



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 (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">all'Amministrazione nel suo complesso;alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
<ul style="list-style-type: none">ai singoli dipendenti.	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 (pianificazione, controllo, misurazione e valutazione, valorizzazione, 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 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 12 gennaio 2024 il NdV/OIV ha ricevuto dall'Amministrazione la prima versione dell'aggiornamento del SMVP per il 2024 e in data 22 gennaio 2024 ha ricevuto la versione definitiva che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Rispetto al SMVP 2023, il SMVP 2024 mantiene inalterato il complessivo impianto metodologico, introducendo le seguenti modifiche, come riportato al par. 1.4 *“Sintesi delle novità introdotte nel SMVP”*:

- *“la formalizzazione dei criteri di misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo con ricadute nella valutazione del Direttore Generale e del Personale Dirigente. Il medesimo strumento viene utilizzato anche ai fini della distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo introdotte dalla Legge del 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b). L'introduzione dello strumento relativo alla misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo nella valutazione della performance del Direttore Generale e dei dirigenti consente di allineare con più efficacia i vari meccanismi di incentivazione del personale, favorendo una logica collaborativa nel perseguimento degli obiettivi di carattere generale;*
- *l'inserimento della scheda di valutazione della performance per i Tecnologi di ricerca;*
- *la semplificazione della formula per la determinazione della qualità dei servizi resi;*
- *l'assegnazione di obiettivi organizzativi anche ai Responsabili Tecnico Gestionali dei Poli e ai Direttori Tecnici delle Scuole, analogamente a quanto avviene per i Dirigenti, i Segretari di dipartimento e i Responsabili della Gestione Tecnica dei Dipartimenti;*
- *il recepimento delle indicazioni formulate dal Nucleo di Valutazione all'interno dei propri pareri ovvero l'inserimento della scheda tipo degli obiettivi del Direttore Generale, con l'indicazione della relativa scala di valutazione, e la distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione.”*

Come previsto dalla norma, tali modifiche troveranno applicazione a partire dalla misurazione e valutazione delle performance relative all'anno 2024.

Nel formulare il proprio parere sul SMVP, il NdV/OIV ha tenuto conto di quanto previsto dalla normativa, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., degli indirizzi impartiti dal DFP, della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e di quelli impartiti dall'ANVUR in tema di gestione delle performance.

Il NdV/OIV esprime apprezzamento per il recepimento delle proprie raccomandazioni in merito all'inserimento nel SMVP della scheda tipo di valutazione degli obiettivi del Direttore Generale e alla sua rendicontazione all'interno della Relazione Unica, e la distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione.

Il NdV/OIV esprime, inoltre, apprezzamento per le altre modifiche apportate all'aggiornamento del SMVP 2024 che ritiene funzionali a una migliore gestione del ciclo delle performance. In particolare, il NdV/OIV apprezza l'introduzione delle nuove modalità di misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo di cui al par. 3.1 del SMVP e della ricaduta di tali misurazioni nella valutazione del Direttore Generale e del personale Dirigente.

Il NdV/OIV apprezza, infine, il recepimento delle recenti direttive in materia di misurazione e valutazione della performance individuale e in particolare aver reso la valutazione bottom-up strutturale e non più sperimentale mirando ad un meccanismo di valutazione pluridimensionale al fine di dare la possibilità a tutti di contribuire attivamente al processo di misurazione e valutazione della performance. Il NdV/OIV, tuttavia, suggerisce di consentire che la valutazione bottom-up sia misurata su dati aggiornati annualmente e pertanto di valutare

l'opportunità di somministrare con cadenza annuale almeno gli item dell'indagine sul Clima organizzativo (sezione relativa alla valutazione del superiore gerarchico).

Il NdV/OIV prende atto che, a seguito di precisazioni fornite all'Ufficio di Supporto, è emerso che le indicazioni operative di cui alla Circolare n. 1 "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato (RGS) e Dipartimento Funzione Pubblica (DFP) del 03 gennaio 2024, verranno recepite dall'Ateneo di Padova nell'ambito del prossimo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO.

Tutto quanto premesso, il NdV/OIV esprime parere favorevole sul SMVP da applicarsi al ciclo di gestione della performance 2024.

Padova, 24 gennaio 2024

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Nicola Sartor