



C O D A U

Convegno dei Direttori generali
delle Amministrazioni Universitarie

Il D.lgs. 74/2017 e la modifica del SMVP

Gabriele Rizzetto – SISSA

- Le modifiche al 150/09 introdotte dal 74/17: una sintesi
- Una valutazione tecnico-manageriale del nuovo SMVP

Con il D.Lgs.74/2017 sono state introdotte alcune importanti novità nel ciclo della performance:

1. Tipologie di obiettivi/ambiti di misurazione e valutazione
2. Nuovo ruolo del Nucleo di Valutazione (OIV)
3. Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e collegamento con budget/programmazione finanziaria
4. Ruolo dell'ANVUR
5. Coinvolgimento dell'utenza
6. Impatti sulla premialità

Distinzione tra:

- Performance organizzativa
- Performance individuale

Elementi positivi

- La norma «copre» tutte le dimensioni di una valutazione (obiettivi e comportamenti)
- È nella sostanza adattabile a diversi modelli organizzativi

La riforma del 150/09 amplia le competenze del nucleo di valutazione (OIV), «arricchendo» il ruolo:

- Rimangono i compiti di certificazione del SMVP e dei risultati di «amministrazione»/dirigenti primo livello
- Vengono introdotti compiti
 1. Nuove prerogative in merito ai controlli
 2. Nuove prerogative in merito ai contenuti nella definizione degli obiettivi

Criticità:

1. «confusione di ruolo», oscillante tra audit e interferenza/sostituzione nelle prerogative manageriali
2. Approccio che «sconfessa» ogni velleità (dichiarata) di sistema finalizzato allo sviluppo delle professionalità

La riforma del 150/09 introduce alcune novità (al netto del passaggio di competenze tra ANAC e DFP), che portano a:

Elementi positivi:

- 1) Introduzione della customer satisfaction
- 2) Correlazione tra obiettivi e risorse

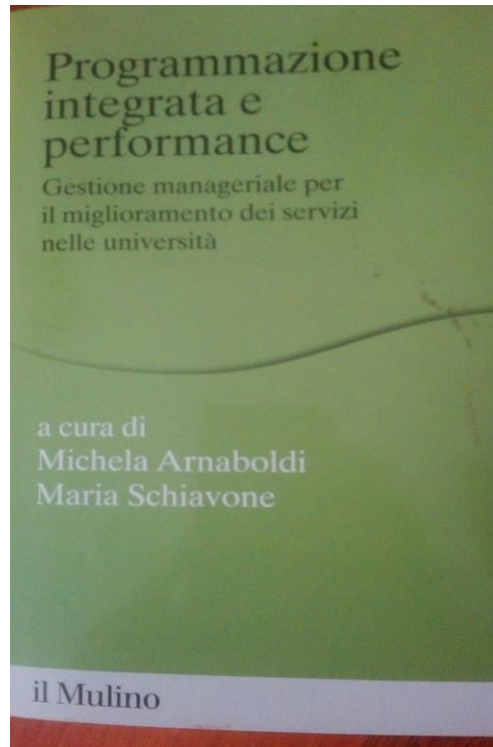
Elementi negativi

- 1) Eccessiva proceduralizzazione (rischio rituale burocratico)
- 2) Orizzonte temporale limitato (revisione annuale) che mal si sposa con politiche di sviluppo reali

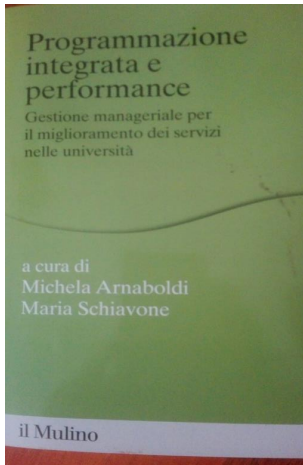
La riforma del 150/09 attribuisce all'ANVUR il compito di «svolgere» il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca

Elementi positivi:

- 1) Grossa opportunità di rendere il sistema di misurazione e valutazione coerenti con la specificità del sistema universitario e con gli altri processi di valutazione già in atto



1. Università organizzazione con 2 gerarchie
 - Gerarchico funzionale (PTA)
 - Gerarchia accademica (basta sull'autonomia professionale)
2. Università svolge attività la cui tecnologia di produzione diverge in modo sostanziale (ricerca, didattica e servizi)
3. Diversità dell'approccio alla realtà tra la componente manageriale e quella accademica
 - Impatto su definizione degli obiettivi
 - Impatto sulla misurazione



- Necessità di incardinare il ciclo della performance nella programmazione strategica degli atenei
- La performance del personale tecnico amministrativo è una condizione necessaria per il perseguimento degli obiettivi strategici dell'università
- L'importanza di misurare la performance delle attività amministrative discende da una duplice considerazione: [...] rilevanza in termini di incidenza dei costi (monitoraggio efficienza) e [...] ottica dei processi (buone performance istituzionali sono condizionate dalle attività di supporto)

La riforma del 150/09 :

- 1) Definisce l'utenza come soggetto della valutazione
- 2) rende «obbligatoria» la correlazione tra customer satisfaction e misurazione e valutazione

Elementi positivi:

- 1) Esperienza consolidata e consistente delle università in merito alla rilevazione della CS
- 2) Approccio «estensivo dell'ANVUR» al concetto di utenza (anche interna)

Potenziali criticità:

- 1) Misurazione della CS e correlazione ai corretti centri di responsabilità
- 2) Tempistiche della misurazione ed effetti differiti nel tempo degli interventi di miglioramento
- 3) Rapporto diretto tra utenza e OIV (decontestualizzazione della customer)
- 4) La CS dimensione della performance vs l'utenza come soggetto valutatore

La riforma del 150/09 :

- Mantiene sostanzialmente inalterato le tipologie di premi
- Rinvia al CCNL i criteri per la «distribuzione forzata»
- Viene ribadito il ruolo attivo dell'utenza

Criticità:

- 1) Viene demandata alla contrattazione un elemento fondamentale del sistema premiante
- 2) La differenziazione come valore (inversione mezzi – fini)

Art. 3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte **al miglioramento della qualità dei servizi offerti** dalle amministrazioni pubbliche, nonché **alla crescita delle competenze professionali**, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di **pari opportunità** di diritti e doveri, **trasparenza** dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il 150/09, anche nella sua versione riformata:

- 1) Definisce un sistema di misurazione e valutazione orientato alla **accountability** e non volto allo sviluppo delle risorse umane
- 2) Definisce un sistema che viola l'integrità delle funzioni manageriali
- 3) Confonde i processi di audit con i processi di valutazione della performance
- 4) Lascia però spazi (flessibilità/ampiezza della norma e ruolo dell'ANVUR) che possono consentire una «correzione intelligente» per riportare il SMVP entro i confini degli strumenti manageriali

Il 150/09, anche nella sua versione riformata:

Richiede, oltre ad un processo di «allineamento normativo»,

un processo di interpretazione manageriale,

al fine di rendere coerente il sistema di misurazione e valutazione con gli altri processi di programmazione e controllo e di sviluppo delle risorse umane