

Organismo Indipendente di Valutazione – Stazione Zoologica Anton Dohrn

Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance 2023.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) procede alla redazione della presente Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, secondo quanto previsto dalle *Linee Guida 2023 per la Relazione annuale del NdV e Relazione OIV degli EPR vigilati MUR*, pubblicate da ANVUR in data 13/04/2023.

Secondo quanto previsto dal paragrafo 3.2 delle suddette Linee Guida, i contenuti della Scheda Allegato 3) alle stesse sono stati adattati alle specificità della SZN, e si focalizzano sui seguenti punti di attenzione relativi a:

- 1) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance edizione 2022 – ciclo performance 2023
- 2) Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
1	L'ente ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	<p>SI.</p> <p>La SZN ha aggiornato il proprio SMVP con delibera del CdA n. 1 del 30 gennaio 2023, a seguito di parere favorevole espresso dall'OIV in data 13 gennaio 2023.</p> <p>Il testo recepisce le indicazioni riguardanti alcuni adeguamenti del documento approvato con delibera del CdA n. 168 del 20 dicembre 2022 fornite dall'OIV nella seduta del 13 gennaio 2023 (verbale OIV 1/2023).</p> <p>Le principali modifiche apportate al SMVP sono state motivate dalla necessità di fornire una base metodologica per la redazione della sottosezione Performance del PIAO in grado di guidare i comportamenti individuali ed organizzativi del personale dell'Ente verso il conseguimento della Mission istituzionale, esplicitata nella Performance Istituzionale, così da rafforzare il suo Valore Pubblico e, allo stesso tempo, evidenziare sia il contributo delle strutture organizzative (Performance Organizzativa) al perseguimento delle finalità istituzionali, che il contributo individuale (Performance individuale) al perseguimento degli obiettivi di Performance organizzativa e istituzionale della SZN.</p>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA
2.	<p>Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?</p>	<p>SI. Il SMVP (sez. 3) prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi quale componente della valutazione annuale del personale della SZN con incarichi di responsabilità, così articolata in relazione al ruolo del valutato:</p> <p>Direttore Generale: Questionario effettuato da valutatore e diretti collaboratori.</p> <p>Coordinatori di Area e Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, Direttori di Dipartimento e dei Direttori/Coordinatori di Sedi Territoriali, Responsabili delle strutture identificate nei Dipartimenti: Questionario effettuato da valutatore, pari grado e diretti collaboratori.</p> <p>Responsabile di Ufficio/Struttura tecnica dell'Amministrazione Centrale: Questionario effettuato da valutatore, pari grado e diretti collaboratori.</p> <p>Personale non in posizione di responsabilità: Questionario effettuato da valutatore, pari grado <i>[e collaboratori – indicazione erronea da rettificare per il prossimo ciclo]</i>; Valutazione, da parte del proprio responsabile di struttura, sulla quantità e qualità del contributo apportato.</p> <p>La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale si basa sulla compilazione di un questionario sulle competenze alle persone individuate all'interno dell'organizzazione che hanno un collegamento diretto con il valutato (il valutatore, i colleghi di pari livello e i diretti collaboratori) nonché la richiesta di una compilazione in autovalutazione.</p>
3.	<p>Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?</p>	<p>SI Il SMVP (sez. 3) esplicita per ogni categoria di personale la composizione della valutazione annuale con il seguente peso relativo:</p> <p>Direttore Generale: raggiungimento obiettivi strategici (60%), comportamenti organizzativi (40%).</p> <p>Coordinatori di Area e Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, Direttori di Dipartimento e dei Direttori/Coordinatori di Sedi Territoriali, Responsabili delle strutture identificate nei Dipartimenti: raggiungimento obiettivi annuali (60%), comportamenti organizzativi (40%).</p> <p>Responsabile di Ufficio/Struttura tecnica dell'Amministrazione Centrale: raggiungimento obiettivi annuali (75%), comportamenti organizzativi (25%).</p> <p>Personale non in posizioni di responsabilità: raggiungimento obiettivi annuali (60%), comportamenti organizzativi (40%).</p> <p>Sono allo studio della SZN diverse metodologie per la misurazione della performance organizzativa.</p> <p>Si rilevano alcune incoerenze nella denominazione degli obiettivi delle diverse tipologie, di risolvere in occasione del prossimo aggiornamento del documento.</p>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<p>SI</p> <p>La differenza tra obiettivo-indicatore- target viene chiaramente descritta in sede di definizione degli elementi essenziali del SMVP, nelle sezioni 2.2 e 2.4 del documento.</p>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>SI</p> <p>Nel SMVP, già a partire dalla premessa, è illustrata la distinzione delle fasi di misurazione e valutazione della performance, con la seguente descrizione:</p> <p>Misurazione: l'attività con cui, una volta fissati gli obiettivi, attraverso grandezze stabilite ed indicatori idonei a misurarne il grado di raggiungimento, ne viene rilevato il valore raggiunto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione: il momento in cui le attività e i relativi risultati ottenuti vengono analizzati, interpretati e contestualizzati, alla luce degli eventuali scostamenti registrati rispetto ai valori attesi così da stabilire l'impatto sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione. <p>Nell'implementazione del SMVP viene rispettata tale distinzione.</p>
