



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2022) – parere del Nucleo di Valutazione ai sensi dell’art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009 così come modificato dall’art. 5 del d.lgs. 74/2017

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - di seguito Sistema - rappresenta lo strumento attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni disciplinano ogni anno le fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione dei risultati e valutazione del ciclo della performance, nella prospettiva di assicurare la trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali, anche attraverso la valorizzazione del merito. La normativa (d.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017) dispone che il Sistema venga adottato e aggiornato annualmente dai vertici dell’Università, previo parere vincolante dell’Organismo Indipendente di Valutazione.

Presso l’Università di Parma l’intero ciclo di gestione della performance viene coordinato dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità, nel seguito Commissione¹, che rappresenta il luogo istituzionale nel quale si manifesta l’integrazione tra la componente accademica e la componente amministrativa e il raccordo con le strutture dipartimentali.

Nella seduta del 14 ottobre 2021 la sopra citata Commissione ha licenziato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022 che, con nota n. 256705 del 18 ottobre 2021, la Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance, in qualità di Responsabile del Procedimento Amministrativo, ha trasmesso al Nucleo di Valutazione e all’Ufficio di Supporto, per il prescritto parere ai fini della definitiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Un aggiornamento è pervenuto successivamente, trasmesso dalla stessa Responsabile con nota n. 259019 del 21 ottobre 2021.

Nella stesura del presente parere il Nucleo di Valutazione ha preso in esame, in particolare, gli aspetti che sono stati introdotti per aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente, sul quale si fonda la disciplina del ciclo della Performance 2021.

Come precisato nel documento, i principali elementi introdotti che rinnovano il SMVP – 2021 sono i seguenti:

- adozione di un modello di valutazione partecipativa come descritto nell’Allegato 2 del nuovo Sistema;
- recepimento dell’accordo sindacale che già per il 2021 definisce i criteri di valutazione per il personale Collaboratore Esperto Linguistico;
- valorizzazione e responsabilizzazione della figura del leader di obiettivi trasversali, attraverso l’obbligo di assegnazione di un obiettivo individuale dedicato e una più esplicita definizione degli adempimenti richiesti;

¹ <https://www.unipr.it/node/20160>



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

- inserimento nelle schede comportamentali di apposite voci di valutazione riguardanti la modalità di lavoro agile;
- migliore definizione della scala di valutazione per le schede relative ai comportamenti organizzativi e introduzione del giudizio di eccellenza;
- modifica delle percentuali con le quali le diverse componenti di performance, ossia strategica, organizzativa di amministrazione centrale, organizzativa di struttura e individuale, incidono nella definizione della performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e del personale Ep con responsabilità di Unità Organizzativa, assegnando, rispetto al precedente Sistema, una maggiore rilevanza alla componente strategica;
- aggiornamento delle fasce alle quali ricondurre i risultati di performance complessiva.

Valutazione partecipativa

Rispondendo anche ai suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione, l'Ateneo nel corso del 2021 ha definito un progetto strutturato di valutazione partecipativa, approvato dalla Commissione Pianificazione Performance e Qualità il 28 luglio 2021 e che è allegato (Allegato 2) al SMVP 2022. Il modello di valutazione partecipativa definisce le modalità operative di collegamento tra valutazione partecipativa e performance organizzativa e gli effetti della prima sulla seconda, vale a dire le modalità di utilizzo dei risultati.

Obiettivi trasversali

Nel nuovo Sistema viene consolidata l'introduzione di obiettivi trasversali e meglio precisata la figura del Leader. Gli obiettivi trasversali sono definiti come tali già nel Piano Integrato e intervengono laddove gli obiettivi operativi, per una loro intrinseca complessità, possono comportare il coinvolgimento di più strutture organizzative, afferenti a Strutture Apicali (Aree) diverse. La gestione coordinata delle attività finalizzate al conseguimento dell'obiettivo è affidata alla figura del Leader, che deve essere individuato all'atto della definizione dell'obiettivo operativo a cura del Responsabile apicale della struttura con *effort* maggiore, ossia quella struttura in capo alla quale è riconosciuto il contributo maggiore per il perseguimento di un dato obiettivo.

