

Organismo Indipendente di Valutazione – Stazione Zoologica Anton Dohrn

**Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance
Anno 2025**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) relaziona 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 – tenuto conto di quanto previsto dalle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca* (luglio 2023) e delle *Linee Guida 2025 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione* approvate dal Consiglio Direttivo ANVUR (delibera n. 82 del 3 aprile 2025).

A tal fine, come previsto dal par. 3.2 delle Linee Guida 2025, ritiene di articolare la Relazione sul funzionamento rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (Allegato 3), i cui contenuti, destinati alle Università statali, sono stati adattati alle specificità della SZN come Ente Pubblico di Ricerca.

Inoltre, come previsto nelle Premesse di suddette Linee guida, il focus della rilevazione è in particolare sui seguenti punti:

- 1) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato per il ciclo della performance relativo all'anno 2025
- 2) Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
1	L'Ente ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	NO. La SZN ha applicato per il ciclo 2025 il SMVP approvato con delibera del CdA n. 18 del 25 marzo 2024, a seguito di parere favorevole espresso dall'OIV in data 24 febbraio 2024. Il testo recepisce le indicazioni fornite dall'OIV con verbale 1/2024 del 26 gennaio 2024. Le principali modifiche apportate al SMVP sono state motivate dalla necessità di sintetizzare ed integrare i contenuti che apparivano ridondanti nella precedente versione, allineare i riferimenti al sistema premiale – altrimenti sparsi in vari paragrafi del documento – in una sezione schematica integrata, l'istituzione di un comitato di conciliazione per i casi previsti, provvedere ad una migliore definizione degli indicatori di qualità e di

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
		quelli di quantità. L'Ente ha in corso di predisposizione una revisione del SMVP nel tentativo di renderlo maggiormente aderente alla realtà della SZN e più in linea con l'evoluzione normativa e la specificità degli Enti Pubblici di Ricerca, come anche auspicato dal CODIGER (cfr Nota Metodologica per l'utilizzo di obiettivi e indicatori di Valore Pubblico, di performance e di salute).
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI Il SMVP (sez. 3) prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi quale componente della valutazione annuale del Direttore Generale e di alcune figure con incarichi di responsabilità. Il vigente SMVP non esplicita un catalogo dei comportamenti realizzativi, manageriali e trasversali, anche se si evidenzia che tale determinazione è inclusa nel redigendo aggiornamento del SMVP.
3.	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?	SI (IN PARTE) Il SMVP esplicita le categorie di personale con incarichi di responsabilità, la composizione della valutazione annuale con il peso relativo tra obiettivi (60/75%) e comportamenti organizzativi (40/25%), ma non esplicita i pesi attribuibili alla performance istituzionale, organizzativa e agli obiettivi individuali.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	SI La differenza tra obiettivo-indicatore- target viene chiaramente descritta in sede di definizione degli elementi essenziali del SMVP, nelle sezioni 3.1 e 3.2.1 del documento, anche se in sede applicativa, di definizione degli obiettivi-indicatori-target, permangono delle lacune metodologiche, che comportano un impatto negativo in sede di misurazione e valutazione.