Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

Il concetto e la disciplina sulla gestione del ciclo della performance nelle Pubbliche Amministrazioni – PA sono stati introdotti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi (art. 4 del Decreto):

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;	PIANIFICAZIONE
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;	CONTROLLO
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;	VALORIZZAZIONE
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.	RENDICONTAZIONE

Ogni PA è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento (art. 3 del Decreto):

• all'Amministrazione nel suo complesso; • alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
• ai singoli dipendenti.	PERFORMANCE INDIVIDUALE

secondo le modalità indicate nel Titolo II del citato Decreto e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

Le PA *"valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione [OIV], il Sistema di misurazione e valutazione della performance [SMVP]"* (art. 7 del Decreto).

Il SMVP è un documento che, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal DFP, descrive l'insieme di tecniche, risorse, processi, nonché ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti, che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni del ciclo della performance (pianificazione, controllo, misurazione e valutazione, valorizzazione, rendicontazione).

Nelle Università il Nucleo di Valutazione (NdV) assume le funzioni di OIV.

Con particolare riferimento al SMVP, gli OIV forniscono, lungo tutto il ciclo di gestione della performance, un supporto tecnico e metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al documento, che si concretizza nei seguenti output:

- parere previo e vincolante sul SMVP;
- validazione della Relazione sulla performance;

- Relazione annuale sul funzionamento del Sistema.

Inoltre l'OIV *"è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica"* (art. 14, comma 4, lett. f) del Decreto).

Il 24 gennaio 2025 il NdV ha ricevuto dall'Amministrazione l'aggiornamento del SMVP per il 2025, che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del NdV, il 25 febbraio 2025, unitamente ad una nota del Direttore Generale che evidenzia gli elementi di novità introdotti rispetto alla versione del 2024.

Rispetto al SMVP 2024, il SMVP 2025 mantiene inalterato il complessivo impianto metodologico, introducendo le seguenti modifiche:

- adeguamento della terminologia relativa all'introduzione del nuovo ordinamento professionale per il personale tecnico-amministrativo, come previsto dal CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca relativo al periodo 2019-2021;
- precisazione in merito al peso dell'indagine di customer satisfaction associata all'Help Desk (HD) di Ateneo, nell'ambito della formulazione dell'indicatore di customer di struttura: l'indagine HD avrà un peso, per l'Amministrazione Centrale, compreso tra 0,3 e 0,5 in funzione della numerosità osservata dei ticket con valutazione e, in caso di assenza o non significatività della rilevazione, verrà utilizzato uno stimatore medio. Inoltre, al fine di tenere conto della variabilità osservata tra i livelli medi di customer satisfaction delle tipologie di strutture, l'Indicatore di Performance Organizzativa di Struttura, definito come il rapporto tra customer di struttura e customer media, verrà calcolato distintamente per ciascuno dei seguenti raggruppamenti in macro-struttura: 1) Aree Amministrazione Centrale e CAB, 2) Dipartimenti, Scuole e Poli Multifunzionali e 3) Centri;
- inserimento di un principio generale da seguire per la pianificazione e valutazione delle schede del personale relativo all' effettiva disponibilità di un periodo di osservabilità sufficiente della prestazione lavorativa resa;
- inserimento del principio di collegamento della valutazione del personale all'incentivazione sulla base della diversa tipologia di istituto incentivante ovvero se trattasi di incentivo legato a un budget di struttura oppure se legato al valore della posizione ricoperta;
- recepimento dell'indicazione formulata dal NdV, in sede di approvazione della Validazione della Performance, di esplicitare, nell'ambito degli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti, quelli di carattere individuale, in linea con quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 150/2009. Secondo quanto indicato nel SMVP 2025, il peso degli obiettivi individuali è fissato a massimo il 10% della Scheda di valutazione del personale Dirigente; nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato dal CdA nella seduta del 28 gennaio 2025, vengono assegnati obiettivi di natura individuale alle e ai Dirigenti, tra cui un obiettivo legato alla formazione del personale, anche con il fine di recepire la direttiva del 16 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con la quale vengono ribadite le finalità e gli obiettivi strategici della formazione all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il NdV, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., dagli indirizzi impartiti dal DFP e di quelli impartiti dall'ANVUR in tema di gestione delle performance, esprime parere favorevole sul SMVP da applicarsi al ciclo di gestione della performance 2025.

Il NdV, inoltre, esprime apprezzamento per le modifiche apportate all'aggiornamento del SMVP 2025, che ritiene funzionali a una migliore gestione del ciclo della performance e per il recepimento delle proprie raccomandazioni in merito all'inserimento, nel PIAO 2025-2027, di obiettivi individuali assegnati ai/alle dirigenti.

Padova, 5 febbraio 2025

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Matteo Turri

Firmato digitalmente da: Carola Pagliarin
Organizzazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA/00742430283
Limitazioni d'uso: Explicit Text: I titolari fanno uso del certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 10/02/2025 13:05:10

Firmato digitalmente da: Matteo Turri
Organizzazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA/00742430283
Limitazioni d'uso: Explicit Text: I titolari fanno uso del certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 11/02/2025 07:44:36