

L'Organismo indipendente di valutazione della performance

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, riguardante l'“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni, e in particolare l'articolo 7, comma 1, che prevede l'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

VISTE le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica contenute nelle Linee guida n.2 del dicembre 2017, in materia di elaborazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, nelle Linee guida n.4 del novembre 2019, in ordine alla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, e nelle Linee guida n.5 del dicembre 2019 in tema di misurazione e valutazione della *performance* individuale;

VISTO lo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* trasmesso dalla Segreteria Tecnica del Presidente dell'Istituto in data 1° dicembre 2025 prot. 704 ai fini della espressione del previsto parere dell'OIV;

CONSIDERATO che ai sensi e per gli effetti previsti dal citato articolo 7, questo Organismo è chiamato ad esprimere il proprio parere obbligatorio e vincolante, in ordine al predetto schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

RITENUTO che il suddetto documento recante lo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2026, di aggiornamento del SMVP 2025, è conforme al complessivo sistema normativo di riferimento sopra richiamato, coerente con il quadro organizzativo interno ed in linea con l'impianto metodologico della programmazione strategica dell'Istituto medesimo

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'adozione da parte dell'Istituto dello schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, aggiornamento anno 2026 come da allegato documento.

INDICAZIONI E SUGGERIMENTI IN ORDINE ALLO SCHEMA DI PARERE SUL SMVP 2026

PREMESSA

Prima di formulare le indicazioni e i suggerimenti in ordine allo schema di parere sul SMVP 2026, si ritiene utile riportare sinteticamente le differenze con quello del 2025 e sulla compliance del predetto schema.

Le differenze con il SMVP 2025

Si descrivono inizialmente, di seguito, i capitoli del SMVP 2026, riportando sinteticamente le differenze con il SMVP 2025 relativamente a ciascun capitolo. Si precisa che rispetto al precedente Sistema hanno acquistato autonoma configurazione tre capitoli:

La pianificazione/programmazione degli obiettivi (Capitolo 4)

Il processo di riprogrammazione (Capitolo 5)

Il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (Capitolo 6).

Conseguentemente l'aggiornamento del SMVP 2026 si compone di n. 12 Capitoli.

Inoltre, nell'ambito del Capitolo 8 *Misurazione e valutazione organizzativa e individuale* è stato inserito un nuovo paragrafo 8.1 "La Relazione sulla Performance".

Sommario

- ✓ Presenta modifiche/integrazioni che verranno di seguito illustrate per ciascun capitolo

1. Premessa

- ✓ Si registra una descrizione più sintetica delle finalità generali del SMVP

2. Servizi e organizzazione dell'Istituto

- ✓ Non presenta differenze

3. *Il ciclo della performance*

- ✓ Si registra una descrizione maggiormente sintetica: i due sottocapitoli "Il processo di riprogrammazione" e il "Ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione" sono divenuti due capitoli autonomi

4. *La pianificazione/programmazione degli obiettivi*

- ✓ Si descrive in modo più ampio e dettagliato tutto il processo di pianificazione/programmazione degli obiettivi cui segue il paragrafo 4.1 "Il piano integrato di attività e organizzazione"

5. *Il processo di programmazione*

- ✓ Non presenta differenze

6. *Il ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione*

- ✓ Non presenta differenze

7. *Performance e creazione di valore pubblico*

- ✓ Si rileva una maggiore differenziazione di pesi tra il valore istituzionale e aziendale (nel SMVP erano equiparati) con la nuova attribuzione dei pesi nella tabella indice sintetico del valore pubblico:
 - Valore istituzionale 50 (nel SMVP 2025 era 40 e nel SMVP 2024 era 30)
 - Valore aziendale 30 (nel SMVP 2025 era 40 e nel SMVP 2024 era 50)
 - Stesso valore per Stato di salute delle risorse 20, come nei precedenti sistemi
 - Aggiornamento della tabella di esempio di calcolo del punteggio indice sintetico
- ✓ Nella tabella valore istituzionale l'Obiettivo "Riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico" è stato incrementato di n.1 indicatore "Numero degli infortuni denunciati (studenti)"
- ✓ Nella tabella stato di salute, la dimensione "Stato di salute professionale" è stata incrementata. In luogo dell'indicatore "% dipendenti destinatari di attività formativa nell'anno" sono stati introdotti i seguenti indicatori:
 - "% rispetto obbligo formativo 40 ore dei dipendenti"
 - "% rispetto obbligo formativo 40 ore dei dirigenti"
 - "media ore di formazione ore *pro capite* dei dipendenti"
 - "media ore di formazione ore *pro capite* dei dirigenti"