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	SI Nel SMVP, nella sezione 3 <i>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</i> è illustrata la distinzione delle fasi di misurazione e valutazione della performance, con la seguente descrizione: • 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; • 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. Nell'implementazione del SMVP viene formalmente rispettata tale distinzione, anche se per il 2024 (ultimo ciclo chiuso) non è stata chiaramente distinta la fase valutativa da parte del Valutatore dei Responsabili.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
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	Il SMVP prevede per la valutazione del Direttore Generale: - Valutatore: Consiglio di Amministrazione su proposta Organismo Indipendente di Valutazione. - Modalità di valutazione: Rendicontazione obiettivi Annuali + aspetti comportamentali. - Modalità di rendicontazione obiettivi annuali: Relazione annuale sulle attività per singolo obiettivo/fase inserita nella piattaforma gestionale dedicata. - Modalità di rilevazione aspetti comportamentali: Questionario effettuato da valutatore e diretti collaboratori. A norma dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione propone al CdA la valutazione annuale del Direttore Generale. Il Direttore Generale vede la propria valutazione composta di due fattori: 1) Raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per un valore complessivo di 60/100 punti. Nell'ambito di tale valutazione si tiene conto dei risultati raggiunti degli obiettivi assegnati. Il valore di performance raggiunto viene moltiplicato per il peso attribuito all'obiettivo in fase di assegnazione dello stesso. Qualora a un obiettivo corrispondano più fasi, si calcolerà la media dei risultati attribuiti alle fasi corrispondenti e questa media sarà moltiplicata per il peso percentuale attribuito all'obiettivo strategico. 2) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte dei diretti collaboratori e del Presidente del CdA per un valore complessivo di 40/100 punti. La valutazione del Direttore Generale è indipendente dall'eventuale assorbimento del ruolo di responsabile <i>ad interim</i> di una unità organizzativa da parte dello stesso; gli obiettivi della struttura da cui saranno valutati indipendentemente per identificarne il grado di raggiungimento di performance della struttura di riferimento, e non risulteranno contribuire al calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Direttore Generale. Nel caso di subentro di un nuovo Direttore Generale in corso d'anno, gli obiettivi già assegnati intendono automaticamente affidati al neo Direttore Generale, salvo diversamente disposto dal CdA, e la valutazione avviene in proporzione alla durata dell'incarico. 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).
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli	Per quanto concerne i Coordinatori di Area, Coordinatori dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, Direttori di Dipartimento e delle Sedi territoriali di Tipo-A, Responsabili delle strutture identificate nei Dipartimenti/Sedi Tipo-A e Coordinatori di Sedi Territoriali B, il SMVP riassume e schematizza la struttura del sistema di valutazione nel paragrafo: Dirigenti e personale in posizione di responsabilità. La modalità di valutazione prevede l'analisi della rendicontazione di obiettivi

