



## Parere del Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2020

Il Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche esprime il proprio parere:

- 1) in conformità con il dettato normativo;
- 2) in conformità con le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica e dell'Anvur;
- 3) tenendo conto del contesto interno ed esterno cui opera l'Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione,

**VISTO** il **D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017**, recante "Modifiche al D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009", in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della L. n. 124 del 7 agosto 2015;

**VISTO** in particolare l'**art. 7 co. 1 del predetto D.lgs. n. 150/2009**, relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance e nel quale si precisa che "*Le amministrazioni pubbliche .... adottano e aggiornano annualmente, **previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione**, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*";

**VISTA** la **Nota di indirizzo ANVUR del 03 luglio 2017** nella quale si evidenzia il potere vincolante che il legislatore attribuisce agli OIV nell'aggiornamento, che diventa annuale, del documento che esplicita le metodologie di valutazione della performance adottate dall'amministrazione (cioè il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto dall'art. 7, c.1 del D.lgs. 150/2009).

**VISTA** la **Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020** (approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20/12/2017) nella quale si precisa che il Nucleo, in qualità di OIV, dal garantire semplicemente il rispetto delle procedure, interviene adesso, con le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, sulla " *qualità delle scelte metodologiche dell'amministrazione, che essendo aggiornate annualmente si fanno meno rigide*".

**VISTE** le **Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane** del 6 gennaio 2019.



**CONSIDERATO** che, sulla base della predetta normativa:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione (NdV);
- il D.lgs. n. 74/2017, di modifica al decreto n. 150/2009, determina che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance debba contenere *“le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”* (art. 5, c. 1, lett. c);
- L’ANVUR invita a:
  - valutare l’opportunità di revisionare il SMVP, interpretandolo come un documento più dinamico rispetto al passato e adattandolo al momento e al contesto specifico;
  - **descrivere brevemente nella premessa del nuovo SMVP la visione del sistema a cui l’amministrazione aspira** (anche su un arco temporale più ampio), motivando l’impianto metodologico adottato, in modo tale che risulti chiaramente il percorso graduale intrapreso.

**CONSIDERATO** inoltre che nella Nota di indirizzo ANVUR del 20/12/2017, in merito alla tempistica, emerge che **il SMVP dovrebbe essere aggiornato con un ragionevole margine di anticipo rispetto all’emanazione del Piano Integrato**, vale a dire prima dell’inizio del processo che porta a una sua coerente definizione. In ogni caso **non è ammissibile l’emanazione del Piano senza che sia in vigore un SMVP approvato con parere vincolante del NdV-OIV**.

La predetta Nota ANVUR, per quanto concerne le **eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori** operate durante il ciclo della performance, raccomanda di **comunicare formalmente e tempestivamente al NdV-OIV eventuali modifiche** dandone conto esaustivamente nella Relazione sulla performance. **Anche in questo caso vanno definite nel SMVP le procedure con cui avviene il processo di rimodulazione degli obiettivi e degli indicatori, nonché le modalità di comunicazione con cui l’amministrazione segnala ai NdV-OIV le modifiche apportate**. Nella sostanza con le modifiche intervenute al decreto, i SMVP possono intendersi come allegati del Piano Integrato semplicemente esplicando le motivazioni che hanno portato a un loro **eventuale aggiornamento** ovvero alla conferma della versione vigente.

**PRESO ATTO** della **lettera del Direttore Generale** (prot. n. 80266 del 06/12/2019) con la quale si trasmette il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), anno 2020.

**CONSIDERATO** che, come precisato nel predetto SMVP sottoposto a parere, *“la revisione del Sistema risponde all’esigenza dell’Ateneo di adeguare il percorso di sviluppo e implementazione dei processi e degli strumenti di programmazione e controllo della performance alla luce del mutato contesto organizzativo, e di introdurre miglioramenti volti a favorire l’efficacia della gestione”*.



## Il Nucleo di Valutazione

**EVIDENZIA** che, come precisato nella predetta nota del Direttore Generale, il SMVP 2020 accoglie l'implementazione di molti degli aspetti definiti quali "Aree di sviluppo future" nel precedente SMVP anno 2019 e introduce ulteriori aree di miglioramento con azioni il cui avvio è già previsto per l'anno 2020. In particolare:

- ✓ la definizione dei target per gli indicatori a livello di obiettivo strategico;
- ✓ l'individuazione e il consolidamento del cruscotto di indicatori volto alla misurazione e valutazione di alcune dimensioni della performance di Ateneo ritenute rilevanti;
- ✓ il miglioramento continuo della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target attraverso una maggiore partecipazione in fase di programmazione da parte delle strutture che, in tal modo, acquisiscono ulteriore consapevolezza;
- ✓ il consolidamento del concetto di profondità della performance: strategica, organizzativa e individuale, grazie all'introduzione di un sistema di obiettivi a tre livelli: strategico, direzionale o dipartimentale/di facoltà e operativo;
- ✓ il consolidamento di un sistema multidimensionale nella valutazione della performance di Ateneo con riferimento alla dimensione relativa agli utenti.

