



Dipartimento
Sistemi di
Produzione



Consiglio Nazionale delle Ricerche

RAPPORTO TECNICO

Il ciclo di gestione della *performance* nel
D.Lgs. 150/2009

(Analisi del primo Piano Triennale della
Performance 2011-2013 del CNR)

Il presente documento fornisce un'analisi del Piano Triennale della *Performance* 2011-2013 del CNR approfondendo la tematica del ciclo di gestione della *performance*, così come concepita dal D.lgs. 150/2009.

Dopo aver trattato preliminarmente gli aspetti aziendalistici e normativi della riforma, vengono evidenziate le osservazioni più rilevanti sul PTP-CNR 2011-2013 e sebbene vi si affronti solo la prima fase del Ciclo di Valutazione della *Performance*, quella amministrativa, la presente relazione vuole essere uno strumento di supporto e di comprensione dei principi connessi al concetto di *performance*, nell'ottica della prossima e futura fase di applicazione del Decreto alle attività tecniche e scientifiche del CNR.

Data: 01/07/2011

Autore(i): Iorio Stefano
Petrucci Emiliano

AMMCNT - CNR - Amministrazione Centr

Tit.:

Cl.:

F.:

N. 0054191

20/07/2011



	<u>Nome</u>	<u>Data</u>	<u>Firma</u>
Nome	Iorio Stefano Petrucci Emiliano	01/07/2011	 
Approvato da	Pietrabissa Riccardo	20/07/2011	

Indice

1. Premessa.....	3
2. Ciclo della valutazione della <i>performance</i>	4
2.1. Misurazione e valutazione della <i>performance</i> – caratteri generali.....	4
2.2. La valutazione	6
2.3. Valutazione e contenimento della spesa pubblica.....	7
2.4. Il ciclo di gestione della <i>performance</i>	7
2.5. Valorizzazione del merito e nuovi sistemi premianti	12
3. I nuovi soggetti della riforma.....	13
3.1 La CIVIT	13
3.2. Gli OIV.....	15
4. Osservazioni al Piano triennale della <i>Performance</i> CNR	17
5. Conclusioni	20

1. Premessa

La seguente Relazione intende analizzare la tematica del ciclo di gestione della performance, così come concepita dal D.lgs. 150/2009, focalizzandola nell'ambito del CNR quale ente pubblico di ricerca, alla luce del primo Piano Triennale della Performance (PTP) approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera 41/2011, e trasmesso dal CNR alla CIVIT.

Occorrerà preliminarmente schematizzare, sul piano meramente aziendalistico e normativo, questa novità introdotta dal D.Lgs. 150/2009 prima di affrontare gli aspetti peculiari del PTR del CNR.

2. Ciclo della valutazione della *performance*

Il D.lgs 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15” contiene la riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo nei seguenti ambiti:

- a) Valutazione delle strutture e del personale delle PP.AA.;
- b) Valorizzazione del merito e nuovo sistema premiante;
- c) Rafforzamento del novellato del Dpr 165/2001 in materia di responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare;
- d) Materia di contrattazione collettiva;
- e) Promozione delle Pari Opportunità;

2.1. Misurazione e valutazione della *performance* – caratteri generali

Per l’analisi che si intende condurre la più rilevante innovazione sta nell’esplicita previsione di un ciclo di gestione della *performance*, avente un duplice scopo: supportare la valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e, a seguito di questa, condurre al miglioramento della Pubblica Amministrazione e al riconoscimento del merito dei dirigenti e dipendenti.

L’obiettivo è quello di stimolare un processo in cui possano convergere sia la valutazione della prestazione lavorativa ed organizzativa, sia il potere del dirigente nelle valutazioni e nelle carriere. Ognuno di questi intenti appare chiaramente in condivisione con quelli del settore privato, ed è impossibile a questo punto dell’analisi, esimerci dal constatare che si prosegue sempre di più verso un processo di “aziendalizzazione” della Pubblica Amministrazione.

