



Università degli Studi di Messina

Ai Direttori dei Dipartimenti  
Ai Responsabili dei Centri  
Ai Dirigenti  
Ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti  
e dei Centri  
A tutti i Responsabili di strutture

e, p.c. Al Magnifico Rettore  
Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Riforma del lavoro pubblico. Decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il decreto legislativo in oggetto è stato emanato in attuazione delle deleghe legislative contenute nella Legge 124/2015 (meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della PA) e modifica il decreto legislativo n. 150/2009, c.d. “decreto Brunetta”.

Le principali novità, in materia di performance, riguardano l'introduzione di obiettivi di performance generali, fissati dal Governo e validi per tutte le pubbliche amministrazioni; l'attribuzione al contratto collettivo nazionale della competenza in materia di differenziazione dei trattamenti economici per la remunerazione della performance e la contestuale abrogazione della norma, mai applicata, di rigida classificazione del personale in tre fasce di merito; la partecipazione di cittadini e utenti al processo di valutazione, attraverso la rilevazione delle opinioni sulla qualità dei servizi.

Con riferimento alla misurazione e valutazione della performance, il nuovo decreto legislativo ribadisce, all'art. 13 comma 12, che per le Università le funzioni di indirizzo e coordinamento sono svolte dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto delle norme del decreto legislativo n. 150/2009. Pertanto l'ANVUR, con nota del 3 luglio 2017, ha fornito le prime indicazioni sugli aspetti più rilevanti del nuovo testo.

Si segnalano, in sintesi, le novità del decreto legislativo n. 74:

**Maggiore valorizzazione della performance.** Le modifiche dell'art. 3 del dlgs 150/2009 rafforzano il ruolo del sistema di valutazione in quanto si afferma che il

rispetto delle relative disposizioni e' condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. Inoltre la valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento.

**Assegnazione obiettivi.** Le modifiche all'art. 4 del dlgs 150/2009 specificano che l'assegnazione degli obiettivi deve tenere conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Secondo l'ANVUR occorre interpretare la gestione della performance in ottica ciclica, secondo la quale per la definizione degli obiettivi bisogna tener conto dei risultati conseguiti negli anni precedenti, precisando, tuttavia, che il processo ciclico si adatta esclusivamente all'attività ordinaria, mentre non può essere applicato per le scelte strategiche innovative che prevedono azioni non convenzionali molto simili alla gestione di progetti.

**Obiettivi generali.** Le modifiche all'art. 5 del dlgs 150/2009 introducono i cosiddetti "obiettivi generali" - determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni. Gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione andranno individuati in coerenza con gli obiettivi generali. Per le istituzioni universitarie, a parere dell'ANVUR, le linee guida del Consiglio dei Ministri dovranno sintetizzare e convogliare negli "obiettivi generali" i diversi documenti di indirizzo programmatico definiti dal MIUR (l'Atto di Indirizzo, i decreti per la Programmazione Triennale, il Programma Nazionale per la Ricerca e altro).

**Attività degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV).** Le modifiche all'art. 6 del dlgs 150/2009 prevedono che gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifichino l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo. Inoltre, in occasione della validazione della relazione sulla performance, gli OIV valutano anche le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale.

**Sistema di misurazione e valutazione della performance.** Le modifiche all'art. 7 del dlgs 150/2009 dispongono che il Sistema di misurazione e valutazione della performance venga adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e che sia aggiornato annualmente, previo parere

vincolante dell'OIV. In esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziarie a e di bilancio. Si prevede che i cittadini e gli utenti finali partecipino alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione in rapporto alla qualità dei servizi resi.

