



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **VERBALE DELL'ADUNANZA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 26 GENNAIO 2016**

Il giorno 26 gennaio 2016, alle ore 15:00, presso i locali del Nucleo di Valutazione, in Piazza San Marco n. 4, previa regolare convocazione prot. n. 8227 fasc. 2016-II/15.7 del 22/01/2016, si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Alessandro Cuccoli e i Membri: Prof. Massimo Cecchi, Dott.ssa Adelia Mazzi, Ing. Marco Masi, Prof. Tomaso Francesco Giupponi, Prof.ssa Anna Laura Trombetti Prof.ssa Carla Rampichini, Sig. Rosario Florida e Sig. Lorenzo Zolfanelli.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Claudia Conti.

Sono altresì presenti la Dott.ssa Chiara Brusco e la Sig.ra Silvia Roffi dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione.

I presenti si sono riuniti per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione del verbale relativo alla seduta del 21/12/2015;
3. Calendario riunioni del Nucleo di Valutazione anno 2016;
4. Parere sul documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance", come da D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, art. 7, co. 2, lett. a); art. 14, co. 4, lett. a) e d); art. 30, co. 3;
5. Richiesta del Rettore relativa all'avvio dell'iter per il rinnovo del Direttore Generale;
6. Parere sul nuovo modello per la definizione dell'indennità di posizione e risultato dei Dirigenti per l'anno 2015;
7. Varie ed eventuali.

Il **Coordinatore**, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

### **1. COMUNICAZIONI**

Il Coordinatore informa che:

1. il giorno 20 gennaio 2016 ha partecipato, insieme alla Dott.ssa Adelia Mazzi e alla Dott.ssa Claudia Conti, all'incontro organizzato da Anvur che si è svolto a Roma, dal titolo "Incontri con i Nuclei di Valutazione", mirato a illustrare il piano di lavoro dell'Agenzia per l'anno 2016 in materia di Valutazione della Performance. Il materiale dell'incontro in oggetto è disponibile ai seguenti link:

[http://www.anvur.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=921&Itemid=650&lang=it](http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=921&Itemid=650&lang=it)

2. è necessario provvedere all'aggiornamento dei curricula di tutti i Membri del Nucleo entro Febbraio 2016 al fine del loro inserimento nel sito web di Ateneo, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
3. è necessario che i Membri consegnino quanto prima la relazione riepilogativa dei contributi e dei lavori svolti nell'anno 2015 per l'attività istituzionale dell'Organo, ai fini della corresponsione del pagamento;
4. il giorno 21 gennaio 2016 si è svolto l'incontro tra il Nucleo di Valutazione ed il Presidio di Qualità relativo alla progettazione delle audizioni dei Corsi di Studio per la verifica dell'attuazione del sistema di qualità AVA, come richiesto dalle Linee guida Anvur. A seguito di tale incontro, è stato deciso di scrivere una lettera per l'invito all'autocandidatura dei Corsi di Studio coinvolgendo i Presidenti di Corso di Studio, i Presidenti di Scuola e i Direttori di Dipartimento. Tale richiesta dovrà essere inviata dal Rettore e, a questo proposito, si è tenuta in data 25 gennaio 2016 la riunione per definirne meglio i contenuti, i modi ed i tempi dell'invio, tra il Prorettore all'innovazione della didattica, (Prof.ssa Vittoria Perrone Compagni) e i Coordinatori del Nucleo e del Presidio della Qualità, (Prof. Alessandro Cuccoli e Prof. Stefano Manetti).
5. in data 13 gennaio 2016 il CUN – Consiglio Universitario Nazionale - ha formulato delle osservazioni relativamente agli ordinamenti dei nuovi Corsi di Studio proposti per l'A.A. 2016/2017 (L-9 Ingegneria Gestionale e LM-35 & LM-74 Geo-Engineering - Georingegneria). Si rende pertanto necessaria una sostanziale riformulazione dell'ordinamento e dei documenti di progettazione e programmazione dei corsi interessati. Tale argomento verrà discusso nella seduta del Senato Accademico del 28 gennaio 2016 e del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2016.
6. in data 18 gennaio 2016 è stato pubblicato sul sito dell'Anvur il questionario sulla rilevazione delle opinioni di studenti e docenti all'indirizzo <http://goo.gl/forms/rcOQjSe2fm>. Il questionario ha l'obiettivo di raccogliere informazioni sullo stato dei sistemi di rilevazione delle opinioni negli Atenei. Ciascun Nucleo di Valutazione può compilare un solo questionario riferito al sistema di rilevazione del proprio Ateneo. La scadenza per la compilazione è fissata per martedì 9 febbraio 2016.

