



Prot. n. \_\_\_\_\_

Anno 2015 tit. 1 cl. 11 fasc. \_\_\_\_\_

All. 1

Al Magnifico Rettore

Ai Componenti del Consiglio di  
Amministrazione

Al Direttore Generale

E p.c.

All'ANVUR

Piazza Kennedy, 20

00144 Roma

**Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2013**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Trieste ha preso in esame la *Relazione sulla Performance - anno 2013*, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 settembre 2014, ed inviata al Nucleo di Valutazione con comunicazione del Magnifico Rettore datata 2/10/2014 (prot. n. 20195/2014).

Premesso che:

- il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera r) della Legge 240/2010, svolge le funzioni richiamate nell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e, in particolare, quella di cui al comma 4, lettera c) del predetto articolo (validazione della Relazione sulla *performance*);
- il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo conto in particolare degli elementi già emersi nella *Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* (redatta in data 22 luglio 2013 e nella omonima Relazione del 30 maggio 2014);
- il processo di validazione si è basato sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante trasmessa dall'Amministrazione;
- con nota del 20 novembre 2014 (prot. n. 25070) il Direttore Generale ha riscontrato le richieste di chiarimento del Nucleo, fornendo una serie di informazioni aggiuntive e che con la successiva nota del 29 gennaio 2015 (prot. n. 2271), il Direttore Generale ha confermato che non sussistevano ulteriori documenti concernenti il ciclo di gestione della *performance*;
- il Nucleo di Valutazione ha definito preliminarmente i criteri di validazione nonché il metodo e le tecniche di verifica (riportati nel *Documento di accompagnamento alla validazione della Relazione della performance*, a cui si rinvia);
- applicando i predetti criteri di valutazione, l'esito della valutazione integra la fattispecie prevista di "validazione con riserva".

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione **valida la Relazione sulla performance**, "con riserva" e formula i seguenti **rilevi**:



1. Si richiede all'Amministrazione di adeguarsi tempestivamente alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 150/2009, revisionando in maniera strutturale il processo e i documenti del ciclo di gestione della *performance* (Piano della *performance*, sistema di misurazione e valutazione, Relazione sulla *performance*). In particolare si sollecita a dar seguito alle osservazioni effettuate dal Nucleo nella "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" del 22 luglio 2013 e in quella del 30 maggio 2014.
2. In merito al paragrafo contenente la valutazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale, il Nucleo ha ritenuto di non validare il paragrafo (per approfondimenti si rinvia alla carta di lavoro n. 3). Le motivazioni sono riconducibili, da un lato, alla sua totale non conformità alle disposizioni del D.lgs 150/2009 e alle delibere della ex-CiVIT (in particolare la delibera n. 5/2012) e, dall'altro, al fatto che due obiettivi su tre non sono configurabili come risultato rilevante ai fini della valutazione delle *performance*. Il Nucleo ritiene di considerare questi aspetti ai fini della formulazione della proposta di valutazione di quest'ultimo (ex art 14, comma 4, lettera e) del D.lgs 150/2009).
3. In merito alla differenziazione delle valutazioni individuali, il Nucleo ha potuto riscontrare un livello di differenziazione dei giudizi ancora insufficiente. Nel complesso l'88% di tutti gli obiettivi assegnati sono stati pienamente raggiunti. Un solo obiettivo su 176 è stato rilevato come non raggiunto, e il resto come parzialmente raggiunto. L'assenza di adeguati strumenti di misurazione delle *performance* (indicatori e target) contribuisce a rendere la valutazione poco differenziata. Con riferimento alla valutazione si rileva una sostanziale tendenza verso l'alto dei punteggi. I dati riportati nella "Relazione sulla *performance* 2013" mostrano un punteggio medio complessivo di 4,43 su un massimo di 5. Sebbene il dato mostri un miglioramento in termini di differenziazione rispetto all'anno precedente (nel 2012 il punteggio medio era pari a 4,54), il Nucleo raccomanda di prestare particolare attenzione a tale questione nel prossimo ciclo di valutazione, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 18 del D.lgs. n. 150/2009.
4. In merito al collegamento tra sistema di valutazione e sistema di premialità, il Nucleo già in passato ha riscontrato che il sistema di valutazione della *performance* individuale è stato applicato solo ad alcune categorie di personale. In particolare si tratta delle seguenti tipologie: personale dirigente, responsabile di posizione organizzativa, segretario amministrativo di dipartimento, titolare di funzione professionale di cat. EP, personale responsabile di funzione specialistica di cat. C e D (limitatamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi). Nel complesso la valutazione delle *performance* ha riguardato circa il 20% del totale del personale tecnico-amministrativo. D'altra parte, in base alla contrattazione collettiva integrativa vigente, la retribuzione di risultato è collegata alla valutazione della *performance* individuale solo con riferimento al personale di categoria EP, mentre per il personale di categoria B, C e D è prevista una indennità spettante per gli incarichi di responsabilità (ai sensi dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008). Di conseguenza, il sistema di valutazione è stato applicato a tutto il personale per il quale la contrattazione collettiva ha previsto una premialità collegata alla *performance* individuale. È invece escluso dal sistema di valutazione il personale per il quale il sistema di contrattazione collettiva non ha previsto la corresponsione di una premialità per la *performance* individuale. Non è compito del Nucleo esprimersi in materia di contrattazione collettiva. Pertanto, con esclusivo riferimento alla materia della valutazione, il Nucleo, alla luce di quanto disposto dal D.lgs 150/2009, raccomanda di estendere l'applicazione del sistema di



valutazione a tutto il personale tecnico amministrativo, a prescindere dagli effetti in termini di attribuzione della premialità economico, essendo la valutazione un elemento indispensabile per lo sviluppo professionale e organizzativo (artt. 3,7 e 9 del D.lgs 150/2009).

Trieste, 17 FEB 2015

Prof.ssa Angela Stefania Bergantino (Coordinatrice)

Prof. Claudio Brancolini (Componente)

Prof.ssa Sara Cervai (Componente)

Prof. Fabio Del Missier (Componente)

Prof. Paolo Fornasiero (Componente)

Prof. Fabio Monteduro (Componente)

Dott. Mirano Sancin (Componente)

Prof. Nicola Torelli (Componente)

Dott.ssa Francesca Trombetti (Componente)