



**Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione
sul Sistema di misurazione e valutazione della *performance*
(aggiornamento marzo 2019)**

Premessa

L'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017 in attuazione dell'ultima riforma della Pubblica Amministrazione (L.124/2015), dispone che *le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), il Sistema di misurazione e valutazione della performance* (in seguito SMVP). Tale documento viene redatto in ossequio a queste disposizioni e alle novità introdotte dai recenti CCNLL e alla luce delle indicazioni ricevute dall'ANVUR e dal Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito NdV/OIV).

Il SMVP ha la finalità di descrivere – in modo trasparente e comprensibile a tutti gli *stakeholder* – le metodologie e gli strumenti che si applicano per misurare e valutare i risultati degli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* di Ateneo (Piano Integrato) e di diffondere la cultura della *performance* che, nell'Ateneo di Padova, mira a permeare tutta l'organizzazione coinvolgendo sia l'Amministrazione centrale sia le Strutture (Scuole, Dipartimenti e Centri) nell'ottica di favorire il miglioramento continuo dell'azione amministrativa e promuovere comportamenti organizzativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati anche attraverso la valorizzazione del merito individuale e di gruppo.

Il NdV/OIV riconosce che si tratta di un percorso innegabilmente dinamico, che deve tener conto della complessità peculiare di un Ateneo come Padova, caratterizzato dalla presenza di un numero molto elevato di strutture e di soggetti coinvolti e degli effetti della profonda riorganizzazione che sta ancora interessando parte dell'Ateneo. L'obbligo introdotto dal D. Lgs. 74/2017 di aggiornare annualmente il SMVP è finalizzato, quindi, a recepire tutte le modifiche e integrazioni che potrebbero rendersi necessarie per cogliere appieno le sfide presentate dai mutamenti del contesto organizzativo e normativo dell'Ateneo e per introdurre e consolidare metodologie innovative, dopo un attento riesame.

Parere e raccomandazioni

Al fine di supportare l'Amministrazione nella definizione di un documento che consenta di raggiungere gli obiettivi delineati in premessa, il NdV/OIV raccomanda alcune modifiche da apportare al SMVP, nella versione pervenuta in data 27/02/2019 dal Prorettore all'Organizzazione e processi gestionali, Prof. Antonio Parbonetti, che fa seguito a quella trasmessa a firma congiunta con il Direttore Generale con nota del 14/02/2019 e che prende in esame alcune proposte emerse nel corso dell'incontro del 25 febbraio tra la Presidente del NdV/OIV e il Prorettore all'Organizzazione e processi gestionali. Gli interventi si suddividono in modifiche di carattere generale e specifico.

Il NdV/OIV esprime parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (aggiornamento marzo 2019) previo accoglimento di tali modifiche da attuarsi prima dell'approvazione nel CdA del 19 marzo 2019.

Modifiche di carattere generale

- Inserire una parte introduttiva, semplice e sintetica, che consenta di comprendere in maniera accessibile per tutti gli *stakeholder* interni ed esterni, le finalità del documento, i riferimenti normativi e il ruolo del NdV/OIV all'interno del processo e che evidenzia la struttura e la logica del documento.
- Prevedere un glossario con le definizioni dei termini più rilevanti che, in questo modo, possono trovare una collocazione organica e più strutturata e possono risultare facilmente comprensibili anche dagli *stakeholder*, come richiesto dalla normativa.
- La sezione relativa alla *Performance* organizzativa potrebbe beneficiare di una descrizione più articolata e accessibile anche per i non addetti ai lavori.
- Per agevolare la trasparenza del SMVP è opportuno che le modalità di espletamento della valutazione individuale siano specificate all'interno del documento. Qualora il documento con il riferimento agli aspetti tecnici della valutazione non sia già disponibile per il ciclo 2019, si può inserire la data in cui si presume che la guida sarà disponibile per il ciclo 2019 e includerne il *link* al sito. Si raccomanda di tenere aggiornato il NdV/OIV sulla pubblicazione del documento data la sua rilevanza per il SMVP. Tenuto conto che il SMVP va aggiornato annualmente, eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'anno, ovvero la cui definizione e implementazione possono avvenire solo gradualmente, potranno essere inserite alla revisione successiva.
- Suddividere la sezione Monitoraggio e *Reporting* in due sottosezioni, 2.5.1 Monitoraggio (valutazione in itinere) e 2.5.2 *Reporting* (valutazione ex-post), al fine di non creare confusione tra i due momenti.

