



P.zza Vittorio Veneto, 5 – 62100 – Macerata tel. 0733405111 fax 0733405140
C.F. 80006160438 amministrazione@abamc.it abamc@pec.it

Prot. 4112/11 del 14.06.2021

Al Consiglio di amministrazione
Sede

Oggetto: Relazione annuale sulla performance 2021.

1. 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:

“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, e il bilancio di genere realizzato.”

La presente relazione 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 Macerata.

La presente relazione, 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. Nel 2020 è stato attuato per la prima volta il lavoro agile per tutto il personale tecnico amministrativo; il predetto personale ha raggiunto, nonostante l'inedita forma di lavoro straordinaria, tutti gli obiettivi. 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.

2. Consuntivo a.a. 2019/20

L'Accademia di Belle Arti di Macerata ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2018/2020 in data 07.02.2020.

Il contratto integrativo di Istituto per l'anno accademico 2019/20 è stato sottoscritto in data 8 novembre 2019 ed approvato dai Revisori dei Conti con verbale n. 3/2020 con il quale è stato espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria.

In particolare, circa l'applicazione dei criteri di cui al D.Lgs. n. 150/09 in merito all'individuazione del ciclo di gestione della performance individuale, degli obiettivi e indicatori, nonché monitoraggio e sistema di misurazione e valutazione della medesima, i Revisori dei Conti nel verbale n. 3/2020 osservano che l'Accademia ha adottato il Piano delle Performance approvato in C.d.A.

Per quanto attiene alle risorse impegnate, come risulta dalla relazione tecnico finanziaria allegata alla contrattazione di istituto 2019-20, modulo III, i compensi accessori relativi all'a.a. 2019/20 erogati al personale docente e tecnico amministrativo sono stati contenuti entro i limiti dell'effettiva disponibilità e saranno erogati al personale interessato dal mese di giugno 2021, dopo aver accertato il raggiungimento degli obiettivi e l'ottemperanza ai carichi di lavoro individuali.

3. Anno Accademico 2020/21

In sede di Consiglio di amministrazione è stato approvato in data 03.05.2021 con delibera n. 26 il Piano della Performance per il triennio 2019/2021.

A seguito della stipula del CCNL comparto Istruzione e Ricerca avvenuta in data 19.04.2018, il contratto integrativo di Istituto ha assunto valenza triennale fatta salva la possibilità di negoziazione con cadenza annuale dei criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto, in data 15 marzo 2021, le parti hanno sottoscritto il contratto integrativo d'Istituto per il triennio accademico 2018/21 ancora in attesa di approvazione da parte dei Revisori dei Conti per il prescritto parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria.

La contrattazione decentrata, finalizzata al miglioramento della produttività e a garantire l'efficienza dei servizi, ha previsto 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 al paragrafo 1.

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

4. 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 all'art. 3 comma 2 e art. 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);
- eventuali implicazioni delle disposizioni contenute nell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 (modificato dall'art. 200911 del D. Lgs. 74/2017), in tema di composizione degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, che a tutt'oggi, art. 74, esclude le istituzioni di alta formazione artistica e musicale;
- 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-bis 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

f.to prof.ssa Rossella Ghezzi

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3 c.2 del D.Lgs. 12/02/1993 n.39