A tale riguardo il Nucleo di Valutazione sottolinea favorevolmente quanto, per il ruolo importante di coordinamento affidato, nel Sistema si preveda che la valutazione dell'attività svolta dal Leader debba tenere in considerazione non solo la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo trasversale coordinato, ma anche l'insieme delle attività che il Leader ha posto in essere per la gestione e il coordinamento di tutti i soggetti coinvolti, traducendosi in un obiettivo individuale.

Lavoro agile

Nel nuovo Sistema è previsto un aggiornamento delle schede individuali relative alla valutazione dei comportamenti organizzativi, con l'introduzione di specifiche voci di valutazione riguardanti la modalità di lavoro agile, da utilizzare nei casi in cui tale modalità organizzativa del lavoro sia stata effettivamente utilizzata.



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Revisione delle schede di valutazione per il comportamento organizzativo

Nel SMVP – 2022 è stata approfondita la formulazione dei descrittori comportamentali, con i quali le competenze sono tradotte in comportamenti agiti nell’esercizio delle funzioni e dei ruoli.

Anche la scala di valutazione è stata aggiornata provvedendo ad associare alla scala decimale, con valori che variano da 0 (inqualificabile) a 10 (ottimo), una corrispondente scala descrittiva di giudizio, che certamente è stata introdotta al fine di fornire una rappresentazione più chiara ed esplicita dei livelli di giudizio espressi.

Risultato complessivo strategico

Il SMVP – 2022 rafforza il ruolo della performance organizzativa strategica, connessa al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo, poiché interviene nella valutazione della performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale di categoria Ep Responsabile di Unità Organizzativa, con percentuali maggiori rispetto a quanto previsto nel precedente Sistema (rispettivamente per il 50%, 40% e 10%). La valutazione è basata sul calcolo di indicatore sintetico (espresso in termini percentuali) che riassume un certo numero di obiettivi e target prioritari contenuti nel Piano strategico di Ateneo di cui si rimanda l’individuazione al Piano integrato 2022-24.

Fasce di valutazione

Un'altra novità è rappresentata dalla definizione delle fasce di valutazione a valle del processo di misurazione dei diversi livelli di performance (strategica – organizzativa – performance individuale per le parti relative agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi). Rispetto al precedente Sistema si è passati da quattro a cinque fasce, con una ripartizione della fascia di merito più alta (fascia A) in due fasce, rispettivamente A) e B), tali da rendere maggiore la soglia minima per la fascia più alta A), sia per i Dirigenti (95%), sia per il restante personale di categoria B, C, D, Ep e CEL (90%). Anche in questo caso, come espressamente precisato nel nuovo Sistema, l’istituzione delle fasce e la loro articolazione, nasce con la finalità di stimolare una maggiore differenziazione delle valutazioni.

Numero obiettivi

Il nuovo Sistema definisce un limite massimo al numero di obiettivi organizzativi da assegnare alle strutture organizzative, affinché “vengano individuati come obiettivi solo attività sfidanti, collegate alla pianificazione strategica, che rispecchino una priorità d’azione nelle attività condotte dagli uffici e che esulano dalle attività ordinarie”.



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Conclusione e parere

Concluso l'esame del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022 e dei suoi allegati, il Nucleo di Valutazione rileva un positivo progresso, con uno sforzo particolare nella definizione delle diverse dimensioni di valutazione delle performance, ed evidenza con favore il consolidamento di un processo di riesame finalizzato al miglioramento continuo; pertanto e per tutto quanto sopra espresso, il Nucleo di Valutazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 5 del d.lgs. 74/2017, esprime

parere favorevole

al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022, nella versione dapprima licenziata in data 14 ottobre 2021 dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità e trasmessa, con nota n. 256705 del 18 ottobre 2021 della Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance e infine trasmessa, nella sua versione aggiornata e definitiva, dalla stessa Responsabile con nota n. 259019 del 21 ottobre 2021.

Nel contempo, il Nucleo suggerisce all'Ateneo:

- a) l'opportunità di proseguire nel miglioramento tecnico della componente 'valutazione dei comportamenti', secondo le migliori pratiche, eventualmente anche aumentandone il peso rispetto alle altre componenti nell'ambito della retribuzione di risultato;
- b) l'opportunità di abbandonare progressivamente il ricorso al sistema delle fasce di valutazione, nel caso sia utile al fine di sollecitare una più accentuata differenziazione degli esiti delle valutazioni.

Parma, 22 ottobre 2021

La Coordinatrice
Prof.ssa Maria Candida Ghidini
Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. n. 82/2005