Da anni la normativa italiana si sforza di diffondere una cultura di stampo aziendalistico nella Pubblica Amministrazione, introducendo concetti come efficacia

ed efficienza nella gestione delle risorse, conducendo a risultati a dir poco scoraggianti. Basti pensare alla materia dei premi e degli incentivi disciplinata nella forma dal D.lgs 165/2001, ma nella sostanza dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella integrativa; tutto quel sistema di valutazione e di merito non ha funzionato perché le amministrazioni non hanno operato correttamente, come dimostra l'erogazione dei premi di produttività fatta “a pioggia”; ciò è valso tanto per il personale dirigenziale, quanto per il non dirigenziale e tali accadimenti sono dovuti principalmente al fatto che i processi di privatizzazione della P.A. non sono stati idoneamente supportati dai necessari interventi di assistenza e formazione delle amministrazioni, specialmente sotto un punto di vista organizzativo. In conclusione, la 165/2009 non è riuscita ad innescare quell'inversione di mentalità che doveva funzionare da volano per attuare la rivoluzione necessaria nella Pubblica Amministrazione, e per questa ragione la Riforma Brunetta si propone di adottare misure volte a sottolineare la responsabilità e l'autonomia della classe dirigenziale, attribuendo a questa forti poteri decisionali e gestionali ed aumentandone altresì il relativo potere disciplinare. All'uopo, la Riforma prevede la definizione di un apparato di misure, coerentemente articolato e disciplinato, volte a costringere gli attori ad interpretare correttamente il loro ruolo, neutralizzando le eventuali strategie di ostruzionismo mediante l'incidenza sul trattamento retributivo dei dipendenti pubblici che ostacolano e/o ritardano il processo di rinnovamento. Ed è questa la chiave di lettura per meglio comprendere perché sia stato implementato un sistema di relazioni tra soggetti interni ed esterni all'Amministrazione, che partecipano alla valutazione e che esprimono un giudizio sulla validità dei criteri seguiti per la misurazione delle *performance* e di conseguenza la qualità dei servizi resi. Quale sia la finalità di tutto ciò appare ovvio: riaffermare la fiducia della collettività nei riguardi dell'operato della Pubblica Amministrazione, che per definizione persegue l'interesse pubblico e valorizzare la figura del funzionario pubblico.

2.2. La valutazione

E' questa la vera e propria rivoluzione attuata dalla riforma introdotta dal Decreto: l'innovazione del sistema di valutazione nella Pubblica amministrazione. Il disposto del D.lgs 150/2009 a tal proposito è fortemente vincolante e puntuale:

- a) Ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare le *performance* con riferimento all'amministrazione **nel suo complesso**, alle unità organizzative ed alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
- b) La norma ha **carattere imperativo**, ossia si rivolge a tutte le amministrazioni in forza della potestà legislativa esercitata in materia dallo Stato, ex art 117 Cost..

I primi tre pilastri su cui si fonda il sistema di valutazione:

- a) La valutazione è obbligatoria per tutte le amministrazioni, salvo alcune eccezioni che riguardano il personale in regime di diritto pubblico ed alcune amministrazioni o categorie di personale (i.e. per tecnologi e ricercatori, la misurazione e valutazione della *performance* ed i meriti e conseguente premialità, si applicano dopo che un D.P.C.M. determinerà i limiti e le modalità di attuazione, tenuto conto della peculiarità del settore.).
- b) La valutazione va necessariamente riferita anche alla struttura organizzativa. All'uopo sono altresì previsti indicatori di *performance* dell'organizzazione.
- c) Sono destinatari della valutazione **tutte le risorse umane**, e viene quindi modificato il precedente novellato nella parte in cui era fatta previsione di una valutazione rivolta al solo personale dirigente.

Sono strumenti cui il legislatore affida un duplice compito:

- a) migliorare la qualità del servizio offerto dalla pubblica amministrazione;

- b) accrescere le competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Da questo duplice obiettivo, si coglie meglio quanto già detto circa le interrelazioni delle forze in gioco: da un lato si cerca di ottimizzare la produttività ed il livello dei servizi (quindi si incide a livello organizzativo), dall'altro si tenta di promuovere la differenziazione dei giudizi sulla *performance* individuale del personale (incidendo quindi a livello personale), attraverso forme di valorizzazione del merito e premi al fine di migliorare la *performance* organizzativa.

2.3. Valutazione e contenimento della spesa pubblica

Sull'argomento, si deve solo ribadire quanto più volte ricorre nel testo del decreto, ossia la seguente formula: “non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”.

