione entro i termini previsti dalla procedura predisposta *ad hoc* opportunamente comunicata a tutti i valutati, pubblicata nell'apposita pagina *web* del sito di Ateneo<sup>8</sup> e contenente anche un apposito modulo di istanza. Su ciascuna istanza si pronuncia il "valutatore di revisione", che corrisponde al diretto superiore gerarchico del valutatore, che, dopo aver ascoltato i soggetti coinvolti ed esaminato la documentazione disponibile, può confermare la valutazione o modificarla. Nel caso in cui il valutatore sia stato il Direttore Generale, il "valutatore di revisione" è il Nucleo di Valutazione/OIV. L'esito della revisione viene comunicato al diretto interessato secondo le tempistiche previste dalla citata procedura.

### **2.4. Gli obblighi dirigenziali in materia di anticorruzione**

Come previsto dall'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190, l'Università degli Studi di Udine approva annualmente il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", che è funzionale a consentire sia una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, sia l'individuazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza<sup>9</sup> è un Dirigente di ruolo dell'Ateneo, i cui compiti sono definiti nella legge 190/2012 e richiamati nel suddetto "Piano". A tutti i Dirigenti dell'Ateneo sono assegnati nel Piano integrato della *performance* anche specifici obiettivi di "trasparenza", come previsto dall'art. art. 14, c. 1-quater, del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

### **2.5. Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio**

Il raccordo funzionale tra il SMVP e i documenti di programmazione finanziaria inizia con la fase di predisposizione del bilancio di previsione annuale, durante la quale inizia anche la fase di definizione degli obiettivi della *performance* organizzativa e individuale del personale dirigente e tecnico-amministrativo e la conseguente definizione delle risorse umane ed economiche funzionali al raggiungimento dei suddetti obiettivi, nel rispetto degli equilibri economico-patrimoniali di bilancio.

Tali obiettivi costituiscono parte integrante del Piano integrato della *performance* approvato entro il 31 gennaio di ogni anno<sup>10</sup>, hanno un orizzonte temporale triennale e devono essere allineati e coerenti con la fase di pianificazione che, con una logica di *budget*, consente di investire le risorse dell'Ateneo a

<sup>8</sup> <https://www.uniud.it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/performance-individuale>

<sup>9</sup> La nomina è avvenuta con Decreto Rettorale n. 966 del 01 dicembre 2020.

<sup>10</sup> In particolare, ciascun obiettivo deve indicare le risorse necessarie al suo conseguimento e per questo motivo la normativa vigente prevede che tra la data in cui vengono approvati il bilancio unico di previsione annuale e triennale, il bilancio preventivo unico di esercizio e il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio da un lato e il Piano integrato della *performance* dall'altro trascorra un mese, ovvero il mese di gennaio, la qual cosa dovrebbe consentire il raccordo tra la programmazione finanziaria e il documento centrale del ciclo della *performance*.



supporto della didattica, della ricerca e della terza missione in linea con quanto previsto dal Piano Strategico di Ateneo.

## **2.6. La misura e la valutazione della *performance* individuale**

La definizione, l'assegnazione e la misurazione degli obiettivi individuali del Direttore generale e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, si prefiggono di:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- valutare la *performance* per premiare i risultati, attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane anche al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole.

La definizione del metodo di misurazione in termini di concorrenza nella valutazione di obiettivi specifici, obiettivi organizzativi e comportamenti manageriali è contenuta nel Piano integrato della *performance* ed è riportata nei rispettivi incarichi attribuiti dal Direttore Generale. Negli stessi documenti è indicato il limite sotto il quale la valutazione è da intendersi negativa.

Con riferimento al Direttore Generale, la valutazione della sua *performance* individuale<sup>11</sup> comprende sia la valutazione del grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, sia la valutazione delle competenze professionali e manageriali.