## **2. APPROVAZIONE DEL VERBALE RELATIVO ALLA SEDUTA DEL 21/12/2015;**

Il Coordinatore informa i Membri che per problemi organizzativi legati ai carichi di lavoro dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione il verbale del 21/12/2015 non è al momento disponibile.

## **3. CALENDARIO RIUNIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE ANNO 2016;**

Il Coordinatore propone ai Membri una tabella redatta dall'Ufficio di Supporto al Nucleo con la pianificazione di ipotetiche date relative alle sedute del Nucleo di Valutazione per l'anno 2016. Dopo aver verificato la disponibilità dei Membri, viene approvato all'unanimità il calendario delle sedute per l'anno 2016. Il calendario sarà inoltre pubblicato nella pagina web dedicata al Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ considerata la necessità di rendere pubbliche le date delle proprie sedute affinché possano essere informati tutti i soggetti interessati;
- ✓ esaminato il documento predisposto dall'Uffici di supporto al Nucleo con la proiezione per tutto il 2016 delle date delle sedute dell'Organo e della relativa scadenza per la consegna delle pratiche;
- ✓ preso atto della disponibilità dei Membri presenti;

**APPROVA**

Il calendario delle sedute per l'anno 2016 come riportato nel documento (ALL\_2016\_1\_A) che forma parte integrante della presente delibera.

**4. PARERE SUL DOCUMENTO DENOMINATO "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", COME DA D.LGS. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009, ART. 7, CO. 2, LETT. A); ART. 14, CO. 4, LETT. A) e D); ART. 30, CO. 3;**

Il **Coordinatore** introduce l'argomento ricordando a tutti i Membri che successivamente alle osservazioni del Nucleo sulla prima versione del Sistema di misurazione e valutazione della performance formulate nella delibera 8/2015, il Rettore ha costituito con D.R. n. 770 - prot. n. 95417 del 14 luglio 2015 un gruppo scientifico per la redazione di un nuovo testo del documento in oggetto, aggiornato nella sua composizione dal D.R. n. 4 prot. 1257 del 8 gennaio 2016 e che risulta formato dalla Dott.ssa Beatrice Sassi – Direttore Generale; dalla Prof.ssa Maria Luisa Vallauri - Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali e al contenzioso; dal Prof. Alessandro Cuccoli - Coordinatore del Nucleo di Valutazione; dal Prof. Massimo Cecchi - Componente del Nucleo di Valutazione; dalla Prof.ssa Alessandra Petrucci - Componente del Consiglio di Amministrazione.

Nella redazione del nuovo testo del sistema di misurazione e valutazione delle performance il gruppo scientifico si è avvalso della collaborazione di un gruppo di supporto tecnico formato dal seguente personale tecnico amministrativo: Dott. Lorenzo Bardotti, Sig. Giuliano Gagliano, Dott.ssa Valentina Papa e coordinato dalla Dott.ssa Claudia Conti.

Dal punto di vista contenutistico il nuovo documento approfondisce gli aspetti metodologici connessi ai processi di misurazione e valutazione della performance e, in particolare:

- dà conto della normativa vigente in materia di misurazione e valutazione delle performance dando un ordine sistematico della materia rispetto alla natura delle disposizioni (Leggi, CCNL, Delibere) e al criterio temporale di pubblicazione calandola nella realtà organizzativa dell'Ateneo;
- delinea il ciclo di gestione delle performance coordinando i contenuti relativi agli standard di qualità dei servizi con quelli della programmazione finanziaria e di bilancio, della trasparenza e integrità, della prevenzione e contrasto alla corruzione.

Sono individuati gli atti, i soggetti responsabili della loro predisposizione, l'iter di approvazione e le scadenze di quello che secondo le Linee guida ANVUR può essere definito un ciclo integrato comprendente contenuti richiesti dal Piano della Performance, dal bilancio unico di previsione annuale e triennale e bilancio preventivo unico di esercizio,

dal programma triennale per la trasparenza e integrità, dal programma triennale anticorruzione.

- illustra la “cascata” degli obiettivi all’interno dell’organizzazione dell’Ateneo, quale frutto di una precisa relazione causale che permette di derivare da obiettivi strategici di lungo periodo, con elevato grado di rilevanza per il pubblico (*outcome*), obiettivi di livello organizzativo e operativo, riferiti a singoli esercizi attraverso il processo di programmazione delle attività.
- individua le caratteristiche di obiettivi, indicatori e target, dandone al contempo una definizione puntuale.