2.4. Il ciclo di gestione della *performance*

Per la prima volta nel nostro ordinamento compare la parola *performance*; è chiara l'intenzione del legislatore di dare un respiro internazionale al nuovo assetto della pubblica amministrazione, quanto è chiaro che il concetto di misurazione significa fissare un obiettivo e determinarne grandezze ed indici. La valutazione a sua volta si basa sulla misurazione, ma contiene elementi soggettivi di giudizio e apprezzamento. Con la riforma, come detto in precedenza, si viene a creare un vero e proprio ciclo di gestione della *performance*, che all'art. 4 troviamo declinato in vere e proprie fasi:

I) ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

- Fase decisionale

Gli obiettivi seguono una programmazione triennale e vengono racchiusi nel c.d. Piano triennale di *performance* (che deve essere presentato entro il 31 gennaio di ogni anno); vengono definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico-amministrativo.

- Elaborazione e definizione degli obiettivi

Successivamente si entra nella fase di elaborazione, nella quale devono essere sentiti i vertici dell'amministrazione, che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

- Assegnazione degli obiettivi

Definiti gli obiettivi, si procede con l'assegnazione degli stessi secondo un meccanismo “a cascata”. E' doveroso ricordare che il conseguimento degli obiettivi è condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi prevista dalla contrattazione integrativa.

- Caratteristiche degli obiettivi

Devono essere:

1. Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e dell'amministrazione;
2. Specifici e misurabili in termini concreti;
3. Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
4. Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
5. Commisurati ai valori di riferimento, che derivano da standard predeterminati a livello nazionale ed internazionale, nonché dalle amministrazioni omologhe;
6. Confrontabili, ove possibile, almeno al triennio precedente;
7. Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse a disposizione.

II) COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E L'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

A ciascun obiettivo viene associato un valore atteso di risultato ed il rispettivo indicatore, avendo cura di mantenere il collegamento, la compatibilità e la coerenza tra ciascun obiettivo e le risorse assegnate.

III) MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

La fase di monitoraggio, spettante agli organi di indirizzo politico che si avvalgono del supporto dei dirigenti e delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione interni all'amministrazione (art.6), concerne la verifica sull'andamento del ciclo di gestione della *performance*, e su eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati. Si accerta dunque se la programmazione è stata corretta, o se è il caso di rilevare e rimuovere eventuali interferenze mediante l'adozione di interventi correttivi in corso d'esercizio. Le eventuali variazioni, devono essere tempestivamente inserite nel Piano della *performance*.

Eseguito il monitoraggio si passa alla fase di valutazione che, come vedremo, si fonda sulla differenziazione dei giudizi.

Prima di proseguire però, una premessa è dovuta: Le amministrazioni pubbliche dovevano adottare un provvedimento formale entro il 30 settembre 2010, che regolamenti il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, secondo le direttive impartite dalla CIVIT. Tale documento deve descrivere fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione/valutazione, e contenere le modalità di raccordo e integrazione di questo con sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Un efficiente Sistema di valutazione, consentirà di misurare lo stesso fenomeno da una pluralità di angolazioni, e quindi, come prima cosa, individuerà gli attori portatori di interessi che sono coinvolti in tale processo:

Dal lato interno dell'amministrazione:

- Vertice politico
- Dirigenza
- Prestatore di lavoro

Dal lato esterno all'amministrazione (*stakeholders*):

- Cittadino
- Utente
- Collettività

Rispetto ad ogni portatore d'interesse poi, individuerà la misurabilità dei risultati per cogliere i risvolti che ciascuna attività può avere rispetto alle parti chiamate in causa. Infine si dovranno determinare chi sono i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione:

- Il CIVIT;
- Gli OIV;
- L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;
- I dirigenti di ciascuna amministrazione.

Ciò fa chiaramente emergere il percorso “a cascata” che segue la valutazione: il vertice politico valuta l'alta dirigenza secondo le proposte fatte dall'OIV. L'alta dirigenza valuta gli altri dirigenti che a loro volta valuteranno il personale il loro assegnato.

Trascurando per il momento il ruolo di CIVIT e degli OIV, su cui ci soffermeremo in seguito, torniamo nuovamente sul processo di valutazione nel dettaglio. In prima istanza occorre effettuare un distinguo tra:

- Valutazione della *performance* organizzativa;
- Valutazione della *performance* individuale.

