

**Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione  
sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance  
per il ciclo di gestione della performance 2022**

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, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 (d'ora in avanti Decreto).

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;	PIANIFICAZIONE
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;	
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):

<ul style="list-style-type: none"> <li>all'Amministrazione nel suo complesso,</li> <li>alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola,</li> </ul>	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>ai singoli dipendenti</li> </ul>	PERFORMANCE INDIVIDUALE

secondo le modalità indicate nel Titolo II del 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 (programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione).

Nelle Università, il Nucleo di Valutazione assume le funzioni di Organismo indipendente di valutazione (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 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 21 dicembre 2021 il NdV/OIV ha ricevuto dall'Amministrazione il SMVP aggiornato da applicare alla gestione del ciclo della performance 2022. Secondo quanto previsto dalla norma, il NdV/OIV deve esprimere il proprio parere sul documento, vincolante ai fini dell'approvazione da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di Amministrazione – CdA) prevista per la seduta del 1 febbraio 2022.

Si ricorda che il NdV/OIV aveva incontrato i referenti dell'Amministrazione il 5 maggio 2021 per una prima condivisione degli aggiornamenti del documento, allora in fase di progettazione, basati su specifiche linee di indirizzo approvate dal CdA nella seduta del 26 gennaio 2021. A seguito dell'incontro, nell'ambito delle proprie funzioni di presidio tecnico metodologico del SMVP, il NdV/OIV aveva restituito all'Amministrazione alcune raccomandazioni, proposte e suggerimenti.

Nel formulare il parere sul SMVP da applicare al ciclo di gestione delle performance del 2022, il NdV/OIV ha tenuto conto di quanto previsto dalla norma, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e di quelli impartiti dall'ANVUR in tema di gestione delle performance. Il NdV/OIV ha tenuto conto, inoltre, delle proprie raccomandazioni formulate nei più recenti documenti di valutazione, in particolare nel documento di feedback sul SMVP condiviso con l'Amministrazione a seguito dell'incontro del 5 maggio 2021, nel documento di Validazione della Relazione sulla performance 2020 e nella Relazione annuale sul funzionamento del Sistema 2020 (art.14 c.4 D.Lgs.150/2009).

Il NdV/OIV rileva e apprezza il recepimento da parte dell'Amministrazione di alcune passate raccomandazioni, in particolare l'integrazione di definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture con l'ambito relativo agli obiettivi dell'unità organizzativa in aggiunta all'indicatore di efficacia qualitativa percepita. Il NdV/OIV ritiene che tale integrazione possa contribuire a valorizzare il senso di appartenenza del personale e l'importanza del contributo individuale al raggiungimento di obiettivi "comuni".

Ciò premesso, il NdV/OIV esprime parere favorevole sul SMVP da applicarsi al ciclo di gestione delle performance 2022. Raccomanda, peraltro, prima dell'approvazione del documento da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, il recepimento delle seguenti raccomandazioni:

1. inserire nel SMVP definizione, metodologia e modalità di misurazione e valutazione della PO complessiva di Ateneo così come previsto dall'art.3 del D.Lgs.150/2009 e ss. mm.
2. modificare la frase "*il Nucleo di Valutazione, esaminata la Relazione del Direttore Generale e le eventuali informazioni aggiuntive, elabora, sulla base delle informazioni a disposizione, il proprio giudizio e lo comunica al Rettore*" inserendo, al posto de "il proprio giudizio", l'espressione "la propria proposta di valutazione" e, al posto del verbo "comunica", il verbo "trasmette"
3. rivedere l'espressione "*\*qualora il Dirigente non abbia assegnata un'unità organizzativa, l'ambito 1 non viene valorizzato e sono assegnati obiettivi individuali nella misura del 70%*". Si ricorda infatti che secondo quanto stabilito dall'Art.9 c.1 D.Lgs.150/2009 gli indicatori di PO devono avere un peso prevalente nella valutazione complessiva del personale dirigente. Si ricorda che esistono altre tipologie di obiettivi organizzativi non strettamente legati al coordinamento di una struttura organizzativa (ad es. obiettivi di processo e/o di progetto)
4. rivedere l'espressione "*Fonti individuate dal valutatore*" (Tabella 2 e successive) con, ad esempio, "Fonti individuate dal valutatore e condivise con il valutato/indicate nella scheda di pianificazione"

5. inserire il NdV tra gli attori dell'azione milestone relativa all'aggiornamento del SMVP e correggere l'attore dell'azione milestone relativa alla Relazione sul monitoraggio (Tabella 10 e successive)
6. specificare, la prima volta che si nomina la Relazione Unica di Ateneo, che essa contiene la Relazione sulla performance prevista dall'art.10 c.1 lettera b) del D.Lgs.150/2009 e ss. mm.
7. dopo la Milestone della Relazione sul monitoraggio (Tabella 14), inserire la seguente azione: "Trasmissione della Relazione sul monitoraggio al NdV (\*15gg prima della seduta del CdA) e acquisizione delle segnalazioni rispetto a necessità o opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio (art. 6 c.1 D.Lgs. 150/2009 e ss. mm.)" con il NdV come attore.

Il NdV/OIV ritiene opportuno inoltre formulare i seguenti suggerimenti, ritenendoli funzionali a una migliore gestione del ciclo delle performance:

- a) riprendendo quanto raccomandato in sede di validazione della RP 2020 in merito alla coerenza tra i contenuti del documento di pianificazione e quello di rendicontazione, si ricorda che gli esiti della misurazione degli indicatori relativi agli obiettivi del Direttore Generale devono essere inseriti nella Relazione sulla performance e si suggerisce, pertanto, di rivedere le tempistiche indicate nel SMVP relative all'elaborazione della Relazione di autovalutazione del DG;
- b) in linea con le indicazioni del DFP, si suggerisce di prestare particolare attenzione alle definizioni, descrizioni e utilizzo nel testo del SMVP e – più in generale – dei documenti relativi al ciclo di gestione delle performance, dei concetti di misurazione e valutazione;
- c) si suggerisce di precisare nel testo del SMVP quali indagini sono parte del progetto GP e quali sono svolte internamente all'Ateneo; inoltre, se possibile, si suggerisce di inserire un link in Amministrazione Trasparente dal quale sia possibile consultare i questionari somministrati;
- d) in coerenza con quanto già raccomandato precedentemente, si suggerisce di valutare l'opportunità di ripristinare l'indagine di clima organizzativo a cadenza annuale o, in alternativa, di somministrare annualmente soltanto gli item utili alla valutazione bottom-up;
- e) si suggerisce infine di effettuare una rilettura complessiva del documento al fine di sintetizzare i contenuti ove possibile e correggere i refusi.

Il NdV/OIV, pur nel rispetto dei reciproci ruoli, ribadisce la propria disponibilità a fornire il supporto metodologico e operativo all'Ateneo.

Padova, 25 gennaio 2022

La Coordinatrice del Nucleo di Valutazione

Prof.ssa Angela Stefania Bergantino

