

Delibera n. **14/2014** del Consiglio di Amministrazione del **24/01/2014**

pag. 1/3

OGGETTO: Adozione del sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino. Presa d'atto.			
N. o.d.g.: 04/05	Rep. n. 14/2014	Prot. n. 1854	UOR: Direttore Generale

Nominativo	F	C	A	As
Stefano PIVATO	X			
Massimo BERLONI	X			
Vittorio LIVI	X			
Tiziana PRIMORI				X
Massimo BALDACCI	X			
Bonita CLERI	X			

Nominativo	F	C	A	As
Tonino PENCARELLI	X			
Vilberto STOCCHI	X			
Mary Cruz BRAGA	X			
Veronica GNAGNARELLA				X
Chiara SISTI	X			

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Partecipano alla seduta il Pro-Rettore Vicario, Prof. Giancarlo Ferrero e il Direttore Generale, Dott. Luigi Botteghi.

Collegio dei Revisori			
Nome	Pres.	Ass.g.	Ass.
Dott. Federico LORENZINI, Presidente		X	
Dott.ssa Gerardina MAIORANO		X	
Dott. Vincenzo GALASSO		X	

Si porta a conoscenza il Consiglio di Amministrazione che il Nucleo di Valutazione sta predisponendo una proposta relativa al Sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Si tratta di un documento metodologico, previsto dal d.lgs. n. 150/2009, che illustra il processo attraverso il quale l'Amministrazione dà attuazione al Ciclo di gestione della *performance*, valuta annualmente la *performance* organizzativa ed individuale nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti, della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito ed elabora i principali *output* di tale ciclo, ossia il Piano della *performance* e la Relazione sulla *performance*.

Tali norme introducono il concetto di *performance* organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione che ha preso avvio a partire dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. In conformità con quanto disciplinato dall'art. 3, comma 2, del decreto in oggetto ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e valutare la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, la *performance* organizzativa delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e la *performance* dei singoli dipendenti. L'articolo 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa ed individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*". L'art. 30 del medesimo decreto stabilisce che tale sistema sia definito dall'Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.) – nel caso delle Università, il Nucleo di Valutazione. L'adozione del Sistema spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione, secondo il proprio ordinamento, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il Sistema, in fase di predisposizione, sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel corso della prossima seduta.

Delibera n. 14/2014 del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2014

pag. 2/3

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, emanato con Decreto Rettorale n. 138/2012 del 2 aprile 2012 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2012;
- Vista la legge 9 maggio 1989, n. 168;
- Vista la legge 24 dicembre 1993, n. 537 "*Interventi correttivi di finanza pubblica*", e in particolare l'art. 5, commi 22 e 23;
- Visto il d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 "*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*";
- Vista la legge 19 ottobre 1999, n. 370 "*Disposizioni in materia di università e di ricerca scientifica e tecnologica*", e in particolare l'art. 1, commi 1, 2 e 3;
- Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modifiche e integrazioni;
- Vista 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*";
- Visto il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", modificato dal d.lgs. n. 141/2011 in vigore dal 6 settembre 2011, che ha disposto rilevanti novità in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;
- Vista 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, lettere q) ed r);
- Preso atto che d.lgs. n. 150/2009 ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;
- Richiamato, in particolare, il Titolo II del d.lgs. n. 150/2009, rubricato "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*";
- Atteso che, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009:
 - le amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - la misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
 - ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- Rilevato che, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare

Delibera n. **14/2014** del Consiglio di Amministrazione del **24/01/2014**

pag. 3/3

con apposito provvedimento formale il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*";

- Vista la delibera della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) n. 9 emanata l'11 marzo 2010, nella quale la CiVIT esprimeva l'avviso che le Università non sono tenute ad istituire gli Organismi Indipendenti di Valutazione della *performance* (OIV) di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 e che a decorrere dal 30 aprile 2010, l'attività di valutazione continua ad essere svolta dai Nuclei di Valutazione ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999, nonché l'avviso che le Università siano comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal d.lgs. 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;
- Richiamato il Decreto Rettorale n. 87/2013 del 7 febbraio 2013, con cui è stato istituito il Nucleo di Valutazione nella forma di organo collegiale, composto da sette componenti dotati di particolare professionalità ed esperienza per il ruolo di componente del Nucleo per il triennio 2013-2016;
- Sentito il Direttore Generale;

prende atto

che il Nucleo di Valutazione, con il supporto dell'Ufficio Controllo di gestione, sta predisponendo, nell'ambito delle proprie competenze, un modello applicativo per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale denominato *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo*.