- ✓ Nella tabella stato di salute, nella dimensione "Stato di salute etica", l'obiettivo presente nel precedente Sistema "Attuazione ed efficacia delle misure di trasparenza e anticorruzione" è stato suddiviso in n.2 obiettivi con relativi indicatori:
"Attuazione ed efficacia delle misure anticorruzione" - "% dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi"
"Garantire la trasparenza dell'attività amministrativa" - "% istanze di accesso civico semplice definite con esito positivo".
- ✓ Criteri di misurazione del valore pubblico: invariati

8. *Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*

- ✓ Come detto sopra, si registra l'integrazione di un nuovo paragrafo 8.1 "La Relazione sulla Performance"
- ✓ Nel paragrafo 8.2 "Riparto tra performance organizzative e individuale" si registra l'inserimento della tabella suddivisa tra personale, dirigenti e professionisti

9. *Misurazione della performance delle Strutture centrali e territoriali*

- ✓ Non presenta differenze

10. *Valutazione della performance delle Strutture centrali e territoriali*

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2025

11. *Parametro di liquidazione dell'incentivo ordinario collegato alla performance organizzativa*

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2025

12. *Performance individuale*

- ✓ E' stato espunto il riferimento alla L. n.41/2023 di conversione del D.L. n.13/2023 (art.4 bis) il quale prevede che le amministrazioni pubbliche, nell'ambito di valutazione della performance, provvedano ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamento delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento per la retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%;
- ✓ Valutazione del Direttore Generale: non presenta differenze.

L'OIV valuta favorevolmente le modifiche apportate, con particolare riferimento all'autonoma configurazione del paragrafo denominato Relazione sulla performance.

La Compliance

Per quanto attiene alla compliance, lo schema di SMVP risulta coerente con la normativa vigente e, in particolare, con gli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. n.150 del 2009, e successive modificazioni, nonché con le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica contenute nella Linee guida da 1 a 5. Al riguardo si fa presente che se esse sono vincolanti solo per i Ministeri, i principi ivi contenuti si ritiene possano essere applicati anche all'Istituto, e che l'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera f) del d.lgs n. 150 del 2009, e successive modificazioni, è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal dipartimento della funzione pubblica. Lo schema è altresì coerente con il contesto organizzativo interno dell'Istituto.

La declinazione della *performance* organizzativa è chiara e conforme alle cennate indicazioni emanate del Dipartimento della funzione pubblica e risulta correttamente declinata solo il profilo dell'orizzonte strategico, pluriennale e annuale.

Per quanto attiene alla *performance* individuale, se le scelte compiute dall'Amministrazione sono in linea con la normativa vigente, riguardando sia gli obiettivi che i comportamenti organizzativi e professionali, occorre comunque segnalare l'assenza di obiettivi individuali assegnati ai dirigenti, che alla luce della recente direttiva del DFP, ed in particolare dalla direttiva 28 novembre 2023, potrebbero essere loro conferiti(*infra*).

Corretto è altresì il processo di valutazione che è stato individuato per le diverse figure, dirigenziali e non, che sono coinvolte, a diverso titolo, nella gestione del Ciclo della *performance*, che consente con chiarezza la formulazione del giudizio finale di valutazione, ancorchè le procedure di conciliazione potrebbero essere meglio esplicitate (*infra*) e si potrebbe avviare, eventualmente a titolo sperimentale, la valutazione nelle diverse dimensioni indicate dal dipartimento della funzione pubblica con la cennata direttiva del 28 novembre 2023.

La tipologia di indicatori individuati per la rilevazione della *performance* sono idonei a rappresentare in modo efficace e completo la complessità dell'amministrazione e gli obiettivi da realizzare, con particolare riferimento allo stato delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali, all'efficacia ed efficienza, all'impatto che la

performance determina sui principali destinatari in termini di creazione di valore pubblico.

Anche la reportistica appare idonea a fornire, ai decisori e all'Organismo indipendente di valutazione della performance, gli strumenti in grado di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni di monitoraggio e valutazione per i diversi ambiti di competenza. Altrettanto valide sono le modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, ancorchè potrebbero essere aggiornate.

Le fasi del Ciclo della *performance* sono, infine, esaustivamente rappresentate nel documento, con particolare riguardo sia alla dimensione di sistema che temporale, così come chiari sono i ruoli affidati ai principali attori coinvolti nella gestione del Ciclo della *performance*.

Indicazioni e suggerimenti

L' OIV, come è noto, è chiamato, ai sensi e per gli effetti previsti dal d.lgs. n. 150 del 2009, e successive modificazioni, recate da ultimo con il d.lgs. n. 74 del 2017, a formulare il proprio parere, che ha natura obbligatoria e vincolante, sul Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, secondo quanto previsto dal DPR n.105/2016 e dalle linee guida n. 2 del 2017, in materia di adozione dei sistemi di misurazione valutazione della performance, fornisce il supporto metodologico lungo tutto il ciclo della performance. Tale attività si è concretizzata fino ad oggi nella redazione n. 8 note metodologiche in materia di performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, già trasmesse agli Organi dell'Istituto.

