



## **Parere del Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2021**

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. 165/2001**, contenente “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017;

**VISTI** in particolare gli artt. 7, 8, 9, 14 e 30 del **D.lgs. n. 150/2009** in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, così come modificati dal **D.lgs. n. 74/2017**;

**VISTA** la **L. n. 240/2010**, “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”;

**VISTO** il **D.lgs. n. 74/2017**, 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 già menzionato 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 al NdV-OIV le modifiche apportate. Nella sostanza con le modifiche intervenute al decreto, i SMVP possono intendersi come allegati del Piano Integrato semplicemente esplicitando 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. 77605 del 10/12/2020) con la quale si trasmette il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), anno 2021.

Il Nucleo di Valutazione

**EVIDENZIA** che, come precisato nella predetta nota del Direttore Generale, il SMVP 2021, in continuità con il Sistema precedente, *“accoglie l’implementazione di molti degli aspetti già individuati quali “Aree di sviluppo future” e di ulteriori aree di miglioramento e tiene conto delle indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse in particolare nel Parere sul SMVP anno 2020 del 16.12.2019, nel “Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019” del 22.06.2020 e nella Relazione annuale AVA 2020 del 12.10.2020”*.

In particolare, il SMVP recepisce:

- ✓ l’individuazione del referente dell’obiettivo strategico, nonché 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 riassetto organizzativo dell’Ateneo, iniziato nel 2017, da ultimo ridefinito con Decreto del Direttore Generale n. 379 del 14.10.2020;
- ✓ le aree di miglioramento individuate all’interno del processo di autovalutazione descritto nella Relazione sulla Performance 2019;

Le novità introdotte riguardano in particolare:

- ✓ la previsione di ulteriori modalità di presentazione della Relazione sulla Performance alla cittadinanza e agli stakeholder, come, ad esempio, incontri dedicati, la pubblicazione di versioni grafiche maggiormente orientate alla comunicazione istituzionale e la realizzazione di opuscoli illustrativi di sintesi;
- ✓ l’introduzione di un nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti dell’Ateneo con la definizione di specifiche dimensioni e relativi criteri di valutazione, in linea con quanto rilevato dal Nucleo di Valutazione nel parere del SMVP 2020 del 16.12.2019;
- ✓ la previsione, relativamente al “monitoraggio intermedio” in relazione alle attività previste e programmate nel piano d’azione, che le strutture, esprimano una propria valutazione circa lo stato di avanzamento del piano stesso rispetto a quanto programmato, cioè un giudizio sul grado di realizzazione delle attività programmate;
- ✓ la previsione del 31 maggio quale termine di invio al NdV della Relazione sulla Performance.



**EVIDENZIA** inoltre

quanto dichiarato nel SMVP, relativamente alle “Aree di sviluppo future”, di seguito riportate e già presenti nel precedente SMVP, riservandosi di verificare il grado di avanzamento delle rispettive azioni:

- ✓ l’ulteriore integrazione con le procedure AVA-VQR;
- ✓ la definizione e l’individuazione della figura del Project Manager per obiettivi operativi di progetto e obiettivi trasversali;
- ✓ l’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.

relativamente alla sopra indicata azione di miglioramento “l’individuazione del referente dell’obiettivo strategico, nonché la definizione dei target per gli indicatori a livello di obiettivo strategico”, il suggerimento, già espresso nella Relazione AVA 2020, ovvero:

- ✓ *valutare i possibili impatti dell’attuale fase emergenziale anche nell’attuazione della programmazione strategica dell’Ateneo.*
- ✓ *dare attuazione a quanto previsto nel SMVP attribuendo:*
  - *a ogni obiettivo strategico una metrica attraverso uno o più indicatori e i relativi target;*
  - *a ogni obiettivo dipartimentale di II livello uno o più indicatori e i relativi target, come già attuato per gli obiettivi di II livello direzionali;*

**SOTTOLINEA** in particolare:

- ✓ l’importanza dell’avvenuta adozione di un apposito sistema informatizzato per la gestione del ciclo della performance, che consente di informatizzare la gestione della programmazione degli obiettivi operativi, nonché la loro rendicontazione intermedia e finale con il conseguente miglioramento del ciclo della performance e incremento della prestazione complessiva;
- ✓ l’opportunità di prevedere, anche in sede di ridefinizione degli obiettivi, un’analisi specifica in merito al raggiungimento degli stessi, relativamente sia alle strutture con risultati meno performanti al fine di avviare le opportune azioni di miglioramento, sia a quelle con risultati particolarmente positivi nell’ottica di promuovere le possibilità di “gemmazione” delle buone pratiche.

**RIBADISCE** quanto suggerito nella Relazione AVA 2020 Sezione Performance, sulla base anche di quanto già previsto nel cap. 6 del SMVP, relativamente all’opportunità di:

- ✓ valutare la possibilità di inserire nel questionario stage e tirocini rivolto alle aziende, delle domande in merito alla valutazione delle strutture di ateneo;
- ✓ proseguire verso una sempre maggiore integrazione con la pianificazione economico-finanziaria;



**EVIDENZIA** infine:

- ✓ *l'opportunità, visto lo stretto collegamento tra gli obiettivi del DG e la valutazione della performance organizzativa dell'ateneo, di subordinare la valutazione del DG alla validazione della relazione sulla performance.*
- ✓ *l'opportunità di inserire nel presente SMVP alcune indicazioni puntuali sulle caratteristiche degli indicatori anche seguendo le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 89/2010.*
- ✓ *La necessità di adeguare il peso dato agli obiettivi nella valutazione degli EP (massimo il 40%) e dei D titolari di posizioni organizzative (massimo il 28%) in conformità alle previsioni di cui all'articolo 9 del 150/2009 come modificato dal Dlgs. 74/2017, che prevede esplicitamente per gli indicatori di performance un "peso prevalente nella valutazione complessiva".*

*Il NdV ritiene correttamente impostata la gestione della Performance individuale prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in particolare per quanto riguarda:*

- *la stretta connessione fra gli obiettivi individuali e gli obiettivi operativi delle strutture di appartenenza del personale;*
- *la significativa differenziazione tra personale con responsabilità e quello senza.*

**ESPRIME**, di conseguenza, parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come pervenuto con nota DG prot. n. 77605 del 10/12/2020.

**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 2020, nonché lo stato dell'arte sull'effettiva applicazione del predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Ancona, 14/12/2020.

Firmato

**Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione**

Prof. Fabio Polonara