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	<p>Il SMVP prevede il seguente sistema di valutazione del Direttore Generale:</p> <p>Valutatore: Consiglio di Amministrazione su proposta Organismo Indipendente di Valutazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalità di valutazione: Rendicontazione obiettivi Annuali + aspetti comportamentali. - Modalità di rendicontazione obiettivi annuali: Relazione annuale sulle attività. - Modalità di rilevazione aspetti comportamentali: Questionario effettuato da valutatore e collaboratori. <p>Riguardo il raggiungimento degli obiettivi, su richiesta dell'OIV, il Direttore Generale rendiconta attraverso una relazione dettagliata sulle attività svolte. A norma dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione effettua la valutazione complessiva del Direttore Generale.</p> <p>Il Direttore Generale vede la propria valutazione composta di due fattori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per un valore complessivo di 60 punti. Nell'ambito di tale valutazione si tiene conto dei risultati raggiunti. Inoltre, in una logica a cascata, si tiene conto anche dell'albero della performance (tabella di corrispondenza fra obiettivi strategici, azioni di intervento prioritario e obiettivi operativi), ovvero dei risultati medi riportati dalle strutture amministrative sugli obiettivi operativi. Tale valore medio viene moltiplicato per il peso percentuale assegnato all'obiettivo strategico in fase di assegnazione dell'obiettivo al Direttore Generale. Qualora a un obiettivo strategico corrispondano più obiettivi operativi, si calcolerà la media dei risultati attribuiti agli obiettivi operativi e questa media sarà moltiplicata per il peso percentuale attribuito all'obiettivo strategico. 2) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
		<p>valutatore degli obiettivi, per un valore complessivo di 40 punti.</p> <p>Il processo di valutazione del Direttore Generale avviene anche tenendo conto dei casi in cui - in caso di assunzione da parte del Direttore Generale del ruolo di responsabile ad interim di una unità organizzativa - si applica il principio dell'assorbimento, in base al quale gli obiettivi assegnati alla struttura de quo si considerano compresi in quelli strategici assegnati al Direttore Generale.</p> <p>Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, non avendo un collega di pari livello, la stessa viene effettuata pesando opportunamente al 50% la valutazione del Presidente e al 50% quella dei diretti collaboratori (e.g., Direttori dei Dipartimenti, Direttori delle Aree in cui si articola l'Amministrazione Centrale).</p> <p>La valutazione è validata dall'OIV che partecipa al processo di valutazione.</p>
7.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>La struttura del sistema di valutazione della performance dei Coordinatori di Area e dei Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutatore: Direttore Generale per i Coordinatori/Direttore di Area/Coordinatore di Area per i Responsabili dei servizi - Modalità di valutazione: Rendicontazione obiettivi Annuali + aspetti comportamentali - Modalità di rendicontazione obiettivi annuali: Relazione annuale sulle attività del singolo obiettivo sulla piattaforma informatica dedicata alla gestione e monitoraggio del ciclo della performance; - Modalità di rilevazione aspetti comportamentali: Questionario effettuato da valutatore, pari grado e collaboratori <p>Il Coordinatore/Direttore di Area/Responsabile dei Servizi vede la propria valutazione composta di due fattori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Direttore Generale/Coordinatore di Area per un valore complessivo di 60 punti. 2) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del Direttore Generale/Coordinatore/pari livello e collaboratori, per un valore complessivo di 40 punti. <p>Per quanto riguarda la valutazione sui comportamenti organizzativi, ciascun coordinatore viene valutato con un peso del 50% da parte del Direttore Generale, del 25% dagli altri coordinatori e del 25% dai diretti collaboratori, cioè i pari grado e quelli che collaborano alla realizzazione e perseguimento degli obiettivi assegnati. Qualora non fossero presenti dati relativi alla valutazione degli altri coordinatori, la valutazione complessiva sarà frutto al 50% della valutazione del Direttore Generale e al 50% dai diretti collaboratori.</p> <p>Per quanto riguarda la valutazione sui comportamenti organizzativi dei responsabili dei servizi amministrativi, ciascun responsabile viene valutato con un peso del 50% da parte del Coordinatore di Area, del 25% dagli altri responsabili e del 25% dai diretti collaboratori.</p> <p>Qualora non fossero presenti dati relativi alla valutazione degli altri responsabili, la valutazione complessiva sarà frutto al 50% della valutazione del Coordinatore e al 50% dai diretti collaboratori.</p>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ente?	Lo strumento, ancora in fase sperimentale, è il frutto di un intenso percorso di miglioramento avviato dall'Amministrazione negli ultimi due anni, e costituisce un importante stimolo allo sviluppo organizzativo della SZN. Il SMVP risulta rispondente ai principali requisiti richiesti dalla normativa e dalle LG di riferimento e sono allo studio interventi di perfezionamento del documento, anche alla luce dei risultati della prima applicazione del sistema.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025**Valore Pubblico**