Le novità introdotte recepiscono altresì:

- ✓ le aree di miglioramento segnalate dall'ANVUR nel "Feedback al Documento di Programmazione integrata 2019-2021 dell'Università Politecnica delle Marche";
- ✓ le aree di miglioramento individuate all'interno del processo di autovalutazione descritto nella Relazione sulla Performance 2018;
- ✓ le indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse nel "Parere sul S.M.V.P. anno 2019" del 14/12/2018, nel "Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2018" del 24/06/2019 e nella "Relazione Annuale AVA 2019" del 28/10/2019.

**SOTTOLINEA** in particolare che:

- ✓ come già espresso nella Relazione AVA 2019, è stata realizzata *"la strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata grazie all'acquisizione e implementazione del software per la gestione del ciclo della performance (SIPEG), recependo in tale senso le indicazioni del Nucleo di Valutazione, anche a garanzia dell'attendibilità dei contenuti"*;
- ✓ il predetto sistema informativo consente di:
  - *"supportare il ciclo di gestione della performance organizzativa;*
  - *semplificare i processi di rilevazione;*
  - *favorire la trasparenza e la conoscibilità dei dati anche attraverso una reportistica aggiornata e flessibile"* (cfr. SMVP 2020).



**EVIDENZIA** l'obbligo normativo, introdotto dal D.lgs. n. 74/2017, di adottare un sistema multidimensionale di valutazione della performance, coinvolgendo nel processo di misurazione e valutazione anche "*i cittadini o altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione*" in un'ottica di valutazione del valore pubblico prodotto nell'erogazione dei servizi;

**APPREZZA** quanto dichiarato nel SMVP, relativamente alle "Aree di sviluppo future", di seguito riportate ed alcune delle quali già presenti nel precedente SMVP, riservandosi di verificare il grado di avanzamento delle rispettive azioni:

- ✓ il miglioramento continuo della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target;
- ✓ l'ulteriore integrazione con le procedure AVA-VQR;
- ✓ definizione e individuazione della figura del *Project Manager* per obiettivi operativi di progetto e obiettivi trasversali;
- ✓ eventuale sviluppo della multidimensionalità nella valutazione della performance integrando la dimensione già implementata relativa agli utenti con ulteriori dimensioni ispirate al modello della *Balance Scorecard*.

**RILEVA** la necessità di adeguare alla normativa vigente (D.lgs. 150/2009 art. 14, comma 4 lett. e) le modalità di valutazione del Direttore Generale in merito al raggiungimento degli obiettivi, definendo le procedure più adeguate per la formulazione della propria proposta. In tal senso si apprezza la disponibilità già espressa da parte della Direzione Generale.

**SUGGERISCE** relativamente alle predette "aree di sviluppo" una programmazione ed una successiva rendicontazione che consenta di monitorare il grado di avanzamento e le priorità delle singole azioni sull'esempio di quanto già previsto nel cap. 7 del SMVP;

**RIBADISCE** quanto suggerito nella Relazione AVA 2019 Sezione Performance, sulla base anche di quanto già previsto nel cap. 6 del SMVP, relativamente all'opportunità di:

- ✓ impostare gli aspetti relativi alla comunicazione interna ed esterna, nell'ottica di un "Piano della Comunicazione", anche tramite il coinvolgimento degli stakeholder;
- ✓ prevedere modalità di presentazione della Relazione sulla Performance alla cittadinanza;
- ✓ valutare la possibilità di inserire, nel questionario stage e tirocini rivolto alle aziende, delle domande in merito alla valutazione delle strutture di ateneo;
- ✓ l'esigenza di una maggiore integrazione con la pianificazione economica-finanziaria, recependo in tal senso anche le indicazioni fornite dalle recenti "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" pubblicate dall'ANVUR nel gennaio 2019.



*Il NdV ritiene che complessivamente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che prevede una differenziazione tra personale con responsabilità da quello senza, sia correttamente impostato. Gli obiettivi operativi individuali derivano da quelli delle strutture di appartenenza con un'opportuna differenziazione in merito al grado di raggiungimento degli stessi.*

**ESPRIME**, di conseguenza, parere positivo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come pervenuto con nota DG prot. n. 80266 del 06/12/2019.

— **SI RISERVA** nei prossimi mesi di verificare, anche tramite appositi momenti di confronto, l'effettivo recepimento delle raccomandazioni e suggerimenti espressi nella sezione "Valutazione della Performance" della Relazione AVA 2019 nonché lo stato dell'arte sull'effettiva applicazione del predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Ancona, 16/12/2019.

Firmato

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

**Prof. Fabio Polonara**