



Università di Pisa

Nucleo di valutazione di Ateneo

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2014

Al Magnifico rettore

p.c. Agenzia Nazionale per la valutazione
del sistema universitario

LORO SEDI

Il NVA, ai sensi dell'art. 14 c.4 lett. "c" del D.Lgs. 150/2009, ha preso visione della Relazione preparata dalla Direzione Generale ed approvata dal C.d.A. in data 22/7/2015 (delib. 196/2015), relativa al ciclo della performance 2014.

La struttura del report è adeguata a dare un quadro sostanzialmente completo delle attività correlate al ciclo di gestione 2014, sia operative per il raggiungimento degli obiettivi pianificati, che di coordinamento e monitoraggio.

Tecnicamente, le evidenze oggettive citate nella Relazione sulla Performance 2014, derivanti dalle rendicontazioni dei singoli obiettivi 2014, sono agli atti dell'Ufficio programmazione, valutazione e statistica.

Quest'anno tali dati sono stati affiancati ed utilmente integrati da una sintetica analisi, fatta sulla base della Relazione presentata da ogni Area Dirigenziale (tali relazioni sono poi rifluite integralmente nella Relazione generale sulla Gestione dell'Ateneo, uno dei documenti allegati al Bilancio consuntivo).

Tale configurazione del "sistema obiettivi", ha un più ampio respiro e meglio rappresenta l'andamento della performance dell'anno in oggetto.

Nel merito necessita però un maggiore coordinamento tra le due reportistiche, in modo ad es. che il pool di obiettivi autorizzati da ogni Dirigente abbia riscontro e giustificazione anche nella sua relazione generale a consuntivo. Il NVA nota poi un crescente coinvolgimento di Dipartimenti, centri e sistemi e l'impegno per l'estensione a tutto il personale sia amministrativo che tecnico della collaborazione in almeno un obiettivo operativo, di qualsiasi tipologia (OPN, OPC od OPA); questo anche ai fini della retribuzione di risultato, come previsto dal vigente SMVP. Parimenti si rende conto che la completa partecipazione si otterrà per gradi, anche se già per il 2014 i numeri riportati nella Relazione, almeno formalmente, denotano un buon risultato (circa 80% di personale partecipante).

La strutturazione degli obiettivi è migliorata rispetto all'anno 2013, sia a livello di pianificazione iniziale, che di rendicontazione (indicatori) dei risultati; il NVA ritorna comunque sull'opportunità di una formazione mirata al personale normalmente responsabile di obiettivo: lo scopo deve essere quello di migliorare le capacità di corretta pianificazione degli obiettivi operativi e relativa misurazione.

Corretta pianificazione intesa anche come capacità di individuare progetti più articolati e che possano evitare una eccessiva parcellizzazione delle attività inserite nel sistema; un obiettivo, sia OPN, OPC o OPA dovrebbe avere sempre carattere funzionale al coordinamento dell'attività di un significativo gruppo di persone. Occorre prestare attenzione agli obiettivi che ineriscono ad attività di studio, stesura di progetti di fattibilità..., che dovrebbero essere relativi ad attività particolarmente rilevanti, con alta probabilità di poter essere attuate.

Gli indicatori utilizzati (in prevalenza di "efficacia"), relativi a progetti di innovazione di prodotto/processo dovrebbero – ove possibile - valorizzare maggiormente il profilo qualitativo, relativo alla effettiva funzionalità di quanto realizzato, senza fermarsi alla realizzazione in senso stretto. In relazione a quanto appena detto, il NVA sottolinea che questo, anche ove comportasse una realizzazione "formale" dell'obiettivo < 100%, permetterebbe una rappresentazione molto più trasparente ed utile dei risultati, fermo restando che chi ha lavorato nel rispetto delle specifiche progettuali definite ex ante non dovrebbe essere ovviamente penalizzato in alcun modo.

Sul piano più operativo il NVA ritorna a segnalare l'esigenza di stabilizzare il presidio sul macroprocesso generale di monitoraggio, incaricandolo al contempo di fornire in maniera tempestiva e sistematica, feedback ai responsabili delle pianificazioni (inserite nel SW MOBI) sia sotto il profilo tecnico che sotto quello della coerenza rispetto al Piano della *performance*; sono azioni di accompagnamento e consulenza, ancor più necessarie nella prospettiva delle nuove linee guida ANVUR, relative al Piano integrato.