Nel dettaglio:

a) Valutazione organizzativa:

Il novellato dell'art.8 fa esplicita previsione di indicatori di *performance* anche per l'organizzazione; Gli ambiti di misurazione e valutazione, devono tener conto del grado di realizzazione:

- 1) delle politiche volte alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) dei risultati realizzati nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- 3) del grado di soddisfazione dell'utenza;
- 4) della qualità dell'organizzazione e delle competenze professionali dei dipendenti;
- 5) della capacità di creare relazioni con i cittadini;
- 6) della qualità e quantità dei servizi erogati;
- 7) del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

b) Valutazione individuale del dirigente o responsabile di un'unità organizzativa:

Ex art.9, la sua *performance* deve essere misurata in ragione dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, degli specifici obiettivi individuali, del contributo apportato alla *performance* organizzativa, delle capacità manageriali e professionali ed infine dalla valutazione dei propri collaboratori.

c) Valutazione individuale del personale ad opera del dirigente:

In questo caso, la valutazione deve tener conto di indicatori di *performance* individuale collegati al raggiungimento di obiettivi (di gruppo od individuali), alla qualità del contributo apportato, alle competenze professionali ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Entro il 30 giugno di ogni anno, le amministrazioni devono adottare una “**Relazione sulla performance**”, argomento cruciale delle c.d. **Giornate della Trasparenza**, che evidenzia a consuntivo (con riferimento all'anno precedente) i risultati organizzativi e personali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse. Nella relazione occorre altresì evidenziare gli eventuali scostamenti.

IV) UTILIZZO DEI SISTEMI PREMIANTI

La trattazione dell'innovativo sistema di riconoscimento dei premi, elemento di chiusura del ciclo di *performance*, merita una trattazione separata, poiché è considerato uno dei più importanti obiettivi della Riforma, nonché strumento di valorizzazione del merito.

2.5. Valorizzazione del merito e nuovi sistemi premianti

Al sistema dei premi viene dedicato un intero titolo del testo normativo, il “III”. Cruciale è l’art. 17 che introduce l’intero Titolo come recante strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività. Ma non è tutto; a tal fine, le amministrazioni promuovono il merito ed il miglioramento delle *performance*, anche attraverso l’uso di strumenti premianti selettivi, secondo logiche **meritocratiche**; inoltre la valorizzazione dei dipendenti più meritevoli, avviene attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi tanto economici che di carriera.

All’art. 19 viene posto l’accento sull’Organismo di valutazione interno, che ha proprio il compito di stilare una graduatoria delle valutazioni individuali sia per personale dirigenziale distinto per livello, che non dirigenziale. Ed è proprio questa graduatoria ad essere il punto cardine della differenziazione della retribuzione accessoria: questa è redatta sulla base di livelli di *performance* attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione utilizzato dall’amministrazione.

La graduatoria prevede una diversa distribuzione del personale e tiene conto di queste percentuali:

- Il 25% viene collocato nella c.d. **fascia di merito alta**, cui corrisponde il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale;
- Il 50% è collocato nella c.d. **fascia di merito intermedia**, cui corrisponde il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale;
- Il 25% è collocato nella c.d. **fascia di merito bassa**, cui non corrisponde alcuna attribuzione del trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale.

E’ comunque prevista la possibilità di deroga alle disposizioni precedenti, da effettuarsi in sede di contrattazione collettiva integrativa, stabilita dall’art. 19 comma 4.

Le misure di valorizzazione del merito, sono mirate a dare risalto a quei dipendenti che si distinguono per la qualità ed il livello della loro prestazione, nonché per

l'impegno, competenza e professionalità dimostrati. In questa direzione, lo strumento del sistema premiante assume un duplice carattere:

- **incentivazione della produttività** in quanto la gratificazione che discende dalla differenziazione dei premi fa scaturire nell'individuo destinatario del riconoscimento, una forte spinta motivazionale a perseverare a livelli elevati di prestazione.
- **Incentivazione della qualità della prestazione tanto organizzativa che individuale** come inevitabile conseguenza della prima condizione.