Il **Coordinatore** chiede a Conti di intervenire per presentare gli aggiornamenti sulle ultime modifiche del documento. **Conti** illustra ai membri le tabelle relative al flusso temporale del ciclo della performance con le relative scadenze e la proiezione su più esercizi. Il **coordinatore** suggerisce delle piccole modifiche per rendere più precisi i riferimenti temporali e **Cecchi** chiede di inserire una differenziazione di colori per rendere maggiormente comprensibili le tabelle. Sulla parte riguardante le definizioni degli indicatori si concorda di eliminare la definizione di indicatore di output suggerita dalla prof.ssa Petrucci, optando per quella inserita in prima battuta in quanto più chiara e sintetica. I Membri discutono sulla definizione di indicatore di economicità, efficacia ed efficienza e vengono suggeriti degli aggiustamenti al testo.

**Cecchi** propone di inserire nella parte inerente al rapporto con il Piano Strategico tale formula: “Le implicazioni delle linee strategiche sull’attività amministrativa sono sviluppate nel Piano Integrato, anche attraverso l’individuazione di una o più specifiche azioni, denominate obiettivi di performance, che calano l’azione strategica sulla componente amministrativa dell’Università”. I Membri condividono. Viene accolta anche l’osservazione di **Giupponi** sulla definizione della *Relazione sulla performance* che viene riformulata in tale modo: “La relazione è una riflessione documentata sui risultati ottenuti dall’organizzazione e dal personale tecnico-amministrativo, considerando in modo integrato i risultati delle azioni realizzate ai fini della Trasparenza e dell’Anticorruzione, del benessere organizzativo, del Codice di Comportamento nonché delle Pari Opportunità. Infine, alla luce di quanto indicato nelle Linee Guida 2015, la relazione evidenzia anche il contributo offerto dall’amministrazione all’espletamento delle funzioni istituzionali dell’Università valutate dall’ANVUR attraverso AVA e VQR”. Successivamente si procede con la correzione di ulteriori refusi formali. **Conti** illustra la tabella riguardante la Performance del Direttore Generale spiegando la divisione degli obiettivi organizzativi di Ateneo da quelli individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione e recepiti nel piano Integrato della performance. **Giupponi** suggerisce di inserire in tale tabella, precisamente nella sezione riguardante valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, anche la verifica del rispetto del Codice di Comportamento.

Non essendoci altri suggerimenti da parte dei Membri, il **Coordinatore** prosegue con la lettura della proposta di delibera. I Membri concordano e approvano all’unanimità quanto segue:

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ visti gli artt. 7, co. 2, lett. a); 12, co. 1, lett. b); 14, co. 4, lett. a) e d); 30, co. 3 del D.Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- ✓ visto l'art. 2, co. 1, lett. r) della 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";
- ✓ vista la delibera CIVIT 89/2010, "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- ✓ vista la delibera CIVIT 104/2010, "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010";
- ✓ vista la delibera CIVIT 111/2010, in tema di "Valutazione individuale in relazione agli artt. 19 e 65 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e all'art. 9 del decreto legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010";
- ✓ considerato il comunicato stampa dell'ANVUR pubblicato in data 11 novembre 2013 in cui veniva dichiarato che "...Secondo quanto previsto dalle norme, la valutazione del Ciclo della Performance sarà svolta dall'Agenzia in conformità ai poteri di indirizzo attribuiti alla CiVIT dal d.lgs. n. 150/2009; per questa ragione l'Agenzia invita gli enti e gli organismi interessati a continuare ad attenersi in questa fase alle linee guida tracciate dalla Commissione..."
- ✓ viste le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle Università statali, deliberate dall'ANVUR il 20 Luglio 2015;
- ✓ visto il decreto del Direttore Generale n. 344 del 26 febbraio 2015, sulla riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di Ateneo;
- ✓ visto il documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" presentato in Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2015;
- ✓ vista la delibera n. 5 della seduta del Consiglio di amministrazione del 27 marzo 2015;
- ✓ vista l'integrazione al documento suddetto con le schede di valutazione, pervenute in data 13 aprile 2015;
- ✓ tenuto conto di quanto espresso da questo Nucleo, attraverso la delibera n. 8/2015 sul precedente documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e presentato in Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2015;
- ✓ preso atto della costituzione di una commissione di lavoro nominata dal Rettore in data 14 luglio 2015 (prot. 95417) e della successiva integrazione della prof.ssa Maria Luisa Vallauri tramite prot. n. 1257 del 08/01/2016;
- ✓ tenuto conto della costituzione da parte Direttore Generale (nota prot. n. 137750 del 20/10/2015) del del gruppo di lavoro tecnico a supporto della commissione di lavoro nominata dal Rettore;
- ✓ esaminato il documento denominato "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" ed i relativi allegati, redatti dalla commissione di lavoro nominata dal Rettore con la collaborazione del gruppo di lavoro tecnico;