La realizzazione di quanto sopra indicato disegna le condizioni necessarie per fornire la Direzione Generale di un cruscotto di indicatori sull'andamento delle attività di tutti i settori gestionali, costantemente aggiornato; evidente anche il valore aggiunto di tali informazioni per le scelte di indirizzo del C.d.A.

A livello di approccio generale il NVA, lo scorso anno, aveva segnalato al C.d.A. l'opportunità di una riflessione a monte sulle politiche generali di Ateneo; gli Organi accademici, nella prima metà del 2015, hanno positivamente provveduto ad identificarle e formalizzarle, sia per le attività didattiche che di ricerca.

Il deployment delle politiche/strategie e la relativa pianificazione degli obiettivi operativi, presenta ancora degli aspetti critici, ad es. sui profili di verificabilità trasparente del raggiungimento dei target. Su queste problematiche il NVA richiama nuovamente l'attenzione degli Organi; la loro risoluzione sarebbe facilitata da una chiara identificazione e condivisione degli standard qualitativi di base dei servizi (preferibilmente attraverso un modello strutturato di autovalutazione, quale che sia). Utile anche un collegamento più diretto e trasparente tra programmazione di bilancio e programmazione degli obiettivi, compresi quelli legati agli appena citati standard dell'ordinaria gestione.

Tutto ciò premesso il NVA valida la relazione sulla performance 2014 e raccomanda che le future scelte siano intraprese tenendo in considerazione i suggerimenti enunciati, così come esplicitati anche nella tabella allegata.

Pisa, 23 settembre 2015

Il Presidente
(Prof. Antonio Lucacchini)

All.1 - Considerazioni tecniche del NVA sui punti di forza e debolezza individuati per il ciclo della performance 2014

Il NVA, sulla base di una lettura delle schede relative ai singoli obiettivi dell'esercizio 2014 (di struttura, di gruppo ed individuali) ed in riferimento a quanto descritto nella relazione 2014, trasmette al C.d.A. una serie di considerazioni e raccomandazioni sulle caratteristiche della gestione del ciclo della performance. Esse sono sintetizzate nella tabella che segue, che può essere letta insieme alla tab. 21 della relazione della Direzione Generale

Alcune riflessioni hanno carattere generale e profilo strategico, altre sono "procedurali" e tendono a facilitare le operazioni di monitoraggio ed utilizzo dei risultati per le valutazioni ed l'applicazione del sistema premiale previsti dal D.lgs. 150.

Le note possono contenere suggerimenti relativamente alla metodologia di individuazione degli obiettivi (sia strategici che operativi) nel Piano della Performance; possono altresì consigliare/proporre aggiornamenti od integrazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (attuale versione: 2012).

Punti di forza e debolezza (Tab.21 della Relazione sul ciclo performance 2014)

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
Risultati generali dell'esercizio	Positiva presenza di molte informazioni di dettaglio non rinvenibili nelle precedenti relazioni, che avevano focus sui soli risultati degli obiettivi annuali.	Carattere prevalentemente descrittivo (salvo il box con i ranking internazionali); il grado di correlazione con il sistema obiettivi (delle varie Direzioni) è piuttosto variabile.		Il NVA apprezza lo sforzo fatto per completare il quadro dei risultati del sistema annuale degli obiettivi (monitorato con MOBI) con i risultati generali della gestione delle varie aree. Si sente la mancanza di uno schema rappresentativo condiviso a priori con e tra le Direzioni (modello di autovalutazione).	Situazione in significativo miglioramento, come attesta il NVA. Le relazioni richieste alle Direzioni per il 2015 avranno un indice di base (magari coincidente in parte con un modello di autovalutazione snello).

Elemento caratterizzante della tabella redatta dal NVA è la sua riferibilità a due annualità, che il NVA ha ritenuto utile per facilitare una trasparente percezione dei progressi verificati.

Ove nella stessa riga siano indicati sia punti forza che di debolezza significa che il punto ha ancora luci ed ombre; dove nella colonna punti debolezza il carattere è nero significa che la criticità è in corso di superamento, se nella stessa riga è affiancato dall'esplicitazione di un punto di forza, ciò significa che il NVA ritiene la criticità positivamente superata.