Si noti che i premi non necessariamente hanno valenza economica, come suggerisce il novellato dell'art. 20 s.s. che fa esplicita elencazione di tutti i possibili strumenti premiali; questi possono infatti mirare a favorire, in esempio, percorsi di carriera e crescita ovvero l'attribuzione di incarichi e responsabilità ed accesso ai percorsi di alta formazione. Da sottolineare poi, che il premio può rivolgersi ad un intero gruppo, e non solamente ad un individuo, come già più volte ribadito in questa sede.

In conclusione, la meritocrazia diviene criterio portante su cui si fonda la corresponsione del trattamento accessorio, collegato tanto alla *performance* individuale (fondata sulla graduatoria di merito), quanto a quella organizzativa (riferita all'amministrazione nel suo complesso).

3. I nuovi soggetti della riforma

3.1 La CIVIT

la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche è un organo collegiale composto da cinque membri, supportato da una struttura operativa snella composta da trenta persone che si avvale di dieci esperti in tema di misurazione e valutazione della *performance*. La CIVIT è posta in una posizione di **indipendenza** di giudizio e di valutazione ed in piena **autonomia**, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione

Pubblica - e con il Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato -. Alla Commissione spetta il compito di emanare atti di indirizzo, coordinamento e vigilanza nell'esercizio delle funzioni di valutazione, nonché a garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione ed assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente in Ministro per l'attuazione di Governo sull'attività svolta (art.13).

Ha il compito di raccordare l'attività svolta da tutti gli OIV, coordinando e sovrintendendo all'esercizio delle loro funzioni di valutazione. Inoltre:

- Promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della *performance* delle PP.AA.;
- Assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;
- Confronta le *performance* rispetto agli standard nazionali ed internazionali;
- Favorisce la cultura della trasparenza nella P.A. anche attraverso l'adozione di strumenti di lotta e prevenzione alla corruzione;
- Favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative;
- Stabilisce i requisiti per la nomina a membro dell'OIV;
- Redige la graduatoria di *performance* delle PP.A.A. da inviare all'ARAN per la successiva ripartizione delle risorse per la sede di contrattazione decentrata;
- Definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano delle *performance*;
- Definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione;
- Adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
- Predisporre la relazione annuale sulle performance delle amministrazioni pubbliche e ne garantisce la diffusione sui siti istituzionali.

3.2. Gli OIV

Ciascuna amministrazione si dota singolarmente, o in forma associata, di un Organismo indipendente di valutazione della *performance* che può essere monocratico o collegiale (fino ad un massimo di tre membri); l'OIV è nominato dall'organo di indirizzo politico per un periodo di tre anni, sentita la CIVIT. All'Organismo compete la valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la valutazione dei dirigenti di vertice annuale. L'OIV sostituisce i servizi di controllo interno previsti dal D.lgs 286/1999, pur mantenendo le medesime tipologie di controllo esercitato:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- valutazione della dirigenza;
- valutazione e controllo strategico.

Il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel sistema di valutazione, si esprime così:

- a) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e metodologie predisposte dalla CIVIT;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, elaborando altresì una relazione annuale sullo stato di questo, e garantisce altresì gli obblighi di trasparenza mediante il Piano di Trasparenza triennale ed il sito web;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei sistemi premianti;
- d) valida la Relazione sulla *performance* e ne assicura la pubblicazione sul sito istituzionale;
- e) propone la valutazione sui dirigenti di vertice e l'attribuzione dei loro premi all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- f) Cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione nei confronti del superiore gerarchico ad opera del personale.

L'OIV è anche supportato da una struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*.

Al fine di ribadire le grandi responsabilità dell'Organismo, bisogna sottolineare che i sistemi premianti non vengono erogati qualora questo non assolva i suoi compiti.

4. Osservazioni al Piano triennale della *Performance* CNR

Il documento del piano triennale della *performance* del CNR 2011-2013, trasmesso il 21 aprile (con nota prot. n. 33497), attiene all'obbligo previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

Tale norma prevede che il Piano triennale della *Performance* (PTP) venga presentato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il documento, redatto in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Come sottolineato recentemente dagli incontri organizzati dalla CIVIT con gli OIV coinvolti nel ciclo di gestione della *performance*, il PTP deve essere articolato contenendo i seguenti elementi:

- Finalità
- Contenuti ed articolazione
- Metodo di costruzione
- Metodo di compilazione
- Rappresentazione ed utilizzo dei risultati

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) del CNR, ai sensi Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è così costituito:

Agostino La Bella	-	coordinatore
Giuseppina Passiante	-	componente
Gianpiero Ruggiero	-	componente

In premessa del Piano Triennale della *Performance* presentato dal CNR emergono i seguenti aspetti di rilievo:

- Il documento riguarda solamente gli aspetti ricognitivi e di programmazione della *performance* organizzativa di cui all’art. 8 del D.lgs 150/2009 essendo il primo documento del genere e non essendo ancora a regime il ciclo di gestione della *performance*;
- Il documento va visto in chiave provvisoria, e perfettibile di essere revisionato, vista l’imminente riorganizzazione del CNR;
- Tra pagina 8 e pagina 9, laddove vengono indicate le aree di intervento da cui si organizzano i Dipartimenti, viene indicata l’area “Sistemi di Manifattura avanzata” invece che “Sistemi di Produzione”; si tratta di un evidente refuso.
- Al capitolo 6 (pag. 19) si sottolinea che, vista la prima applicazione, la messa a punto del sistema di misurazione verrà limitata all’Amministrazione Centrale; in allegato al PTP si riportano dei modelli di schede di valutazione della *performance* individuale che deve essere compilata dal dirigente; gli elementi messi a valutazione sono di carattere evidentemente amministrativo/organizzativo;
- In realtà il PTP presentato difetta di alcuni elementi essenziali alla messa a regime del ciclo di gestione delle *performance*: manca di fatto una griglia di indicatori quantitativi che metta in relazione i risultati connessi alla *mission* del CNR con le risorse (umane e finanziarie) impiegate; di fatto, inoltre, non si può avviare il sistema di valutazione della *performance* individuale se non si manda a regime il ciclo di valutazione della *performance* organizzativa e quest’ultima non può essere focalizzata solo sugli aspetti amministrativi in quanto il CNR è un ente di ricerca, dotato di peculiarità distintive rispetto alla maggioranza degli enti o delle amministrazioni che erogano servizi al pubblico assolvendo a finalità più facilmente misurabili;

- Emerge quindi la necessità di monitorare la struttura sia della rete scientifica che dei Dipartimenti del CNR con criteri che non si fermano solo all’aspetto della *performance* amministrativa ma soprattutto sugli aspetti della efficacia al raggiungimento degli obiettivi più caratterizzanti della *mission* del CNR;
- Sull’ultimo aspetto evidenziato, c’è da evidenziare che nel PTP del CNR non si fa riferimento ad un altro sistema di valutazione peculiare per gli enti di ricerca pubblici ovvero l’ANVUR (Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca) organismo istituito con il D.L. 262/2006 e che dal 1 gennaio di quest’anno è andato a regime sostituendo il Comitato di Indirizzo per la Valutazione della Ricerca (CIVR) per gli enti di ricerca e il Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario (CNVSU) per le università; i criteri di valutazione dell’Agenzia non possono essere scollegati dal ciclo della gestione della *performance*;
- A pagina 29 del PTP sono riportate le scadenze le tempistiche e gli adempimenti più cogenti rispetto al ciclo di gestione della *performance*; a breve, per esempio verranno richiesti i contributi ai Direttori di Dipartimento per la redazione della Relazione sulla *performance* ex art. 10 del D.Lgs. 150/2009, da presentare alla CIVIT entro il 30 giugno di quest’anno

5. Conclusioni

In conclusione si ribadisce che il PTP del CNR presenta solo gli elementi per poter attuare il ciclo di valutazione della performance al solo settore amministrativo e non fornisce alcun elemento chiarificatore di come possa essere applicata alla riforma del D.Lgs. 150/2009 nell'ambito tecnico scientifico.

Di fatto la riforma in sé è stata concepita con una visione generalistica sulla pubblica amministrazione, senza poter entrare nelle specificità di ogni comparto.

Allo stesso tempo gli enti pubblici di ricerca hanno caratteristiche peculiari in ordine alle loro *mission*, alle loro prerogative e all'interesse pubblico al quale attengono.

Inoltre gli enti pubblici di ricerca sono soggetti ad altri ulteriori organi di controllo che si interessano di valutare la qualità della ricerca scientifica (il CIVR, i CIV e l'ANVUR) e sarà interessante osservare come i vari sistemi di valutazione (vecchi e nuovi) si relazioneranno o integreranno fra loro.