



Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione
sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della
performance

05 dicembre 2022

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila

Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice

Dott. Emanuele Fidora, Università degli Studi di Siena

Dott. Gaetano Prudente, Università degli studi di Bari

Ufficio programmazione e supporto organismi controllo

Email: ucg@strutture.univaq.it

Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>

Responsabile: Dott.ssa Annamaria Nardecchia

Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il ciclo di gestione della performance 2022

Il D.Lgs n.74/2017 (in modifica al D.Lgs 150/2009) definisce e disciplina il concetto del ciclo della performance nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ciclo di gestione della performance (come previsto nell'art. 4 del D.Lgs 150/2009 ed integrato dal successivo D.Lgs. n. 74/2017) si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.»

inoltre, l'art.3 del Decreto 74/2017 definisce che Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso,
- alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, e
- ai singoli dipendenti

secondo le modalità indicate nel Titolo II del decreto e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

L'articolo 7 del Decreto definisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano (e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione) il SMVP.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le "regole del gioco" che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo

della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017).

Ai sensi dell'art. 7, comma 3 del D.lgs. 150/2009, il SMVP individua:

- g) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del suddetto decreto;
- h) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- i) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema è aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.

Come descritto nel portale della performance il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Gli OIV forniscono, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP. Più nel dettaglio, anche alla luce della disciplina introdotta con il d.lgs. 74/2017, le funzioni attribuite agli OIV sono:

- presidio tecnico metodologico del SMVP che si esprime prevalentemente attraverso la formulazione del parere vincolante sul SMVP, la validazione della Relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento del Sistema;
- valutazione della performance organizzativa, effettuata nel rispetto degli indirizzi espressi in queste linee guida;
- monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica dell'andamento della performance dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e segnalazione all'organo di indirizzo politico dell'esigenza di interventi correttivi;
- proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice e trasmissione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il 04 novembre 2022 il NdV nella composizione OIV ha ricevuto, con Prot. N. 128868 la proposta di aggiornamento del SMVP per l'anno 2023, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Conformemente alle prescrizioni normative l'OIV deve esprimere il proprio parere sul presente documento vincolante per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta prevista per il 13/12/2022.

Rispetto al documento di SMVP gli aggiornamenti più rilevanti fanno riferimento ai seguenti punti:

- conformemente alle linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del Dipartimento della Funzione Pubblica, è prevista l'attribuzione di pesi diversi per le varie componenti della valutazione in base alle finalità che si intende perseguire;
- la performance del personale di categoria B è valutata esclusivamente in base al contributo apportato da tale personale attraverso i propri comportamenti;
- si è proceduto alla revisione delle voci nel dizionario dei comportamenti per il personale di categorie B, C, D ed EP in conformità del quadro delle competenze elaborato dalle *European Personnel Selection Office* (E.P.S.O).

Nella seduta OIV del 5/12/22 è stato invitato ad intervenire il Direttore Generale Pietro Di Benedetto che illustra nel dettaglio gli aggiornamenti contenuti nel documento e le motivazioni che hanno richiesto tali modifiche.

In tale sede l'OIV ricorda che aveva formulato già delle raccomandazioni sul SMVP che intende ribadire affinché siano opportunamente valutate nelle successive fasi di definizione degli obiettivi:

- non si individuano esplicitamente obiettivi trasversali a più uffici, con rispettiva quota di responsabilità/partecipazione nel raggiungimento degli stessi;
- sul fronte della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti finali e dei cittadini, prevista dal comma 2 lettera c dell'art. 7 del 150, l'OIV ritiene che tale aspetto debba essere potenziato benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) sia stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati. Si invita, pertanto, nuovamente l'Ateneo a svolgere indagini sul personale dipendente per misurare la qualità percepita rispetto ai servizi resi (ad esempio: indagine rivolta a Docenti, Assegnisti e Dottorandi, indagine rivolta al Personale Tecnico Amministrativo, indagine degli studenti, indagine per il Sistema bibliotecario di Ateneo ...);
- si invita a riflettere sulla adeguata definizione degli obiettivi che attualmente fanno registrare per la quasi totalità dei casi delle percentuali di raggiungimento attestata a livelli massimi; è necessario, pertanto, valutare se gli obiettivi sono fissati a livelli adeguatamente sfidanti;
- per ciascun obiettivo e rispettivo indicatore, è opportuno prevedere anche la parte motivazionale degli eventuali scostamenti.

Tutto ciò ribadito, in relazione al documento di aggiornamento del SMVP, l'OIV raccomanda di inserire nella Relazione non solo l'elenco degli obiettivi e degli indicatori ma anche le modalità di calcolo dei valori e le misurazioni disponibili degli ultimi anni.

Inoltre, l'OIV al fine di valorizzare il senso di appartenenza del personale e dell'importanza del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi "comuni" invita l'Ateneo a svolgere indagini sul personale dipendente.

L'OIV in merito agli aggiornamenti apportati al SMVP e ricevuti con Prot. N. 128868 valuta che gli stessi sono coerenti con le normative vigenti pur tenendo parzialmente conto delle raccomandazioni e dei suggerimenti del OIV.

Il Nucleo, nell'esercizio della funzione di OIV, condivide i risultati del processo di revisione del SMVP ed esprime parere favorevole all'approvazione del documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" invitando l'Ateneo a recepire prontamente le raccomandazioni trasmesse.