È opportuno dare evidenza nell'apposita sezione sul Monitoraggio in itinere del fatto che, considerando la struttura degli obiettivi dell'Ateneo, il monitoraggio intermedio potrà svolgersi solo sugli obiettivi individuali, laddove assegnati. La verifica dei risultati della *performance* organizzativa misurata attraverso le indagini di *Customer Satisfaction*, infatti, potrà essere svolta solo a conclusione delle indagini, ossia, di norma, non prima di aprile/maggio dell'anno t+1, come risulta dalle schede inserite nel SMVP.

- In considerazione della portata degli esiti delle indagini di *customer satisfaction* sulla valutazione complessiva il NdV/OIV, tenuto conto della innovatività della procedura per la valutazione e della necessaria fase di sperimentazione, evidenzia la necessità di prevedere un attento monitoraggio dell'efficacia delle rilevazioni, che deve confluire nella Relazione sulla *performance*.

Modifiche di carattere specifico

- Mantenere all'interno della descrizione del Ciclo della *performance* (sezione 2.1) il punto sulla "Definizione e aggiornamento annuale, previo parere vincolante del NdV/OIV, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)", in quanto il SMVP, nella logica della Valutazione, viene prima della definizione e approvazione del Piano. L'aggiornamento è sì eventuale, ma il mancato aggiornamento prevede il parere concordante del NdV/OIV. Il SMVP deve essere in vigore al momento della definizione del Piano.

A seguire, nel punto elenco sulla "Rendicontazione dei risultati" inserire il testo "...e il bilancio di genere realizzato" in quanto il riferimento richiama una lettura in termini di genere dei risultati conseguiti come da riferimento normativo (art.8 c.1 lett.h) e art.10 c.1 lett.b) del D.Lgs.150/2009) e non al documento del "Bilancio di genere". Su questo punto è pervenuta peraltro una esplicita richiesta da parte della Prorettrice alle relazioni culturali, sociali e di genere già dall'anno scorso e ribadita nel corso dell'audizione dell'8 febbraio 2019.

Valutazione del Direttore generale

- La procedura per la misurazione e valutazione del Direttore generale è collocata in una sezione (2.1) che si intitola “La pianificazione strategica”, mentre dovrebbe far parte di un apposito paragrafo.

Tale procedura deve tenere conto delle previsioni normative già evidenziate nella proposta di revisione (art.14 c.4 lett.e) D.Lgs. 150/2009). In particolare si ritiene che la procedura debba essere chiara e sostanziarsi nei seguenti passaggi:

- il Direttore Generale, entro i primi mesi dell'anno, elabora una Relazione sugli obiettivi dell'anno precedente corredata da schede di sintesi riferite a ciascun obiettivo assegnato e la trasmette al Rettore e al Nucleo di valutazione in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (NdV/OIV);
- il NdV/OIV, esaminata la Relazione del Direttore Generale ed eventuali evidenze e/o documentazione integrativa richiesta a supporto della verifica del raggiungimento degli obiettivi, elabora la proposta di valutazione del Direttore Generale sulla base dei dati e delle informazioni a disposizione e la comunica al Rettore;
- il Rettore invia la proposta di valutazione del NdV/OIV al Consiglio di Amministrazione, accompagnata da un proprio giudizio di merito sull'operato del Direttore Generale;
- il Consiglio di amministrazione, visti i documenti, determina la valutazione della *performance* del Direttore Generale e, quindi, la risultante retribuzione di risultato.

Monitoraggio

- Prevedere all'interno del documento in maniera chiara e trasparente le procedure relative al monitoraggio intermedio, dal quale risultino in maniera trasparente il ruolo, le competenze e le responsabilità del NdV/OIV ai sensi della normativa vigente e delle Linee Guida ANVUR, oltreché delle raccomandazioni del NdV/OIV.
- Per quanto riguarda la tempistica, si sottolinea che la Relazione sul monitoraggio degli obiettivi dei dirigenti deve essere uno strumento efficace di monitoraggio e controllo per il quale la tempistica è un elemento sostanziale di funzionamento complessivo del sistema e che deve essere inserito all'interno del processo.
- A tale fine, nello specifico si raccomanda di inserire che il monitoraggio degli obiettivi del Direttore Generale e dei dirigenti contenuti nel Piano della Performance è effettuato, con il supporto dell'Ufficio Controllo di Gestione, di norma entro il 31 luglio di ogni anno e trasmesso al NdV/OIV con una relazione del Direttore Generale in tempo per mantenere l'efficacia dell'azione del NdV/OIV in merito alle responsabilità sull'attività di monitoraggio (come previsto dall'art. 6 del D.Lgs.150/2009).