**Valutazione della performance organizzativa.** Le modifiche all'art. 8 del dlgs 150/2009 prevedono che le valutazioni della performance organizzativa vengano predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

**Valutazione della performance individuale.** Le modifiche all'art. 9 del dlgs 150/2009 sanciscono che la valutazione dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa sia definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sia correlata ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

**Piano della performance e Relazione sulla performance.** Le modifiche all'art. 10 del dlgs 150/2009 prevedono che le pubbliche amministrazioni redigano ogni anno e pubblichino sul sito istituzionale: entro il 31 gennaio, il Piano della performance; entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance. La Relazione annuale sulla performance è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata, entro lo stesso termine del 30 giugno, dall'Organismo di valutazione. Pertanto, adesso coincidono i tempi di redazione della Relazione e le procedure di validazione, mentre in precedenza la delibera 23/2013 della CIVIT aveva stabilito, per queste ultime, il termine del 15 settembre.

**Organismi indipendenti di valutazione (OIV).** Le modifiche all'art. 14 del dlgs 150/2009 ridefiniscono i compiti degli OIV, i quali nella validazione della Relazione sulla performance devono tenere conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali. Gli OIV hanno accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, e possono agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile. Inoltre la norma prevede che i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possano essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata. Viene introdotto l'art. 14-bis che prevede che gli OIV siano nominati attingendo ad un Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, formato dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Gli iscritti all'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione devono possedere dei requisiti di integrità e di competenza e sono obbligati all'aggiornamento professionale e formazione continua. L'art. 18 del decreto legislativo in oggetto prevede, come disposizione transitoria, che i componenti degli

OIV in carica alla data di entrata in vigore del decreto stesso rimangano in carica fino alla loro scadenza naturale e comunque non oltre tre anni dalla nomina.

Si deve considerare che nelle Università, la legge n. 240/2010 dispone, all'art. 2 comma 1 lett. q) ed r), che le funzioni di OIV siano svolte dal Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR. Pertanto nella nota del 3 luglio 2017 l'ANVUR precisa che le previsioni normative relative alle procedure di nomina degli OIV non valgono per le Università, per ovvie ragioni, in quanto i Nuclei preesistono agli OIV e la loro istituzione gode di autonomia statutaria, essendo organi di ateneo. I Nuclei però devono adattarsi alle nuove funzioni previste dal decreto legislativo.

A parere dell'ANVUR, la nuova disposizione normativa, nella parte in cui prevede che gli OIV debbano tener conto *“dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche”* si sposa perfettamente con quanto già indicato nelle Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, in cui sin dal 2015 chiedeva ai Nuclei di impostare un *“Piano di Audizioni”* finalizzato a ricercare informazioni utili per il miglioramento continuo dell'offerta didattica. Anche in questo caso l'indirizzo è di integrare e arricchire questi audit ormai consolidati in ambito AVA, con strumenti e intensità variabili in base a metodologie liberamente definite. Sarà poi compito dell'Agenzia fare sintesi di quel che emerge e tenere in debita considerazione le evidenze emerse nell'ambito dei propri esercizi valutativi e degli aggiornamenti dei documenti di indirizzo.

**Trattamento economico.** Le modifiche all'art. 19 del dlgs 150/2009 prevedono che sarà il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, a stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale ed a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati (per i dirigenti si applica il riferimento alla retribuzione di risultato).

Viene introdotto l'art. 19-bis che prevede la partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, al processo di misurazione delle performance organizzative, l'adozione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, la partecipazione degli utenti interni alle amministrazioni al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto, la pubblicazione dei risultati della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni.

L'ANVUR, con la nota del 3 luglio 2017 ha sottolineato che in merito ai sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utente il comparto universitario si presenta in anticipo, se non altro perché l'utente principale – lo studente – è già entrato da anni nella *governance* degli atenei ed è sempre più al centro dell'attenzione dell'accademia (Sistema AVA - Assicurazione della Qualità). L'ANVUR raccomanda di realizzare le rilevazioni con cadenza annuale e di affidare le competenze al Nucleo di Valutazione, integrando le rilevazioni delle opinioni degli

studenti e gli audit che già si realizzano all'interno del mondo universitario con dati specifici sulle prestazioni degli uffici di supporto.

Si allegano, per un maggiore approfondimento, il testo del decreto legislativo n. 150/2009, modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, ed il testo della nota dell'ANVUR del 3 luglio 2017.

IL DIRETTORE GENERALE  
Prof. Francesco De Domenico