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
	obiettivi e nella valutazione dei risultati)	annuali; non sono previste indicazioni per tipologia di obiettivi, pesi relativi. Tutti gli obiettivi sono assegnati dal CdA all'atto dell'approvazione del PIAO e per le figure con incarichi di responsabilità delle strutture organizzative innestate nell'Amministrazione Centrale su impulso e indicazione della Direzione Generale. I risultati sono valutati attraverso analisi della relazione e rendicontazione degli obiettivi annuali (anche a mezzo di piattaforma informatica dedicata alla gestione e monitoraggio del ciclo della performance) e rilevazione di aspetti comportamentali da valutatore, pari grado e collaboratori diretti, qualora previsto.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ente?	3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 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 Linee Guida di riferimento e sono allo studio ulteriori interventi di perfezionamento del documento, anche alla luce dei risultati dell'applicazione del sistema. Il SMVP risulta comunque migliorabile.
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ente? (è possibile scegliere più opzioni)	IL SMVP prevede strumenti di 1) valutazione dal basso dei Dirigenti e 2) tra pari del personale: la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale si basa, oltre che sulla valutazione del diretto responsabile, anche sulla rilevazione effettuata tramite questionario somministrato a pari grado e collaboratori diretti per Coordinatori, Direttori di Dipartimento e altri responsabili e per il Direttore Generale. Tra i comportamenti rilevati per i Dirigenti è presente anche la 5) capacità di esercitare la propria leadership. Pur non essendo stati previsti obiettivi specifici finalizzati alla 6) definizione di piani formativi individuali, nel 2025 sono state avviate le procedure per la definizione di piani di formazione individuale del personale tecnico amministrativo e dei ricercatori e tecnologi. Inoltre, SZN, ha aderito al progetto Syllabus che è la piattaforma messa a Disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica per rafforzare le competenze delle PA.
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	Altro: Nel PIAO 2025-2027 è stato assegnato a tutti i Dirigenti responsabili del pagamento delle fatture, l'obiettivo: Rispetto dei tempi di pagamento (30 gg); Indicatore annuale del tempo medio di ritardo dei pagamenti dell'intera amministrazione, come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali e attestato dal Collegio dei Revisori dei conti. Valutato il 30% dell'intera performance di ciascun Dirigente responsabile del ritardo in caso di mancato raggiungimento anche se non è stato propriamente previsto nel SMVP il meccanismo di decurtazione delle retribuzioni di risultato nel caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027		
Valore Pubblico		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
11	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 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 non include il Piano Triennale di Attività che resta un documento a sé stante compilato secondo le linee guida del Ministero vigilante. Il PIAO 2025-2027 della SZN implementa ulteriormente – rispetto all'edizione precedente – obiettivi di Valore Pubblico in linea quanto specificato nella Nota Metodologica per l'utilizzo di obiettivi e indicatori di Valore Pubblico, di performance e di salute adottata per gli EPR con il coordinamento del CODIGER. 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, 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 (POLA) per la SZN – che aggiorna il POLA già incluso nelle versioni precedenti del PIAO - 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 PIAO include il Piano di Formazione del Personale recependo la "Direttiva Zangrillo 2024". L'edizione del PIAO 2025 della SZN tiene anche conto del documento del Dipartimento della Funzione Pubblica "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione", e include il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale della SZN, come previsto dalla normativa vigente che determina i contenuti del PIAO, allineandosi temporalmente con gli atti di programmazione strategica e finanziaria. Permane un margine di miglioramento rispetto alla funzione di strumento atto alla gestione dell'Ente.
12	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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027		
13	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Nel PIAO 2025-2027 sono presenti tra 5 e 10 Obiettivi di Valore Pubblico (8).
14	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli stakeholder interni ed esterni?	SI (IN PARTE) La SZN ha introdotto ed aggiornato gli obiettivi di Valore Pubblico sulla base della metodologia ISTAT-CERVAP sviluppata dal CODIGER quindi tenendo conto di stakeholder esterni e dell'interesse interno verso la valenza istituzionale e la mission.
15	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 "Lotta contro il Cambiamento Climatico" che ha l'obiettivo di "Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze". Un obiettivo di Valore Pubblico è riferito esplicitamente ai SDGs con: Indicatore: N° di progetti e pubblicazioni scientifiche allineati agli SDG 13 e 14 / Totale progetti e pubblicazioni dell'anno Risultato atteso: Raggiungimento del 60% di progetti e pubblicazioni allineati agli SDG di riferimento entro il 2026
16	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, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)?	SI sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance (in particolar modo per la ricerca scientifica e istituzionale – VQR)
17	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	SI (IN PARTE) Gli stakeholder interni ed esterni sono stati individuati per il complesso delle attività della SZN che creano Valore Pubblico e richiamati per alcuni obiettivi di performance.
18	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	SI, indicatori e target A ciascun obiettivo di VP sono associati indicatori e target (risultati attesi).

