



Parere del NdV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2018 dell'Università degli Studi di Verona

Il NdV ha preso in esame il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2018 (SMVP-2018) dell'Università degli Studi di Verona ed esprime un parere ampiamente positivo su di esso. In particolare, il NdV ne apprezza le chiare connessioni con i principi espressi nel Piano delle Performance, la notevole articolazione delle dimensioni valutative, lo sforzo, che tramite esso si compie, di dar vita a una valutazione di stampo olistico dei comportamenti e delle attività svolte dalle varie componenti del personale amministrativo dell'Ateneo e l'inserimento di spazi di autovalutazione che il singolo componente del personale può far valere di fronte al proprio valutatore, in un virtuoso percorso di crescita del grado di identificazione dei singoli con l'Ateneo nel suo complesso e con i compiti da questi svolti in esso.

Il NdV sottolinea, però, anche che questo suo giudizio è espresso con riferimento alla sola configurazione documentale del SMVP-2018 e non ai suoi possibili esiti fattuali in termini di adeguatezza dei giudizi espressi nei confronti delle varie componenti del personale e del livello di differenziazione degli incentivi riconosciuti ai ruoli dirigenziali e direttivi. Ciò non solo, e banalmente, perché il SMVP-2018 non è ancora stato applicato. Ma soprattutto perché il NdV non ha contezza dei risultati dell'applicazione del SMVP-2017 del quale, per altro, quello qui in esame ricalca ampiamente la configurazione.

Pur limitando, dunque, le sue riflessioni ai lineamenti documentali del SMVP-2018, il NdV ritiene che, proprio per il loro carattere complessivamente convincente, essi potrebbero essere resi ancor più incisivi se sottoposti ad alcune marginali modificazioni anche alla luce delle risultanze dell'applicazione del sistema 2017.

Innanzitutto, il NdV crede che le soglie di conseguimento degli obiettivi per accedere alle premialità monetarie dovrebbero essere riviste verso l'alto. In altre parole, a parere del NdV, di fronte a un obiettivo, formulato in termini realistici, si danno due sole eventualità: è raggiunto o non lo è. Naturalmente, tra la definizione ex ante di un obiettivo e la sua concreta realizzazione possono sussistere sfridi, ma non distanze pari alla metà, o quasi, del valore inizialmente assegnato all'obiettivo stesso, così come prevede l'attuale SMVP. Se si argomenta che alcuni obiettivi possono non essere raggiunti per responsabilità esogene all'articolazione amministrativa di pertinenza, la via migliore per risolvere il problema consiste nello sterilizzare quell'obiettivo o, almeno, nel procedere a una sua ridefinizione in itinere.

Il NdV pensa, inoltre, che i comportamenti ai quali si fa riferimento per misurare e valutare le competenze manageriali possano essere ridotti di numero, selezionando quelli meglio capaci di configurarsi come indicatori obiettivi di dette competenze ed eliminando quelli che lasciano eccessivo margine interpretativo ai responsabili dei vari processi valutativi. Analoghe considerazioni valgono per il rispetto e la realizzazione, da parte dei dipendenti, dei cosiddetti valori organizzativi.

Nel caso dei dirigenti apicali e intermedi, poi, il NdV ritiene che sarebbe opportuno rendere pubblici non solo i risultati ex post della valutazione alla quale essi sono stati sottoposti, ma anche, ed ex ante, gli obiettivi che ad essi sono stati assegnati, gli indicatori adottati per rilevare le competenze manageriali da essi attese e quelli espressivi dei valori organizzativi ai quali si richiede che essi aderiscano.



Ciò al fine di rendere pienamente trasparente il processo di valutazione delle prestazioni dell'alta e media dirigenza e di legittimare pienamente le premialità che saranno loro riconosciute.

Quanto a queste ultime, il NdV opina che le loro variazioni non dovrebbero configurarsi a scaglioni discreti, com'è appunto previsto dal SMVP-2018, bensì distribuirsi su una scala continua. Ne deriva che l'incentivo ottenuto dal dirigente o dal direttivo dovrebbe essere direttamente rapportato al punteggio medio finale effettivamente raggiunto nel processo di valutazione.

Il NdV auspica, infine, che l'Ateneo di Verona possa prendere in attenta considerazione l'ipotesi di accrescere le risorse incentivanti riservate al personale di livello B, C e D senza incarico, accrescendone, tuttavia, i livelli di differenziazione interindividuale.