Il Nucleo di Valutazione/OIV<sup>12</sup> propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione della *performance* del Direttore Generale, sulla base della seguente documentazione:

- Relazione annuale che il Direttore Generale presenta al Rettore sulla propria attività.
- Relazione che il Rettore invia al Nucleo di Valutazione/OIV sull'attività annuale del Direttore Generale.
- Piano Integrato, contenente gli obiettivi annuali assegnati al Direttore Generale e i relativi indicatori e *target*.

Il Consiglio di Amministrazione delibera la valutazione finale della *performance* del Direttore Generale secondo quanto indicato nel Piano integrato della *performance* in termini di peso percentuale nel pieno raggiungimento degli obiettivi individuali, organizzativi e di comportamento manageriale e i termini entro cui la valutazione è da intendersi negativa.

Con riferimento al personale dirigente e tecnico-amministrativo, il principio generale della valutazione individuale prevede che la valutazione sia effettuata dal diretto superiore gerarchico, come di seguito specificato:

- il Direttore Generale valuta i Dirigenti e i Responsabili di primo livello (Responsabili di Area/Servizio e Responsabili dei Servizi dipartimentali);

<sup>11</sup> Art. 9 comma 1 del D.Lgs. 150/2009.

<sup>12</sup> Art. 7 comma 2, lett. a) e Art. 14 comma 4, lett. e) del D.Lgs. 150/2009.



- ciascun Responsabile di primo livello valuta gli eventuali Responsabili di secondo livello (Uffici delle Direzioni e delle Aree e degli Uffici dei Dipartimenti) e, in generale, valuta il personale tecnico-amministrativo di cui è diretto superiore gerarchico;
- ciascun responsabile di secondo livello valuta il personale tecnico-amministrativo di cui è diretto superiore gerarchico;
- il personale tecnico assegnato a ciascun Dipartimento viene valutato dal proprio Direttore di Dipartimento con il Coordinatore Tecnico, ove nominato.

Per contribuire a garantirne la massima diffusione e trasparenza, le fasi e le modalità della valutazione della *performance* individuale sono descritte e aggiornate in apposita pagina *web* del sito di Ateneo<sup>13</sup>.

Con riferimento alla valutazione comportamentale del Personale Tecnico Amministrativo, nei casi in cui per tre anni consecutivi il valore medio delle votazioni riportate secondo il modello di valutazione definito nel Piano Triennale della Performance risulti pari o inferiore a 1, la valutazione viene considerata negativa e determina l'apertura di una ulteriore fase istruttoria volta a verificare la sussistenza dei termini per l'eventuale applicazione della normativa vigente in merito all'avvio di un procedimento disciplinare.

Nel Piano integrato della *performance* sono indicate le modalità con cui viene favorita l'omogeneizzazione delle scale di valutazione adottate dalla molteplicità dei valutatori del Personale Tecnico Amministrativo non valutati direttamente dal Direttore Generale.

### **3. I documenti funzionali alla gestione del ciclo integrato della performance**

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 il ciclo della *performance* si articola, con cadenza annuale, nelle seguenti tre macro-fasi:

1. programmazione così come definita nel Piano della *performance* adottato annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
2. monitoraggio di quanto programmato per consentire sia un'eventuale correzione *in itinere*, da parte della Direzione Generale, sia una verifica del Nucleo di Valutazione nelle sue funzioni di OIV;
3. valutazione dei risultati ottenuti, che compete agli organi di governo dell'ente ed è opportunamente rendicontata attraverso la Relazione sulla *performance* adottata dal Consiglio di Amministrazione, da cui discende, tra l'altro, l'attribuzione della premialità individuale in seguito alla validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione/OIV.