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
9.	Il PIAO dell'ente risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	SI, IN PARTE Nella sua redazione il PIAO della SZN segue le Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché la normativa antecedente riguardante la programmazione degli Enti Pubblici di Ricerca. In particolare, il PIAO segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato secondo le Linee Guida ANVUR. Il PIAO SZN integra tutti gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e tiene conto del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, nonché gli obiettivi della SZN per la riduzione o mitigazione dei rischi corruttivi - inseriti e integrati nel ciclo della performance. Il PIAO della SZN prevede una specifica sezione dedicata ai processi di innovazione amministrativa messi in atto all'interno dell'Ente ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. La sottosezione "Organizzazione del Lavoro Agile della SZN" include il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025 (POLA) per la SZN - che aggiorna il POLA già incluso nel PIAO 2022-2024 - descrivendo le modalità di attuazione e di sviluppo del lavoro agile nelle specifiche componenti di: livello di attuazione e sviluppo; modalità attuative; soggetti, processi e strumenti; programma di sviluppo. Il documento è stato redatto tenendo conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA e indicatori di performance" di cui al D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il PIAO SZN individua, inoltre, negli "Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione" la serie di processi e strumenti efficaci per il miglioramento e mantenimento dei livelli di performance dell'Ente e funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. Non sono presenti le sottosezioni relative alle Pari opportunità e alla Formazione.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025		
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'ente intende perseguire le Strategie coerenti per la sua realizzazione?	SI Nella sottosezione "Valore Pubblico" del PIAO sono chiaramente definiti sia gli obiettivi di Valore Pubblico che le linee strategiche che la SZN intende perseguire.
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Sono presenti 7 obiettivi di Valore Pubblico.
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	SI, IN PARTE La SZN ha introdotto la valutazione partecipativa della performance - nel proprio SMVP (edizione 2022) - avviando nel 2023 un'attività sperimentale di indagine e coinvolgimento per meglio interpretare le esigenze degli stakeholder "interni" ed "esterni". L'approccio prevede il coinvolgimento diretto dei destinatari dell'attività e/o della prestazione erogata dalla SZN e degli stakeholder sia interni sia esterni all'organizzazione (es. borsisti, studenti, etc), per giungere a una valutazione delle performance e dei processi maggiormente partecipata e condivisa. Nella valutazione partecipativa l'utente e tutti gli stakeholder forniscono attraverso questionari di soddisfazione (cartacei e on line) elementi utili alla valutazione delle attività svolte e dei servizi di cui beneficiano, anche ai fini di un miglioramento organizzativo e della creazione di valore pubblico. Così, come auspicato nel PIAO, i risultati così ottenuti e le azioni di miglioramento emerse potranno contribuire alla predisposizione di un documento maggiormente condiviso e partecipato.
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	SI Tra gli Obiettivi di VP sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030, in particolare, all'obiettivo SDG n. 14 "La vita sott'acqua" che mira a "Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile" e n. 13 "Azione per il clima" che prevede di "Intraprendere azioni urgenti per combattere il cambiamento climatico e i suoi impatti". Un obiettivo di Valore Pubblico è riferito esplicitamente ai SDGs, con il seguente indicatore e target: Identificazione nel 2023 di ambiti di creazione di Valore Pubblico e assegnazione di Obiettivi strategici associati [almeno per il 60% dei SGS di interesse della SZN sono definiti ambiti e obiettivi chiari e misura]
14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR,	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance (in particolar modo per la ricerca scientifica e istituzionale – VQR)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

	Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)?	
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	SI, IN PARTE Gli stakeholders interni ed esterni sono stati individuati per il complesso delle attività della SZN che creano Valore Pubblico, e richiamati per alcuni obiettivi di VP.
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	SI A ciascun obiettivo di VP sono associati indicatori e target.
Performance		
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	SI Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono complessivamente coerenti rispetto agli obiettivi di VP, anche se non risultano esplicitamente collegati ad essi.
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	Caratterizzato da significative modifiche, essendo stati previsti per la prima volta nel PIAO 2023-2025 obiettivi di Valore Pubblico e relativi indicatori e target.
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?	Gli Obiettivi nel PIAO sono ricondotti singolarmente agli ambiti istituzionali, organizzativi e individuali (https://docs.google.com/spreadsheets/d/1huFZbE_PuiaGgFmEGmer6Nt1gcT3wC7WGO8B4ZNkUk0/edit?usp=sharing) ma i medesimi ambiti sono scarsamente declinati e descritti in maniera organica.
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	Si, nella maggior parte dei casi

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025		
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?	Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) e Tempistiche/scadenze
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?	I criteri non sono esplicitati. Si tiene conto delle serie storiche e soprattutto si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	NO Nel PIAO non sono indicate le risorse finanziarie destinate alla realizzazione degli obiettivi.
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture)?	SI Gli Obiettivi assegnati alle varie articolazioni della SZN sono riportati nell'apposito allegato "Obiettivi Performance" richiamato e raggiungibile dalla sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO.
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ente?	NO , non sono presenti
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Benché non utilizzati quali obiettivi, l'Ente utilizza diversi di rilevazione customer in relazione ai servizi e attività fruiti dall'utenza esterna.
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?	Dati certificati e pubblicati, autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo, banche dati dell'ente.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'ente svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance?	<p>Il SMVP prevede le seguenti modalità di monitoraggio intermedio e processo di modifica degli obiettivi:</p> <p>l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini del controllo e del monitoraggio sull'andamento gestionale, verifica lo stato di attuazione degli obiettivi raggiunti entro il 30 giugno dell'annualità di interesse. A tal fine, l'Organismo Indipendente di Valutazione può accedere ai sistemi informativi dell'Ente ovvero richiedere l'acquisizione di una relazione scritta al Direttore Generale per il tramite della Struttura Tecnica Permanente nell'ambito del Ciclo della Performance e supporto OIV. All'esito della verifica, l'Organismo Indipendente di Valutazione informa il Consiglio di Amministrazione, segnalando eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi. Il Consiglio di Amministrazione esamina l'informativa fornita dall'OIV e, ove necessario, delibera senza indugio.</p> <p>Le richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi possono essere presentate anche su istanza di parte al Consiglio di Amministrazione – sentito l'OIV - nel corso dell'anno entro ma non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'OIV, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi.</p> <p>In ragione di specifiche sopravvenienze, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in merito all'assegnazione di ulteriori obiettivi non contenuti nella sottosezione Performance del PIAO.</p> <p>Non risulta né effettuato il monitoraggio intermedio per il 2023, né le modifiche apportate in corso d'anno al PIAO sono state sottoposte all'OIV.</p>
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>SI</p> <p>L'OIV svolge un controllo puntuale sulla rilevazione delle misurazioni degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e un controllo a campione su quelli assegnati al personale valutato appartenente alle altre categorie e ruoli di responsabilità.</p>