### **PREMESSO CHE:**

- Il Nucleo quale soggetto preposto al processo di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, ha stimolato l'Ateneo alla stesura di un rinnovato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.
- Il Nucleo ritiene che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio offerto dall' Ateneo, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Di conseguenza, l'efficacia del Sistema è in primo luogo determinata dalla corretta selezione delle unità organizzative elementari da assumere a riferimento, per l'attuazione di un processo di misurazione e valutazione delle performance in grado di orientare in modo coordinato ed integrato tutti i comportamenti.
- L'obiettivo perseguito è quello di instaurare un processo di valutazione, volto al costante miglioramento del valore pubblico prodotto dall'Ateneo nell'erogazione dei propri servizi (*outcome*).
- L'analisi è stata sviluppata sulla base del significato di performance privilegiato nel Decreto (D.Lgs 150/09): "la performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto, il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita".

### **ESPRIME IL SEGUENTE PARERE**

Seguendo le indicazioni del citato articolo, il SMVP individua: - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del Decreto; - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance; - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; - le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, il Programma Triennale della Trasparenza e il Codice di Comportamento. Inoltre il sistema contempla, oltre ad indicazioni sulla valutazione della struttura amministrativa nel suo complesso, anche le modalità ed i criteri per la formulazione delle proposte di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

Il SMVP in corso di adozione ha la finalità di porre le basi metodologiche per la definizione dell'assegnazione degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato e di stendere i relativi principi e le regole proprie di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, a rendicontazione del processo.

L'Amministrazione di Ateneo ha accolto il suggerimento, espresso in precedenti documenti del

Nucleo, adeguando il SMVP e rendendolo maggiormente fruibile.

Il Nucleo ha provveduto, nel tempo, all'analisi delle varie proposte, specificandone la rispondenza alla disciplina normativa, ed in seduta odierna esprime parere favorevole sull'attuale stesura del SMVP, con i relativi allegati, che esplicita in modo coerente il ciclo della performance ed in specie l'assegnazione degli obiettivi, nonché la loro declinazione in contenuti propri, fino a definire un sistema di riferimento di indicatori e target specifici.

Il Sistema contiene la metodologia che si intende adottare ai fini della misurazione della performance organizzativa, oltre che della performance individuale, per il Direttore Generale, i Dirigenti/RAD/EP, compreso il personale con altri incarichi di responsabilità ed ogni singolo dipendente, assicurando in particolare la rappresentazione di alcuni elementi sintetici di valutazione d'insieme dell'andamento della struttura amministrativa e la puntuale valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi.

Il Nucleo ribadisce la necessità che, cogliendo l'occasione dell'avvio di una nuova fase di gestione del ciclo della performance, si proceda coerentemente alla definizione di nuovi modelli per la distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti ed al personale di categoria EP che assicurino una più evidente proporzionalità fra la valutazione conseguita e la retribuzione di merito da assegnare.

Alle Ore 16.30 esce Masi per impegni precedentemente assunti.

## **5. RICHIESTA DEL RETTORE RELATIVA ALL'AVVIO DELL'ITER PER IL RINNOVO DEL DIRETTORE GENERALE;**

In data 11/01/2016 il Nucleo di Valutazione ha ricevuto una lettera da parte del Rettore (prot. n. 1405) che, a seguito della scadenza contrattuale prevista per il 31 gennaio 2016 per il Direttore Generale Beatrice Sassi, chiedeva una valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, come da art. 19 dello Statuto di Ateneo. Il Rettore ha sottoposto al Nucleo la relazione sull'azione amministrativa compiuta e presentata dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione il 28 ottobre 2015 (in occasione del cambiamento del vertice politico di Ateneo), chiedendo un parere come supporto all'iter dell'eventuale rinnovo del contratto che sarà discusso nella prossima seduta del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Dopo una breve discussione, il **Coordinatore** ed i Membri concludono che il Nucleo debba esprimersi sull'azione amministrativa del Direttore Generale in occasione della formulazione della proposta di valutazione dello stesso, come previsto dall'art. 14 co. 4 lett. e) del D.Lgs. 150/2009. Considerato che la relazione sull'attività svolta dal Direttore per l'anno 2015 verrà prodotta soltanto in tempi successivi, si ritiene quindi di rinviare al contenuto dei documenti di valutazione precedentemente prodotti dal Nucleo.