Nella tabella 2 sono elencati i documenti necessari per la gestione del ciclo della *performance* degli atenei, i soggetti responsabili della loro predisposizione, i riferimenti di legge, le istituzioni destinatarie di tali documenti e le relative scadenze previste dall'attuale normativa. Sono presenti sia gli adempimenti di stretta pertinenza dell'ANVUR, sia quelli formalmente non assoggettati all'azione valutativa dell'Agenzia, ma strettamente correlati al Piano integrato della *performance*, nello specifico la Relazione annuale del Nucleo di Valutazione. In un'ottica di semplificazione, l'ANVUR sin dall'acquisizione delle

<sup>13</sup> <https://www.uniud.it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/performance-individuale>



nuove competenze in materia di valutazione della *performance* ha richiesto alle università di accedere al Portale della Trasparenza per il caricamento della documentazione relativa al ciclo della *performance*. Di seguito si riportano il cronoprogramma, con cadenza temporale mensile, dei documenti funzionali al ciclo integrato della *performance* (Tabella 2) e la descrizione sintetica dei suddetti documenti.

**Tabella 2** – Cronoprogramma dei documenti funzionali al ciclo integrato della *performance*

MESI	I DOCUMENTI DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE
<b>Gennaio</b>	Piano integrato ( <i>performance</i> , trasparenza, anticorruzione) ( <b>entro il 31 gennaio</b> )
<b>Febbraio</b>	
<b>Marzo</b>	
<b>Aprile</b>	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni, contenuta all'interno della Relazione annuale del Nucleo di Valutazione/OIV ( <b>entro il 30 aprile</b> salvo diversa indicazione da parte dell'ANVUR)
	Attestazione assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ( <b>entro il 30 aprile</b> ) <sup>14</sup>
	Relazione annuale del Nucleo di valutazione (l'ANVUR comunica annualmente la scadenza di riferimento, fatta salva la data del <b>30 aprile</b> , prevista dalla legge 370/1999 per la valutazione della didattica)
<b>Maggio</b>	
<b>Giugno</b>	Programmazione Triennale MIUR ( <b>entro il 30 giugno</b> )
	Relazione sulla <i>performance</i> dell'anno precedente ( <b>entro il 30 giugno</b> )
	Documento di validazione da parte del Nucleo di Valutazione/OIV della Relazione sulla <i>performance</i> dell'anno precedente ( <b>entro il 30 giugno</b> )
<b>Luglio</b>	
<b>Agosto</b>	
<b>Settembre</b>	
<b>Ottobre</b>	
<b>Novembre</b>	
<b>Dicembre</b>	Relazione recante i risultati dell'attività svolta in termini di prevenzione alla corruzione ( <b>entro il 15 dicembre</b> )
	Bilancio unico di previsione annuale e triennale e bilancio preventivo unico d'esercizio ( <b>entro il 31 dicembre</b> )
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (allegato al Bilancio) ( <b>entro il 31 dicembre</b> )
	Parere vincolante del Nucleo di Valutazione sull'aggiornamento annuale del SMVP ( <b>nel mese di dicembre e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo</b> )
	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'aggiornamento annuale del SMVP ( <b>nel mese di dicembre e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo</b> )

Fonte: Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali italiane – ANVUR, Luglio 2015, D.Lgs. 74/2017, Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017, Nota di indirizzo ANVUR 20 dicembre 2017.

**NOTA:** ANVUR: Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca; ANAC: Autorità Nazionale AntiCorruzione; MEF: Ministero dell'Economia e delle Finanze; MIUR: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

<sup>14</sup> Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2017" pag. 10: "...Più recentemente, la normativa sugli OIV ha mantenuto inalterato il compito degli OIV di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009). Si evidenzia, pertanto, che l'attività di attestazione degli OIV dei dati pubblicati continua a rivestire particolare importanza per l'ANAC. L'Autorità, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, definisce annualmente le modalità per la predisposizione dell'attestazione. Al fine di favorire lo svolgimento efficace delle attività degli OIV, è intenzione di ANAC richiedere le attestazioni **entro il 30 aprile** di ogni anno, scadenza utile anche per la presentazione da parte degli OIV di documenti sulla *performance*. Si anticipa sin da ora che saranno oggetto di attestazione sia la pubblicazione del PTPC sia l'esistenza di misure organizzative per assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".



*Eventuali quesiti e/o approfondimenti possono essere richiesti  
all'Area Pianificazione e controllo direzionale ([apic@uniud.it](mailto:apic@uniud.it))*