Il NdV/OIV valuta le evidenze fornite nella relazione del DG unitamente alle eventuali proposte di assestamento/modifica di obiettivi/indicatori/target e, qualora lo ritenga necessario, formula le opportune raccomandazioni e/o, in ultima istanza, eventualmente segnala al Rettore come Presidente dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, la necessità di adottare interventi correttivi in corso d'anno entro il primo CdA di settembre. Assestamenti marginali saranno invece gestiti dal Direttore Generale come già formalizzato.

Reporting

- Specificare nel testo del paragrafo (2.5.2 *Reporting*) che l'attività di *reporting* riguarda la valutazione ex-post che deve confluire nella Relazione sulla *performance*, a sua volta compresa nella “Relazione Unica di Ateneo”.

- Sezione 8: modificare il titolo in “Riferimenti normativi e documentali”; inserire il riferimento temporale delle Linee Guida dell’Anvur, il 2019, che risulta mancante e l’inciso “di cui gli allegati sono parte integrante” che era stato chiesto nelle raccomandazioni del 2018 ed integrato nel SMVP del 2018. Inserire, infine, tra i documenti, anche la Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni da compilarli a cura del NdV/OIV entro il 30 aprile di ogni anno, nel quale il NdV/OIV può esprimere il proprio parere in merito al Ciclo delle *performance*.

Procedura in caso di ritardo nel ciclo

- Prevedere, come da norma, che, nel caso in cui l’Ateneo non adottasse o non fosse nelle condizioni di rispettare le scadenze previste per l’adozione del Piano integrato e della Relazione sulla *performance*, le ragioni debbano essere tempestivamente e ufficialmente comunicate al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite caricamento della documentazione sul Portale della *Performance* previa una formale comunicazione al NdV/OIV da parte dell’Amministrazione “circa le motivazioni degli eventuali ritardi”. La comunicazione all’Organo dovrà contenere anche le nuove tempistiche previste per l’adozione dei documenti mancanti.

Considerazioni finali

Nell’auspicare che le richieste di modifica siano intese come parte di un processo di costruttivo confronto istituzionale nel rispetto dei reciproci ruoli, il NdV/OIV ribadisce la propria disponibilità a fornire il supporto metodologico e operativo all’Amministrazione, anche al fine di migliorare il Ciclo delle *performance* dal punto di vista delle scadenze temporali. A tal fine segnala l’opportunità di avviare il processo di definizione dell’aggiornamento annuale del SMVP entro il mese di ottobre e tendere a un riallineamento delle scadenze, lasciando al NdV/OIV tempi congrui per svolgere le proprie funzioni nell’ambito del processo. Più in generale, si segnala l’esigenza che i documenti sui quali è previsto un parere del NdV/OIV (Relazione sulla Performance, SMVP, Relazione di Monitoraggio, ecc.) siano resi disponibili all’Organo con congruo anticipo.

Il NdV/OIV auspica anche che in questa direzione si riesca a procedere a una riformulazione complessiva del SMVP che, nel rispetto del modello individuato dall’Università di Padova, possa favorire una maggiore comprensibilità anche a *stakeholder* meno esperti, così come richiesto dalla normativa e dalle Linee Guida, e delineare i processi in un’ottica maggiormente organica.

Il NdV/OIV ribadisce inoltre che è necessario, entro il prossimo aggiornamento, delineare con maggiore chiarezza e in modo dettagliato, in un’unica sezione del SMVP, l’utilizzo delle rilevazioni e delle misure di *customer satisfaction* per tutte le strutture di Ateneo (Amministrazione Centrale e strutture) e per tutte le categorie di personale.

Infine, il NdV/OIV raccomanda che nel prossimo aggiornamento del Sistema si valorizzi ai fini del Ciclo delle *performance* anche l’indagine sul benessere organizzativo e che si dia maggiore evidenza della pratica di valutazione di tipo orizzontale di tipo “*peer to peer*”, che risulta essere presente nella scheda relativa ai dirigenti ma che non è sistematizzata nel SMVP.

Padova, 6 marzo 2019

La Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo

Prof.ssa Angela Stefania Bergantino

