

Delibera n. **23/2014** del Senato Accademico del **21/02/2014**

pag. 1/5

**OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale – Presa d'atto.**

N. o.d.g.: 04/01	Rep. n. 23/2014	Prot. n. 4381	UOR: UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE
------------------	-----------------	---------------	------------------------------------

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Stefano PIVATO	X				Paolo PASCUCCI	X			
Debora CAPORALE	X				Piero TOFFANO	X			
Micaela DI GIACOMO	X				Flavio VETRANO	X			
Piergiuseppe GABALLO	X				Enrico MORONI	X			
Orazio CANTONI				X	Roberta BOCCONCELLI	X			
Riccardo CUPPINI	X				Lucia Anna Maria POTENZA	X			
Ilario FAVARETTO	X				Salvatore RITROVATO				X
Graziella MAZZOLI				X	Carmela NICOLETTI	X			
Mario RIZZARDI	X				Vincenzo POMPILO	X			

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

Il prof. Mario Rizzardi, Vice Direttore del Dipartimento di Scienze dell'Uomo, è presente in sostituzione della prof.ssa Nicola Panichi.

Partecipa alla seduta il Direttore Generale, Dott. Luigi Botteghi; è assente giustificato il Pro – Rettore Vicario, prof. Giancarlo Ferrero.

Si presenta al Senato accademico la proposta relativa al Sistema di misurazione e di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, elaborato dal Nucleo di Valutazione con il supporto dell'Ufficio Controllo di gestione ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "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".

Si tratta di un documento metodologico 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*.

Il d.lgs. n. 150/2009 introduce 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*". Esso assegna all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 dello stesso decreto - il Nucleo di Valutazione nel caso delle Università - la funzione di misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione individuale esclusivamente dei dirigenti di verti-

## Delibera n. 23/2014 del Senato Accademico del 21/02/2014

pag. 2/5

ce (ovvero nel caso dell'Ateneo del Direttore generale). L'art. 8 del decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e l'art. 9 gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale, distinguendo la valutazione del personale con ruolo dirigenziale, ovvero dirigenti e personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, e la valutazione del personale con ruolo non dirigenziale.

L'art. 30 del medesimo decreto stabilisce che tale sistema sia definito dall'Organismo Indipendente 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 Senato Accademico

- 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;
- Visto il decreto legge 3 ottobre 2006, n. 262, "*Disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria*", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 286/2006, ed in particolare l'art. 2, comma 138, con il quale viene costituita l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR);
- 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);
- Visto il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 recante "*Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia*", convertito in Legge 9 agosto 2013, n. 98, e in particolare l'art. 60, comma 2, il quale stabilisce che "*Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università [...], è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5 [CIVIT]*";
- Visto il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di o-*

Delibera n. **23/2014** del Senato Accademico del **21/02/2014**

pag. 3/5

- biettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*”, ed in particolare l’art. 5, comma 1;
- Visto il Regolamento di Ateneo per l’Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, emanato con D.R. n. 276 del 26 giugno 2013;
  - Preso atto che il 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 con apposito provvedimento formale il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance*”;
  - Considerato che la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall’Ateneo, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell’integrità e della trasparenza dell’azione amministrativa;
  - Considerato che il decreto legislativo n. 150/2009 disciplina l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della *performance* nelle P.A., che esercita le attività di controllo strategico riferendo all’organo di indirizzo politico-amministrativo;
  - Dato atto che a detto Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sono attribuiti, fra gli altri, i seguenti compiti:
    - monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
    - comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
    - validare la relazione sulla *performance* e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione;
    - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell’utilizzo dei premi incentivanti la produttività, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
    - proporre all’organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del Direttore generale;

Delibera n. **23/2014** del Senato Accademico del **21/02/2014**

pag. 4/5

- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
- 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;
- Vista la delibera della CiViT n. 89/2010 recante "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (articoli 13, comma 6, lett. d), e 30 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)";
- Vista la delibera della CiViT n. 104/2010 "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* entro il 30 settembre 2010";
- Vista la delibera della CiViT n. 114/2010 "Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)";
- Vista la delibera della CiViT n. 1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e dei Piani della *performance*";
- Vista la delibera della CiViT n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009)";
- Preso atto che il Nucleo di Valutazione, con il supporto dell'Ufficio Controllo di gestione, ha definito, nell'ambito delle proprie competenze, un modello applicativo per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- Esaminato il suddetto documento;
- Ritenuto, in questa sede, di recepire il modello proposto dal Nucleo di Valutazione ed approvare, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo*", quale strumento utile e necessario al fine di consentire all'Ateneo di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;
- Considerato che è stata data informazione alle Organizzazioni sindacali ed alla R.S.U.;
- Sentito il Direttore Generale;

Delibera n. **23/2014** del Senato Accademico del **21/02/2014**

pag. 5/5

---

prende atto

del *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo*, come proposto dal Nucleo di Valutazione nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale.

Allegato n. 1

*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo*

---