Sulla base di quanto precede, si forniscono, di seguito, indicazioni e suggerimenti ai fini di un eventuale, ulteriore, miglioramento del testo.

1. A pag. 16, ultimo capoverso, quando si fa riferimento alla riprogrammazione degli obiettivi annuali potrebbe essere precisato in che modo essa avviene e non solo entro che termine.
2. A pag. 27, paragrafo 8.1, rubricato "Relazione sulla performance", di nuova istituzione, potrebbe essere disciplinata l'intera fase del procedimento amministrativo fino alla pubblicazione, invece di prevedere esclusivamente la fase di manifestazione del parere del CIV. Il procedimento inizia infatti dalla fase di adozione della relazione, continua con il parere del CIV, prosegue con la validazione da parte dell'OIV e con la successiva approvazione da parte del Consiglio di amministrazione e si conclude con la pubblicazione), stabilendo tempi

- certi per ognuna delle suddette fasi, tenuto conto che tutto il procedimento deve concludersi entro il 30 giugno con la suddetta pubblicazione.
3. Prima dell'approvazione della relazione sulla performance è importante che vengano valutati tutti i soggetti che partecipano alla realizzazione degli obiettivi, al fine di darne circostanziatamente conto nel documento di cui trattasi.
 4. A pag. 45 la tabella potrebbe essere ulteriormente articolata nel punteggio e nel parametro di liquidazione in modo da differenziare ulteriormente i giudizi e i trattamenti economici correlati.
 5. A pag. 54, paragrafo 12.7, le procedure di conciliazione dovrebbero essere completate con l'indicazione dei tempi, dei soggetti e delle modalità di svolgimento, che invece sono previste in una separata nota adottata dall'Istituto, la quale peraltro risponde alle richiamate esigenze di completezza, che meglio potrebbero trovare rappresentazione nel SMVP.
 6. Sempre a pag. 54, stesso paragrafo, occorrerebbe riflettere sulla circostanza che i soggetti apicali ivi indicati siano privi di una procedura di conciliazione, dando così luogo ad una disparità di trattamento con le altre figure professionali.
 7. La recente direttiva sulla valutazione della performance individuale adottata dal Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 e la circolare n. 1 del DRGS e del DFP del 3 gennaio 2024, seppur nella diversità dei contenuti e delle finalità, invita ad una riflessione sulla rivisitazione della valutazione della performance individuale. In tale contesto si potrebbe eventualmente valutare l'opportunità di assegnare almeno un obiettivo individuale ai dirigenti ai fini della valutazione della performance individuale, che così verrebbe ad essere definita attraverso quattro parametri anziché rispetto agli attuali tre (comportamenti organizzativi, capacità valutativa del personale e rispetto degli obblighi la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale).
 8. Si suggerisce di valutare l'opportunità di collegare la valutazione della performance individuale con il codice di comportamento, allo scopo prevedendo che anche in presenza del raggiungimento degli obiettivi, il mancato rispetto del Codice potrebbe comportare comunque una decurtazione dei premi proporzionalmente alla violazione commessa, come suggerito con la nota metodologica dell'OIV n.8/2025.
 9. Si ritiene inoltre che le indicazioni in ordine agli effetti della valutazione della performance individuale sull'erogazione dei compensi complessivi destinati alla performance, oggi oggetto di una nota dell'Istituto, peraltro connotata da criteri

improntati alla piena trasparenza e chiarezza, possano essere trasfuse nel SMVP, atteso che le fasce di merito e di pagamento, ivi definite, collegate ai punteggi attribuiti, concorrono a determinare l'entità dei trattamenti economici da corrispondere ai dipendenti. Parimenti ciò vale anche per i casi di esclusione dalle valutazioni e per la valutazione negativa che meglio potrebbero trovare rappresentazione nel SMVP.

10. Si rinvia, infine, per ulteriori suggerimenti, alla nota metodologica dell'OIV rubricata "Indicazioni e suggerimenti per l'aggiornamento del SMVP 2026".

11. Si segnala, da ultimo, il recente D.M. 30 ottobre 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, con il quale sono state approvate le nuove linee guida 2025 sul Piano integrato di attività ed organizzazione e sul report del PIAO. nonché il correlato manuale operativo 2025 sul PIAO e sul Report dei Ministeri e delle altre amministrazioni centrali. Si tratta di documenti che pur riguardando il PIAO contengono indicazioni utili anche per quanto attiene all'aggiornamento del presente schema di SMVP.

L'OIV COLLEGIALE

dott.ssa Laura Massoli

firmato in originale

dott. Flavio Siniscalchi

firmato in originale

dott. Antonio Balzano

firmato in originale