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027		
19	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'Ente ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	Il PIAO 2025-2027 ha previsto un 3) Recepimento parziale della Direttiva Min PA 2025: sono state accolte alcune delle aree strategiche con una programmazione formativa ancora in fase di Sviluppo.
20	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	3) SI (IN PARTE) L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora pienamente traslato come obiettivo di performance per i dirigenti.

PERFORMANCE		
21	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	SI (IN PARTE) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono complessivamente coerenti rispetto agli obiettivi di VP, anche se non risultano puntualmente ed esplicitamente collegati ad essi.
22	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	2) Caratterizzato da alcune modifiche Alcuni obiettivi di VP sono richiamati in obiettivi di performance assegnati a figure con incarichi di responsabilità.
23	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?	1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ente) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
24	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere	Si, nella maggior parte dei casi Anche se nella formulazione degli obiettivi e dei relativi indicatori permangono talvolta metodologiche che rendono difficoltosa la valutazione del grado di raggiungimento intermedio e finale degli obiettivi.

PERFORMANCE		
	più dimensioni?	
25	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze
26	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?	2) Si fa riferimento a benchmark interni 5) Si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
27	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.
28	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 al PIAO.
29	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ente?	SI (IN PARTE) Sono stati identificati in alcuni casi (ad es. Obiettivi assegnati a direzioni di dipartimento e sedi territoriali A)
30	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Questionari Questionari e survey anonimi o analoghi strumenti, rilevazione customer in relazione ai servizi e attività fruiti dall'utenza esterna (e.g., studenti, collaboratori).
31	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?	1) Dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ente 4) banche dati esterne

PERFORMANCE		
32	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'ente svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance?	Nonostante sia previsto nel SMVP non è stato attuato né nel 2024 né nel 2025 il monitoraggio intermedio, benché anche la piattaforma dedicata lo preveda e lo consenta. Il vigente SMVP prevede le seguenti modalità di monitoraggio intermedio e processo di modifica degli obiettivi: Per il Direttore Generale 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. 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. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'OIV, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi. 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. Per le figure di Coordinatore di Area dell'Amministrazione Centrale, Responsabile delle strutture identificate nei Dipartimenti, Responsabile di Ufficio/Struttura tecnica dell'Amministrazione Centrale, Direttore di Dipartimento, Direttore/Coordinatore di Sedi territoriali A e B, la richiesta di modifica obiettivi può essere inoltrata attraverso il sistema informatico—quando disponibile, o analogo sistema—entro il 30 settembre. Ogni richiesta di modifica dovrà essere accompagnata da specifiche esigenze sorte successivamente all'approvazione della sottosezione Performance del PIAO e dovrà essere validata dal Direttore Generale. Ogni valutato rendiconta le attività svolte in relazione ai singoli obiettivi assegnati nel corso del periodo temporale di riferimento degli stessi. In ragione di specifiche sopravvenienze, il valutatore può, eventualmente, integrare con ulteriori obiettivi, la singola scheda di valutazione previa tempestiva comunicazione al valutato. Per il Personale non in posizioni di responsabilità non è previsto un monitoraggio intermedio formale, bensì un monitoraggio continuo. I singoli valutatori potranno, su propria volontà, richiedere uno stato di avanzamento intermedio del lavoro assegnato in qualsiasi momento dell'anno. In ragione di specifiche sopravvenienze, il valutatore può, eventualmente, modificare i carichi di lavoro di una o più unità di personale fornendo una tempestiva comunicazione agli interessati.

PERFORMANCE		
33	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	SI L'OIV svolge un controllo puntuale sulla rilevazione delle misurazioni degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, al fine di formulare la relativa proposta di valutazione e un controllo a campione su quelli assegnati al personale valutato appartenente alle altre categorie e ruoli di responsabilità.

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 2026-2028 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 degli Uffici dell'Amministrazione Generale e – in collaborazione con i rispettivi Coordinatori di Area – per l'Area Terza Missione 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;
- esplicitare regole per legare almeno il 30% del risultato di dirigenti e responsabili al rispetto dei tempi medi di pagamento come da specifico obiettivo da assegnarsi come da DL 13/2023 art. 4 bis, comma 2.

L'OIV, infine, ribadisce le raccomandazioni già espresse in precedenti Verbali, ovvero:

- individuare, per il prossimo ciclo della performance, un numero limitato di obiettivi specifici da assegnare 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;
- identificare obiettivi operativi da assegnare alle figure con incarichi di responsabilità affinché siano effettivamente rilevanti ed utili alle attività specifiche dell'Unità Organizzativa e

- dell'Ente tutto e differenziati rispetto alle funzioni delle stesse;
- attuare la fase di monitoraggio intermedio, peraltro prevista anche nella piattaforma adottata, nell'ottica dell'utilità del feedback intermedio per un'eventuale riprogrammazione delle attività previste;
 - 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;
 - favorire la formulazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo/fase in maniera tale da consentire che lo stesso sia supportato da adeguata documentazione riscontrabile oggettivamente, evitando le auto-dichiarazioni non supportate da documentazione che attesti l'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo;
 - implementare procedure di confronto tra Valutatore e Valutati in sede di monitoraggio e valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi, in modo che sia garantita l'effettiva rispondenza di quanto autodichiarato dai valutati e quanto effettivamente realizzato, anche con controlli a campione, e che la valutazione sia effettivamente fondata sugli esiti dell'effettiva misurazione.

Data: 29 ottobre 2025

Elena Palumbo - Presidente _____

Federica Dal Brun - Componente _____

Fulvia Ottonello - Componente _____