



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Aggiornamento del 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, 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 Qualità¹, 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.

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 29 novembre 2023, ha espresso parere favorevole al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2024, nella versione trasmessa con protocollo n. 295408 del 22 novembre 2023; detto parere è stato trasmesso dal Nucleo di Valutazione con nota n. 300269 del 29 novembre 2023.

Con nota n. 42888 del 08/02/2024, la Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance dell’Area Personale e Organizzazione ha trasmesso alla Coordinatrice del Nucleo di Valutazione la proposta di modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, così come approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione CDA/30-11-2023/543 del 30/11/2023, unitamente alle nuove schede per la valutazione dei comportamenti organizzativi, ai fini del parere vincolante del Nucleo di Valutazione, come previsto dall’art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.

Nella sopra citata nota si precisa come l’aggiornamento del Sistema si è reso necessario al fine di recepire:

¹ <https://www.unipr.it/node/20160>



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

- quanto indicato in recenti circolari e note ministeriali:
 - direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, del 28 novembre 2023, avente a oggetto “nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”
 - circolare n. 1 (MEF – RGS – Prot. 2449 del 03/01/2024) recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – attuazione dell’articolo 4-bis del Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41”
- il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL di comparto sottoscritto il 18/01/2024;
- le schede per la valutazione dei comportamenti organizzativi e il metodo di valutazione delle stesse.

Il Nucleo di Valutazione, al fine di acquisire ogni chiarimento utile per il perfezionamento del presente parere, il giorno 9 febbraio 2024 alle ore 9.00, ha convocato in audizione il Dirigente dell’Area Personale e Organizzazione, la delegata del Rettore con delega a “Persone e organizzazione”, coadiuvati da una consulente esterna, psicologa esperta in materia di organizzazione, gestione e valutazione del personale. Nel corso dell’audizione, svoltasi in modalità telematica, sono state illustrate le novità più significative che contraddistinguono il nuovo Sistema; tali novità, da un lato discendono dalla necessità di recepire i più recenti indirizzi dettati dalle note e circolari ministeriali sopra richiamate, oltre che da quanto previsto nel Contratto Collettivo di comparto, soprattutto per quanto concerne la nuova classificazione del personale, dall’altro riguardano la definizione di nuove schede dei comportamenti di ruolo.

Nel presente parere il Nucleo di Valutazione si sofferma solo sugli aspetti di novità che si aggiungono a quanto introdotto nel Sistema approvato dal Consiglio di amministrazione il 30 novembre 2023 e rispetto al quale le considerazioni già espresse nel parere del 29 novembre 2023 rimangono valide.

Un primo elemento importante di novità riguarda l’introduzione di **obiettivi individuali per Dirigenti** in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e di attività formative:

- in ottemperanza alla Circolare ministeriale n. 1 del 3 gennaio 2024, sarà assegnato ai soli dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture, un obiettivo individuale funzionale al rispetto dei tempi di pagamento. Target e indicatori, nonché le modalità di misurazione, valutazione e conseguente pagamento della retribuzione di risultato collegata rispetteranno quanto indicato nella citata circolare.
- come indicato nella Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 25 gennaio 2024, saranno assegnati obiettivi individuali dirigenziali inerenti a un’adeguata attività di formazione del personale tecnico amministrativo.

L’introduzione di tali obiettivi individuali per i Dirigenti, oltre a rispondere pienamente alle disposizioni ministeriali citate, rappresenta anche una positiva evoluzione del Sistema, soprattutto



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

per l'aspetto relativo alla valorizzazione del personale e alla individuazione di percorsi formativi che ne consentano la crescita professionale.

Molto significative sono le novità rappresentate dalla introduzione di nuove schede per la misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi. Da quanto emerso in sede di audizione il Nucleo di Valutazione esprime un particolare apprezzamento per il processo condiviso e partecipato, che ha portato alla definizione dei comportamenti di ruolo, dopo un percorso che ha visto il coinvolgimento di tutti i Dirigenti, i Responsabili delle Unità Organizzative, i Responsabili amministrativi dei Dipartimenti che, coordinati da un tavolo di lavoro tecnico, si sono confrontati sulle aspettative comportamentali relative ai diversi ruoli organizzativi.

Un importante elemento di novità è rappresentato dalla rinnovata scala di valutazione che, in considerazione delle diverse finalità organizzative a cui deve rispondere il sistema di valutazione della performance individuale, prevede il calcolo di due differenti indicatori:

- indicatori analitici relativi ai punteggi sui singoli fattori di valutazione, al fine di individuare gap di competenza, pianificare percorsi formativi e professionali specifici
- un indicatore sintetico per il calcolo della performance ai fini dell'erogazione del sistema premiale

La identificazione di tali due livelli di misurazione e valutazione, il primo, analitico, per una valutazione della performance orientata a identificare eventuali gap di competenza, o anche squilibri a livello organizzativo o di distribuzione dei carichi di lavoro, il secondo, sintetico, ai fini della erogazione delle risorse premiali, rappresenta una sicura evoluzione verso un sistema che possa rivelarsi realmente efficace a raggiungere quel grado di differenziazione, utile, in primo luogo, per il miglioramento delle performance.

Al di là degli aspetti di novità specifici introdotti nel nuovo Sistema, il Nucleo di Valutazione sottolinea l'importanza del percorso condiviso e partecipato, che ha consentito di pervenire a tale aggiornamento; tale percorso trova conferma anche laddove si prevede un processo che si articola nelle seguenti fasi:

- colloquio di condivisione delle aspettative comportamentali a inizio anno
- momenti di feedback o di riallineamento periodici, in particolar modo laddove si osservino criticità
- colloquio di feedback a fine ciclo

Il Nucleo di Valutazione sottolinea la necessità che il processo di misurazione e valutazione venga adeguatamente monitorato e verificato già nelle sue prime fasi di applicazione, al fine di valutarne l'efficacia in relazione alle aspettative che ne hanno motivato l'adozione. In tale prospettiva assume un significato molto importante anche la previsione di incontri di calibrazione periodici, che coinvolgono tutti i valutatori, finalizzati al raggiungimento di un sistema di valutazione sempre più oggettivo e meno condizionato da criteri soggettivi, dettati dalla diversa sensibilità degli stessi valutatori.



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Per tutto quanto sopra,

- Concluso l'esame dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2024) e dei suoi allegati, nelle versioni trasmesse con nota n. 42888 del 08/02/2024,
- richiamato il parere già reso nella seduta del 29 novembre 2023 e trasmesso con nota n. 300269 del 29 novembre 2023,
- acquisiti, nel corso dell'audizione del 9 febbraio 2024, gli elementi di approfondimento espressi dal Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione, dalla delegata del Rettore con delega a "Persone e organizzazione", coadiuvati da una consulente esterna, psicologa esperta in materia di organizzazione, gestione e valutazione del personale

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

all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2024, nella versione trasmessa con nota n. 42888 dell'8 febbraio 2024.

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, 16 febbraio 2024

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