



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2024) – 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. In virtù di tali disposizioni, cui è opportuno aggiungere le linee guida di ANVUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica, emerge come il SMVP possa essere aggiornato, anche annualmente, in relazione ai feedback ricevuti e alle modificazioni organizzative eventualmente intervenute. Anche la letteratura in argomento sostiene l’opportunità di modificazioni periodiche, per evitare la fossilizzazione dei sistemi di pianificazione e valutazione, così come la tendenza alla miopia e cioè all’attenzione dell’organizzazione limitata ai soli obiettivi selezionati. Fattori che, quindi, inducono le amministrazioni a valutare ogni anno l’adeguatezza del Sistema.

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 15 novembre 2023 la sopra citata Commissione ha licenziato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2024, la cui versione aggiornata e definitiva è stata trasmessa, con nota n. 295408 del 22 novembre 2023, dalla Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance, in qualità di Responsabile del Procedimento Amministrativo, al Nucleo di Valutazione e all’Ufficio di Supporto, richiedendo il prescritto parere ai fini della definitiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, convocato il 30 novembre 2023.

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 2023. Tali aspetti sono stati approfonditi nel corso di un incontro di audizione del Nucleo di Valutazione con la Prof.ssa Chiara Panari, Delegata del Rettore con delega a personale e organizzazione, con il Dott. Riccardo Marini, Dirigente dell’Area Personale e Organizzazione, con la consulente esterna

¹ <https://www.unipr.it/node/20160>



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Dott.ssa Annalisa Rinaldi; l'incontro si è svolto in modalità telematica il giorno 27 novembre 2023. Nel corso di questo incontro è stato segnalato, oltre agli ulteriori elementi che saranno in seguito richiamati, che i cambiamenti introdotti fanno riferimento a un'attività di formazione condotto tra il 2022 e il 2023, cui sono seguiti molteplici incontri tra i formatori e dirigenti e altro personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione a più riprese, nei diversi documenti prodotti in relazione al ciclo della performance, ha richiamato l'importanza di accrescere in Ateneo la cultura della performance, della sua misurazione e della valutazione; a tale riguardo, nella introduzione del nuovo Sistema si evidenzia come esso e, di conseguenza, il complessivo ciclo della performance 2024, recepiscano oltre che le sollecitazioni provenienti del Nucleo di Valutazione, anche quelle che sono **emerse durante le attività formative dirette ad accrescere la cultura della performance e della valutazione.**

Di seguito si espongono considerazioni in merito ad alcuni degli aspetti del Sistema che si caratterizzano per l'introduzione degli aggiornamenti maggiormente significativi; tali considerazioni si inseriscono in un contesto, che vede il Nucleo di Valutazione svolgere il proprio ruolo di OIV con funzioni non soltanto strettamente valutative, ma anche orientate a fornire un contributo terzo per il miglioramento. Da segnalare:

- **Trasversalità** – Nel nuovo Sistema non è più presente la categoria degli obiettivi trasversali, e cioè quegli obiettivi per la cui realizzazione era richiesta la compartecipazione di più unità organizzative coordinate da un leader, in genere individuato nella persona del responsabile della struttura coinvolta con effort maggiore. Viceversa, ora si fa riferimento a obiettivi di Area e di struttura che possono essere funzionali e correlati a una *“finalità comune”*, laddove vedano il coinvolgimento di più strutture, ciascuna chiamata a concorrere con il proprio specifico contributo. Gli obiettivi sono quindi tenuti distinti tra le strutture, ma tuttavia sono caratterizzati da una finalità comune: come si precisa a pagina 12, dovrebbe essere evidenziato una sorta di *“fil rouge”* in grado di evidenziare lo scopo comune e di livello strategico.

Il cambiamento è stato motivato sulla base della limitata efficacia della precedente soluzione, dovuta nella realtà al mancato esercizio della funzione di presidio esteso a tutte le strutture coinvolte in vista del risultato finale.

Su questa dimensione il Nucleo di valutazione recepisce quanto proposto dall'Ateneo e suggerisce di monitorare la funzionalità del nuovo approccio.

- **Nuova articolazione della Performance Organizzativa e Individuale, rilevanza della valutazione dei comportamenti** – Nel nuovo sistema la novità più significativa è rappresentata dalla definizione delle diverse dimensioni che determinano la performance complessiva di tutto il personale a tutti i livelli. In particolare, fatta eccezione per il Direttore Generale, la componente individuale di valutazione di tutto il personale, ivi compresi i Dirigenti, prevede solo la definizione e valutazione di comportamenti organizzativi collegati a competenze, articolati in relazione alla posizione ricoperta. Non è più presente la categoria degli obiettivi individuali. Anche in questo caso, il cambiamento è stato giustificato in termini di limitata efficacia di questa componente,



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

poiché nella elevata maggioranza dei casi sono emersi esiti pari o prossimi al 100%, con limitatissima differenziazione dei giudizi. Il Nucleo di valutazione rileva come anche in letteratura sono presenti posizioni che attribuiscono un ruolo rilevante alla valutazione dei comportamenti. Il Nucleo segnala, tuttavia, l'esigenza che questo cambiamento debba essere attuato con la dovuta attenzione, affinché la pianificazione e valutazione dei comportamenti sia condotta con le adeguate tecniche e modalità di gestione, per evitare conflittualità e condurre agli auspicati esiti di differenziazione nei giudizi e di apprendimento sui gap di competenza da colmare. Attività che implicano una adeguata formazione di valutatori e valutati, finalizzata ad un adeguato utilizzo della tecnica.

- **Valutazione bottom-up** – L'introduzione di questa categoria di valutazione arricchisce in senso multidimensionale il SMVP, e ha l'obiettivo sia di aumentare le occasioni di partecipazione dei vari livelli del personale, sia di fornire feedback ai dirigenti sul proprio operato direzionale. A questo proposito il Nucleo di Valutazione conferma il parere positivo espresso negli anni precedenti, in cui inoltre si è suggerito un approccio graduale accompagnato da una analisi annuale dell'efficacia della soluzione adottata, con riferimento anche alle modalità attuative adottate.

Concluso l'esame del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2024 e dei suoi allegati, il Nucleo di Valutazione ha rilevato e discusso le significative variazioni introdotte rispetto al SMVP del 2023.

Sulla base dell'incontro con la Delegata del Rettore con delega a personale e organizzazione, con il dirigente dell'Area Personale e Organizzazione, coadiuvati dalla consulente esterna, il Nucleo ha inoltre potuto basare il proprio esame su una ricca ricostruzione relativa ai lavori preparatori.

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 2024, nella versione trasmessa con protocollo n. 295408 del 22 novembre 2023.

Allo stesso tempo, considerata la rilevanza delle novità introdotte, il Nucleo raccomanda all'Ateneo di prevedere un monitoraggio, in corso d'esercizio, delle diverse fasi di attuazione del nuovo Sistema, fornendo al Nucleo le evidenze sull'efficacia delle diverse componenti introdotte.

Parma, 29 novembre 2023

La Coordinatrice

Prof.ssa Maria Candida Ghidini

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. n. 82/2005