Il **Coordinatore** mette quindi in approvazione la proposta di delibera che viene approvata all'unanimità come segue:

**Delibera n. 3**

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ vista la Legge 30 Dicembre 2010, n. 240, "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";
- ✓ visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Firenze D.R. 329/2012 - prot. n. 25730;
- ✓ visto l'art. 14 co. 4 lett. e) del D.Lgs. 150/2009;
- ✓ vista la richiesta inviata dal Rettore al Coordinatore del Nucleo di Valutazione prot. n. 1405 del 11/01/2016 e preso atto della documentazione allegata;

**ESPRIME IL SEGUENTE PARERE**

considerato che la relazione del Direttore Generale relativa all'anno 2015, sulla quale il Nucleo di Valutazione dovrà basarsi per esprimere la propria valutazione sull'attività compiuta nel corso dell'ultimo anno dal Dirigente di Vertice dell'Ateneo, sarà prodotta solo in tempi successivi, in relazione al richiesto giudizio sull'azione amministrativa svolta dal Direttore Generale rinvia al contenuto dei documenti di valutazione precedentemente prodotti, ed in particolare alla propria delibera n. 11 del 16/07/2015 (Relazione Anno 2014 del Direttore Generale), alla relazione annuale del Nucleo, sezione 6, approvata in data 16/07/2015, ed alla relazione allegata al documento di validazione della relazione sulla performance 2014, approvata in data 23/10/2015.

**6. PARERE SUL NUOVO MODELLO PER LA DEFINIZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DEI DIRIGENTI PER L'ANNO 2015**

Il **Coordinatore** fa presente che in data 21 dicembre 2015, con lettera prot. 174549, il Direttore Generale ha chiesto al Nucleo la formalizzazione del parere sul sistema retributivo del personale dirigente, a seguito del parere del Collegio dei Revisori dei Conti espresso in data 16 dicembre 2015. In tale parere il Collegio faceva riserva di certificare la relazione tecnico finanziaria del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di II fascia per l'anno 2015, di cui alla nota n. 170625 del 14 dicembre 2015, previa acquisizione del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in merito ai nuovi criteri di valutazione proposti all'interno delle Linee Guida per la riorganizzazione dell'Amministrazione (Decreto del Direttore Generale, n. 344/2015 Prot. n. 25649).

Dopo una breve discussione i membri approvano all'unanimità la seguente delibera:

**Delibera n. 4**

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ esaminata la richiesta di parere pervenuta da parte del Direttore Generale con protocollo n. 174549 in data 21/12/2015;
- ✓ preso atto di quanto indicato nell'estratto del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 16 dicembre 2015,
- ✓ considerati i nuovi criteri di valutazione per l'assegnazione del fondo dei Dirigenti per l'anno 2015;



- ✓ esaminato il documento All.I alla "Relazione tecnico –finanziaria del fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato Dirigenti di II Fascia per l'anno 2015" denominato "Modello retributivo“;

#### **ESPRIME IL SEGUENTE PARERE**

Il Nucleo di Valutazione apprezza il peso maggiore che il nuovo modello assegna alla componente relativa al risultato rispetto a quella relativa alla posizione occupata; ritiene che l'assegnazione del fondo per il 2015 non possa che essere definita con il modello proposto, considerato che è sulla base di esso che sono stati definiti e proposti gli obiettivi ai dirigenti, che li hanno accettati; auspica che nella rivisitazione del modello all'atto del suo trasferimento all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in corso di definizione, siano resi più chiari alcuni aspetti, in particolare quello relativo alla valutazione e pesatura degli obiettivi trasversali che coinvolgono più aree e relativi dirigenti, e che sia previsto un criterio di più evidente proporzionalità fra la valutazione conseguita in relazione al raggiungimento degli obiettivi ed il conseguente corrispettivo, in quanto l'attuale struttura delle fasce appare favorire un eccessivo appiattimento verso l'alto della retribuzione finale spettante.

#### **7. VARIE ED EVENTUALI**

Non vengono presentati ulteriori argomenti su cui discutere.

Alle ore 17:30 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

**F.to il Presidente**

*Alessandro Cuccoli*

**F.to il Segretario**

*Claudia Conti*