

Urbino, 24.06.2020
Prot.n. 1553/A1.a

Oggetto: Relazione annuale sulla performance a.a. 2018/19

Introduzione

La presente Relazione è redatta ai sensi del disposto di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 2009, come modificato dall'art. 8 del D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, recante "Modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n. 124, che dispone che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Si segnala a tal proposito che il Nucleo di Valutazione è formalmente decaduto con la ricezione in data 16/01/18 delle dimissioni di due componenti. Considerato lo stato attuale della normativa (modifica dell'art. 10 del D.P.R. 28 febbraio 2003, n. 132, introdotta dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205 art. 1, comma 645), appare impossibile poter costituire un nuovo Nucleo di Valutazione, dato l'impegno richiesto e pertanto non è stato possibile ottenere la validazione di tale relazione.

Il presente documento tiene conto del disposto di cui al Titolo III (art. 10 e seguenti) del D.P.C.M. 26/01/2011, in base al quale per le finalità relative alla valutazione delle performance dei docenti delle istituzioni AFAM, l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e delle Ricerca (ANVUR), d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance. Premettendo che ad oggi tale individuazione non è stata effettuata, il Piano delle performance ha riguardato in modo diretto il solo personale tecnico-amministrativo dell'Accademia di Belle Arti di Urbino.

Inoltre, tiene conto del disposto di cui all'art. 19 del D.Lgs. n.150 del 2009, come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, in forza del quale:

Art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni). - 1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Come è noto il fondo d'istituto è finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente, amministrativo e tecnico per sostenere il processo di autonomia, con particolare riferimento alle esigenze che emergono dalla realizzazione dell'organizzazione complessiva del lavoro nonché delle attività e del servizio. Le risorse finanziarie sono assegnate alle Istituzioni AFAM con Decreto Ministeriale e il loro utilizzo è disciplinato dalla contrattazione decentrata a livello di ogni singola istituzione.

Consuntivo a.a. 2018/19

Il Consiglio di Amministrazione dell'Accademia di Belle Arti di Urbino ha adottato il Piano della Performance per il triennio accademico 2019/2021 con la delibera n. 8/2019.

Il contratto integrativo di Istituto per l'anno accademico 2018/19 è stato sottoscritto in data 13 marzo 2019 ed approvato dai Revisori dei Conti con verbale n. 4/2019 con il quale è stato espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria.

I compensi accessori erogati al personale docente e tecnico amministrativo sono stati contenuti entro i limiti dell'effettiva disponibilità e sono stati erogati al personale interessato al termine dell'anno accademico 2018/19 nel mese di ottobre 2019, dopo aver accertato il raggiungimento degli obiettivi e l'ottemperanza ai carichi di lavoro individuali.

Anno Accademico 2019/20

Il Consiglio di amministrazione con delibera n. 14/2020 ha approvato l'aggiornamento del Piano della Performance per il triennio 2020/2022.

Le parti alla data di redazione ed approvazione del presente documento, causa l'attuale situazione di emergenza sanitaria, non hanno ancora sottoscritto il contratto integrativo d'Istituto per l'anno accademico 2019/20.

Nella contrattazione decentrata, finalizzata al miglioramento della produttività e a garantire l'efficienza dei servizi, trovano giusta applicazione i criteri di cui al D. Lgs. n. 150/09, infatti tramite la contrattazione integrativa sono individuati incarichi e mansioni incentivanti per le unità tecniche ed amministrative volte al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, oltre a prevedere per detto personale la remunerazione per le prestazioni aggiuntive rese oltre l'orario previsto dal contratto.

I compensi verranno corrisposti a consuntivo previa verifica del conseguimento degli obiettivi fissati e dell'effettiva prestazione resa tenuto conto, in particolare, della diligenza prestata, dell'efficacia e qualità dell'attività svolta e degli effettivi risultati ottenuti.

Per quanto attiene al personale docente, si resta in attesa della definizione degli obiettivi, indicatori e standard per la gestione del ciclo della performance, come evidenziato in premessa.

Tuttavia, si ritiene opportuno precisare che le funzioni aggiuntive vengono assegnate ai docenti con apposito incarico deliberato dal C.A. su proposta del Direttore, in base a specifiche competenze e alle necessità dell'Accademia.

Prospettive

Viste le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 74/2017, nei prossimi anni accademici si procederà nella direzione indicata dal vigente Piano triennale della Performance, apportando, ove del caso, le necessarie modifiche dovute all'attuazione della normativa citata, con particolare riferimento a:

- indirizzi e sistema di misurazione e valutazione della performance che saranno adottati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dagli artt. 1 e 5 del D. Lgs. 74/2017 (di modifica agli artt. 3 comma 2 e 7 del D. Lgs. 150/2009);
- obiettivi generali che saranno determinati con apposite linee guida triennali con D.P.C.M., come previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 74/2017 (di modifica all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009);
- appositi modelli che saranno definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la valutazione della performance organizzativa, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 74/2017 (di modifica all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009);
- implicazioni delle disposizioni contenute nell'art. 11 del D. Lgs. 74/2017 (di modifica all'art. 14 del D. Lgs. 150/2009), in tema di composizione degli organismi Indipendenti di Valutazione della performance;
- sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza esterna e dei cittadini, come previsto nell'art. 13 del D. Lgs. 74/2017 (di modifica all'art. 19 del D. Lgs. 150/2009);

Si ritiene, da ultimo, auspicabile l'emanazione da parte del Ministero vigilante di linee guida operative, che chiariscano, nell'ambito dell'attuale assetto dell'autonomia delle istituzioni AFAM, ruoli e competenze dei vari organi previsti dal D.P.R. 132/03 in rapporto alle nuove normative sulla performance in continua evoluzione.



IL DIRETTORE
Prof. Umberto Palestini