Tutto ciò premesso, l'OIV, anche in considerazione del percorso di miglioramento e sviluppo avviato dall'Amministrazione, riconosce il complessivo buon funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, segnalando la necessità, in vista del prossimo adeguamento del SMVP e della redazione del PIAO 2024/2026, di:

- esplicitare l'albero della performance e quindi la correlazione tra obiettivi di Valore Pubblico e obiettivi strategici e operativi dei vari ambiti di programmazione previsti dal PIAO, a cominciare da quelli della performance, in modo da valorizzare il contributo di ciascuna azione alla creazione di Valore Pubblico;
- agevolare la comprensione degli elementi chiave del sistema, possibilmente rappresentando in forma schematica e/o tabellare l'articolazione della performance nei diversi livelli – istituzionale, organizzativa, individuale – e le relazioni tra essi, nonché il loro utilizzo nella valutazione del personale;
- valorizzare nel SMVP il ruolo del monitoraggio in corso di esercizio innanzitutto quale attività gestionale di competenza della SZN necessaria e fondamentale per l'individuazione delle




criticità nel raggiungimento degli obiettivi e per l'attivazione di eventuali correttivi, rispetto alla quale il monitoraggio da parte dell'OIV costituisce un controllo di secondo livello, ed effettivamente implementarlo;

- chiarire che la valutazione dei dirigenti/responsabili/coordinatori è di competenza del Direttore Generale e non dell'OIV, al quale è attribuita la proposta di valutazione dei soli dirigenti di vertice, ossia nel caso della SZN il Direttore Generale;
- risolvere, in occasione del prossimo aggiornamento del documento, le incoerenze nella denominazione degli obiettivi delle diverse tipologie;
- prevedere esplicitamente la valutazione del grado di differenziazione dei giudizi in capo ai soggetti che esplicano attività di valutazione, come previsto dalla normativa;
- di legare almeno il 30% del risultato di dirigenti e responsabili al rispetto dei tempi medi di pagamento con la previsione di uno specifico obiettivo (DL 13/2023 art. 4 bis, comma 2).

L'OIV, infine, ribadisce le raccomandazioni già espresse in occasione della validazione della Relazione sulla performance 2022, ovvero:

- individuare, per il prossimo ciclo della performance, un numero limitato di obiettivi strategici da assegnarsi al Direttore Generale, che rappresentino in maniera selettiva le priorità e le linee di sviluppo amministrativo e gestionale dell'Ente, da declinarsi poi in obiettivi di natura operativa da assegnare al personale secondo il grado di responsabilità;
- correlare gli obiettivi a indicatori chiari e misurabili, definire ex ante un grading di raggiungimento del target, e assicurare una rendicontazione puntuale e coerente con le richieste dell'indicatore;
- formare il personale coinvolto nella rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi garantendone una conoscenza adeguata del processo della performance e degli strumenti di monitoraggio;
- garantire un maggior rispetto delle tempistiche previste dalla normativa e dal Sistema della performance.

Data 9/10/2023

Elena Palumbo 

Federica Dal Brun 

Fulvia Ottonello 