



Al Direttore Generale  
Al Dirigente della Ripartizione  
Risorse Umane, Valutazione e  
Supporto alla Direzione  
Generale

**Oggetto. Parere su Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance 2023.**

L'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017 dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di misurazione e valutazione della performance, da redigere conformemente ai riferimenti normativi riportati Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane approvate nel mese gennaio 2019, alla Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (n. 2/2017, n. 3/2018, n. 4/2019, n. 5/2019).

Il 17 marzo 2023, la Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale ha trasmesso, a mezzo mail, al NdV/OIV il Sistema di misurazione e di valutazione della Performance (SMVP) aggiornato per l'anno 2023, chiedendo il previsto parere previo e preventivo.

Il Documento viene inteso come transitorio vista la necessità di revisioni successive che seguiranno il quadro normativo in corso di definizione. D'altro canto, le osservazioni ricevute dal precedente nucleo di valutazione rendevano necessaria una revisione del precedente SMVP.

Le principali novità introdotte riguardano:



- la semplificazione dei metodi di calcolo per la valutazione del Direttore Generale e del personale dirigenziale;
- l'introduzione di nuovi metodi di valutazione per il personale tecnico amministrativo di categoria EP e per il personale con incarichi di responsabilità;
- la predisposizione di un sistema informatizzato per la gestione delle procedure di monitoraggio intermedio della performance individuale del personale dirigenziale.

I cambiamenti riportati rispondono a precise osservazioni che il precedente NdV aveva sviluppato in merito allo SMVP 2021 (Parere SMVP 2021) e che sono state recepite dal Direttore Generale e dal Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale. Si sottolinea, in merito, che nell'anno 2022 il Nucleo aveva dato parere positivo affinché l'Ateneo non procedesse all'aggiornamento del precedente sistema di misurazione in quanto il documento adottato per l'anno 2021 era in fase di prima applicazione e ha reputato opportuno, in considerazione delle novità introdotte nel documento del 2021, di valutarne la congruità e l'efficienza a conclusione dell'intero ciclo della performance.

Il documento tiene conto del PIAO è articolato in due sezioni e 13 paragrafi. La premessa evidenzia come esso sia coerente con l'organizzazione di Ateneo e il collegamento con tutti gli strumenti del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (Piano Strategico, che definisce gli obiettivi strategici a livello di Ateneo; Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che esplicita la performance attesa a livello organizzativo e individuale; processo di autovalutazione della performance individuale del personale; processo di monitoraggio intermedio della performance, che permette di misurare l'andamento e introdurre eventuali interventi correttivi in presenza di rilevanti fattori esogeni o di cambi di priorità; scheda di assegnazione e valutazione degli obiettivi, che riporta, per ciascun valutato, la performance attesa e conseguita, nonché la relativa valutazione finale; Relazione sulla performance, che illustra ai cittadini e agli stakeholder la performance conseguita).

La I sezione descrive il sistema di misurazione delle performance, soffermandosi sulle fasi di valutazione, sulle dimensioni della performance, sul ruolo dei diversi soggetti e delle relative



responsabilità. In questa sezione, risulta apprezzabile l'opera di semplificazione attuata rispetto al documento precedente.

La sezione II è dedicata alla valutazione vera e propria. Sono distinti fattori che guidano la valutazione del Direttore generale, dei Dirigenti, del personale tecnico amministrativo di categoria EP, D con incarichi di responsabilità, B, C, D. Sono riportate le fasce di punteggi relativi al livello di performance raggiunto e le informazioni da inserire per la valutazione sono riportate anche nelle schede allegate.

Alla prima analisi del SMVP 2023, il NdV/OIV ha individuato la necessità di alcuni chiarimenti e ha suggerito alcune integrazioni (Verbale del NdV n. 6 del 21/03/2023).

In data 28 marzo 2023, il NdV/OPV ha visionato il documento aggiornato e preso atto che sono state recepite le modifiche richieste. Il presidente informa i componenti di aver ricevuto rassicurazione dalla Dirigente che la coerenza tra obiettivi strategici di Ateneo e criteri considerati nel SMVP 2023 deriva dalla considerazione, ai fini della redazione del documento, del programma elettorale che rappresenta la base del piano strategico in corso di definizione.

Alla luce delle integrazioni effettuati e delle informazioni ricevute, il NDV/OPV decide di **esprimere parere positivo sull'aggiornamento del SMVP 2023, formulando per il prossimo Ciclo della Performance le raccomandazioni che seguono.**

1. Rispetto della tempistica del Ciclo della Performance. Pur considerando l'eccezionale situazione legata all'insediamento dei nuovi vertici di Ateneo e alla mancanza di una completa definizione del quadro normativo di riferimento, il NdV/OIV rileva che anche nel precedente Ciclo della Performance la scadenza del 31 gennaio non era stata rispettata. Il ritardo nell'adozione del Piano della Performance determina a cascata lo slittamento delle fasi successive di attribuzione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti ed è un ostacolo nel percorso di raccordo tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (come peraltro si evince nel capitolo 5 della sezione 1).



2. Utilizzazione dei dati acquisiti con il Progetto *Good Practice* come elemento di valutazione della performance. Il NdV/OIV apprezza la decisione dell'Ateneo di continuare a partecipare al Progetto *Good Practice*, modalità per rilevare la soddisfazione dei principali stakeholder da utilizzare come elemento di valutazione della performance organizzativa (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017 e dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche del Dipartimento della funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2019), ma rileva che, nonostante gli sforzi compiuti, persistono i problemi legati all'esigua rilevazione dei dati e, di conseguenza, all'utilizzo degli stessi, per cui invita il Direttore Generale a dare pieno seguito a quanto indicato nello SMVP 2023 "Gli obiettivi vengono assegnati nell'ambito della programmazione della performance definita nel PIAO e scaturiscono da una specifica declinazione degli obiettivi gestionali del Direttore Generale".
3. Al fine di migliorare la rilevazione della *customer satisfaction* nell'ambito del Progetto *Good Practice*, finalizzato a individuare e diffondere le buone pratiche, il NdV/OIV sottolinea la necessità che le prossime rilevazioni del progetto *Good Practice* siano accompagnate da un adeguato percorso di informazione e formazione nei confronti di valutati e valutatori.
4. Infine, il NdV/OIV sottolinea la necessità di aggiornare il SMVP 2023 non appena saranno pubblicati i nuovi riferimenti normativi, e di integrare alla luce degli stessi, finalità, obiettivi e metodologie in esso richiamati. In ogni documento andrebbero, tra l'altro, indicate le novità introdotte dalla Legge 113/2021 pongono particolare rilievo all'armonizzazione dei processi di pianificazione e danno centralità alla definizione delle strategie dell'Ente per la creazione di valore pubblico. L'Ente pubblico infatti deve "avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società" al fine, come recitano le Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, "di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder", erogando servizi adeguati ai loro bisogni e



aspettative. Riuscire a creare "Valore Pubblico" significa aumentare il benessere degli studenti, del personale e degli stakeholder sul territorio in senso ampio. Il valore pubblico deve inoltre risultare riproducibile nel tempo, motivo per il quale l'Università si impegna a salvaguardare e a migliorare le condizioni di salute delle proprie risorse (impatti interni): fotografare lo stato delle risorse disponibili e programmare il miglioramento della quantità e/o della loro salute, consente di porre le basi per la generazione di Valore Pubblico.

La Presidente del Nucleo di Valutazione

Prof.ssa Chiara Cannavale