

**Parere vincolante sull'aggiornamento annuale del
Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)
Aggiornamento
PARERE**

L'OIV presso il Consorzio del Ticino, in composizione monocratica, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e tenuto conto delle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance (1/2017 e 2/2017), delle Linee Guida 4/2019 in materia di valutazione partecipativa, delle Linee guida 5/2019 in tema di valutazione individuale, delle due Direttive del Ministero per la Pubblica Amministrazione, quella del 28.11.2023 recante "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e quella del 24.03.2023 dedicata alla formazione, della Circolare MEF del 3.01.2024 in materia di tempi di pagamento, nonché dell'Atto di Indirizzo del Ministero per la PA per il rinnovo dei CCNL 2022-24, ha preso atto dei contenuti della proposta di aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Consorzio del Ticino.

L'OIV ha valutato la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno ed esterno, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nel corso dell'attività di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione.

Sulla base di quanto sopra, l'OIV esprime parere favorevole all'adozione da parte del Consorzio del Ticino dell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

In calce al presente parere è riportata una sintetica nota esplicativa.

28.01.2024

L'OIV monocratico
Manuela Sodini

Nota esplicativa

La presente nota esplicativa tiene conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance (1/2017 e 2/2017), delle Linee Guida 4/2019 in materia di valutazione partecipativa, delle Linee guida 5/2019 in tema di valutazione individuale, della recentissima Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, della Circolare MEF del 3.01.2024 in materia di tempi di pagamento, nonché delle indicazioni provenienti dall'Atto di indirizzo del Ministero per la PA per i rinnovi dei contratti CCNL 2022-24, oltreché delle attività di monitoraggio circa il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, svolte dall'OIV con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

Premessa

Come noto a livello normativo il D.Lgs. n. 150 del 2009 costituisce da oltre un decennio il punto di riferimento per la disciplina dei SMVP, tale Decreto è stato oggetto di successive modifiche, ad opera essenzialmente del D.Lgs. 74/2017, che, senza modificarne nel complesso l'impianto, hanno dettagliato taluni aspetti; nel frattempo è intervenuta una produzione di delibere e linee guida da parte prima della ex Commissione Indipendente per la Valutazione della performance e l'integrità e la Trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), e successivamente da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che ha ereditato le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance.

Recentemente è stata data attuazione al c.d. PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, che assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione, trasparenza.

Ricognizione dei principali aggiornamenti

La proposta di aggiornamento del SMVP dettaglia meglio taluni aspetti e introduce talune novità per rendere il sistema ancora più conforme agli indirizzi normativi e alle linee guida/direttive della funzione pubblica in una logica di progressivo miglioramento.

Le modifiche maggiormente significative che vengono apportate al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) si possono schematizzare e sintetizzare come segue:

- l'inclusione dei tempi di pagamento quale direttrice di valutazione della performance nel caso di mancato rispetto;
- una migliore rappresentazione e correlazione fra performance individuale e performance organizzativa;
- l'esplicitazione della valutazione positiva e negativa;

- una revisione dei descrittori dei comportamenti per la figura del Direttore in linea a quelli indicati nella Direttiva del Ministero per la PA del 28.11.2023, attribuendo una rilevanza alla differenziazione;
- l'obiettivo circa il progressivo e graduale inserimento in via sperimentale della c.d. valutazione a 360°, vale a dire l'adozione di modalità di valutazione che vadano verso il coinvolgimento di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione.

Gli elementi sopra sintetizzati recepiscono non solo le indicazioni normative, ma tengono conto delle linee guida sulla performance e risultano anche in linea a quanto indicato nella recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, questo testimonia la dinamicità con cui l'Ente raccoglie e fa propri gli indirizzi e le sollecitazioni.

Considerazioni finali

La proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP) denota come il Consorzio del Ticino sia molto attento verso il Sistema di misurazione e valutazione della performance, valutando la necessità/opportunità di inserire modifiche più o meno significative per adattarlo al contesto e alle disposizioni normative. Tali modifiche permettono di rendere il Sistema sempre più conforme al quadro normativo e alle linee guida e alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica; la cura e l'attenzione denotano dinamicità, flessibilità, apertura al confronto e al cambiamento e spinta verso il miglioramento nel continuo, secondo una logica tesa alla creazione del valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore del personale dell'ente e degli utenti.

L'OIV invita a:

- proseguire nel percorso intrapreso per arrivare gradualmente alla c.d. valutazione a 360° mediante il progressivo superamento della valutazione unidirezionale a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'ente;
- potenziare il Sistema di misurazione e valutazione delle performance affinché possa assicurare un'adeguata differenziazione delle valutazioni, quale leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane, utilizzando strumenti quali: momenti di confronto, feedback, omogeneizzazione, in grado di agire sul livello di equità percepita da parte dei soggetti valutati;
- potenziare il monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno.

L'OIV monocratico
Manuela Sodini (firmato digitalmente)