



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2022) – aggiornamento del 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

Nella seduta del 22 ottobre 2021 il Nucleo di Valutazione ha esaminato il testo del documento recante il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022”, nella versione licenziata dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità il 14 ottobre 2021 e trasmessa dalla Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance, con nota n. 256705 del 18 ottobre 2021 e successivamente aggiornata nella versione trasmessa dalla stessa Responsabile con nota n. 259019 del 21 ottobre 2021. Nella stessa seduta il Nucleo di Valutazione ha approvato il parere vincolante formulato ai sensi dell’art. 7, comma 1, del d.lgs. 150/2009, così come modificato dall’art. 5 del d.lgs. 74/2017; detto parere, al quale si rimanda, è stato trasmesso con nota n. 259913 del 25 ottobre 2021.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2022) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 novembre 2021; nella stessa seduta il Consiglio di Amministrazione ha recepito le osservazioni pervenute da alcuni componenti della rappresentanza sindacale unitaria e dal Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo e in particolare la richiesta sull’opportunità di introdurre un sistema di valutazione bottom up, ossia la valutazione di un soggetto con livello organizzativo sovraordinato espressa da più collaboratori, su specifici aspetti della performance. Pertanto, lo stesso Consiglio ha ritenuto di recepire un progetto di sistema di valutazione bottom-up da definire già in un aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l’annualità 2022, in tempo utile per l’evento di valutazione che chiude il ciclo della performance in corso.

Con nota n. 98337 del 15 aprile 2022 la responsabile della U.O. Relazioni sindacali, valutazione e performance ha trasmesso alla Coordinatrice del Nucleo di Valutazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022, che la Commissione Pianificazione Performance e Qualità di Ateneo ha approvato in via preliminare, il 1° aprile 2022. Tale nuovo Sistema prevede, quale aggiornamento, un modello sperimentale di valutazione bottom-up, che sarà attuato nell’evento di valutazione performance 2022 (gennaio 2023), ma che in prima applicazione non avrà alcun effetto sui giudizi complessivi di valutazione delle performance delle figure interessate e cioè Direttore Generale e Dirigenti, né alcun risvolto economico.

Il nuovo Sistema, tra i punti di forza della valutazione cosiddetta bottom-up o dal basso, individua la capacità di far emergere, relativamente a particolari competenze e comportamenti del valutato, punti di vista e sfumature che vengono osservati dalle collaboratrici e dai collaboratori che lavorano a stretto contatto con il responsabile e che altri soggetti coinvolti nel processo di valutazione possono non aver colto. In altri termini, soprattutto quando ci si sofferma sulle performance dei ruoli dirigenziali, la valutazione di tali performance risultano ancora, nel precedente Sistema, per lo più fondate sulla misurazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati, siano essi organizzativi o individuali, mentre la componente relativa ai comportamenti organizzativi segue



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

ancora una impostazione di tipo gerarchico piramidale, nella quale la valutazione è in capo al superiore gerarchico e non comprende, in una logica complementare di tipo bottom-up, il punto di vista dei diretti collaboratori.

In una Amministrazione Pubblica ogni sistema di misurazione e di valutazione delle performance si deve porre l'obiettivo ultimo di creare valore per la comunità di riferimento, attraverso un processo di valutazione di tutto il personale, ma in modo particolare del personale con qualifica dirigenziale. Affinché la performance di un dirigente pubblico possa potenziarsi, in una prospettiva quindi di miglioramento delle sue capacità manageriali, è necessario strutturare un processo valutativo multidimensionale, che prenda in considerazioni diverse prospettive: il superiore gerarchico, la collettività, i colleghi, i collaboratori, fornendo un quadro complessivo di informazioni importanti, utili ai fini della valutazione, ma anche e soprattutto utili al dirigente per migliorare la gestione delle proprie attività.

Un altro elemento positivo che depone a favore della introduzione di un sistema di valutazione bottom-up è rappresentato, almeno in prospettiva, e laddove strutturato in modo efficace, dalla sua capacità di favorire la creazione di ambienti di lavoro fortemente partecipativi, ove il personale subordinato avverta di essere preso in considerazione. D'altro canto, la partecipazione attiva dei dipendenti nella valutazione del personale dirigenziale in relazione agli aspetti organizzativi, può indurre i superiori gerarchici a un maggiore livello di responsabilizzazione e nel complesso indurre un progressivo miglioramento delle performance.

Nel modello che viene proposto il Nucleo di Valutazione rileva un primo tentativo di estensione del processo valutativo relativo alle performance del Direttore Generale e dei Dirigenti, tenendo in ogni caso ben presenti i principali punti di attenzione che sono intrinseci in ogni sistema di valutazione dal basso:

- i collaboratori possono non detenere le competenze necessarie per valutare i propri responsabili o esprimere giudizi non obiettivi;
- a loro volta i responsabili possono influenzare il giudizio dei collaboratori.

Il Nucleo di Valutazione esprime vivo apprezzamento per la scelta di avviare il processo in via sperimentale, al fine di accertare e valutare eventuali criticità e problematiche derivanti dall'applicazione del progetto, in modo da rendere possibile l'inserimento strutturato ed efficace di tale metodologia di valutazione nei prossimi anni.

Conclusione e parere

Concluso l'esame dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022, con particolare riguardo alla parte concernente il progetto sperimentale di valutazione bottom-up, in considerazione anche della valenza sperimentale del progetto che, nella sua prima applicazione, non produrrà effetti sulle valutazioni delle performance del Direttore Generale e dei Dirigenti, 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



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

parere favorevole

al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2022, nella versione trasmessa dalla responsabile della U.O. Relazioni sindacali, valutazione e performance con nota n. 98337 del 15 aprile 2022; tale parere a integrazione del parere già espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 22 ottobre 2021 e trasmesso con nota n. 259913 del 25 ottobre 2021.

Parma, 28 aprile 2022

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