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
Applicazione di modelli e strumenti di autovalutazione dell'organizzazione	Sperimentazione nel 2011 con buoni risultati del modello CAF di autovalutazione.	Inadeguato follow-up nel periodo successivo al 2011 e conseguenze nella valutazione annuale della performance organizzativa.	Un modello di autovalutazione delle strutture amministrative (v. Riesami richiesti dalle ultime procedure ANVUR per la didattica) appare necessario. Tale analisi dovrebbe al più presto uscire dalla fase di sperimentazione, per essere definitivamente adottata come standard di lavoro. Questo necessita una chiara presa di posizione da parte della DG e l'identificazione di un gruppo di lavoro di adeguato livello, rappresentativo di tutte le strutture interessate. Il NVA confida che la pianificazione degli obiettivi 2015 possa, almeno in parte, originare da una autovalutazione diffusa dei punti di forza e debolezza dell'azione amministrativo-gestionale.	Nella relazione 2014 non si evidenzia un modello di autovalutazione (quale che sia) adottato per le relazioni dei Dirigenti e strutture equivalenti.	Se si identifica tempestivamente un modellino derivato da CAF, ma snello; la cosa potrebbe iniziare abbastanza velocemente, magari da una Direzione campione, dove si possano identificare servizi soggetti a reiterno significativo (Bellandi?).
	Indagine di CS attivata	Indagine di CS rivolte ai dipendenti (benessere organizzativo) ancora in preparazione.	Indagine obbligatoria e utile per la valutazione della performance organizzativa. Da attivare a fine 2014 o inizio 2015.	L'indagine è attualmente in svolgimento; come pianificato i risultati sono previsti per fine ottobre 2015.	Situazione già sostanzialmente risolta, come attesta il NVA.
		Determinazione degli standard di qualità dei servizi ancora da definire.	Quest'operazione è collegata logicamente ad una mappatura, almeno dei processi CORE ed una autovalutazione (v. sopra) della loro efficacia/efficienza attuale e dei margini di miglioramento. I termini sono ancora relativi al ciclo della performance 2015.	Nella relazione 2014 (ma non poteva essere diversamente) il processo non ha evidenze.	Nella relazione 2015 si potrà dar conto di una riflessione iniziale, sulla base del succitato modello di autovalutazione.

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
<p>Pianificazione degli obiettivi strategici</p>	<p>Avvenuta formalizzazione delle politiche</p>	<p>Formalizzazione non completa delle politiche (anche della qualità) per le varie aree di operatività dell'Ateneo.</p>	<p>Ad esse naturaliter devono riferirsi gli obiettivi strategici inseriti nei Piani della Performance. Attualmente il NVA ha evidenza solo della politica della qualità (generale). E' pur vero che le politiche sono assemblabili anche attraverso una lettura coordinata di una serie di documenti normativi interni, a partire dallo Stuto di autonomia, regolamenti e fino ad una serie di importanti delibere degli organi accademici. Una loro formalizzazione è però dovuta per più ragioni: da profili legali connessi agli obblighi di trasparenza, alla opportunità di porre tutti gli stakeholder nelle condizioni di conoscere il grado di attenzione dell'Ateneo verso le proprie esigenze.</p>	<p>Adesso sono opportunamente formalizzate e pubblicate sia le Politiche per la Ricerca, che il Piano strategico per la didattica (in aggiunta alla politica generale per la qualità dell'Ateneo).</p>	<p>Situazione già sostanzialmente risolta, come attesta il NVA</p>

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
		Migliorare la pianificazione temporale: allineare l'avvio del ciclo in concomitanza con la predisposizione del bilancio di previsione	<p>In queste sedi il NVA auspica che si tengano discussioni strutturate, specialmente sulla base di informazioni provenienti almeno da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi SWOT; - Risultati di bilancio e risorse disponibili; - Risultati del precedente ciclo della performance (organizzativa e individuale); - Informazioni di ritorno da parte degli stakeholder - Analisi di nuove esigenze (esplicite o meno) degli stakeholder - ... 	Il NVA non ha evidenze in merito.	<p>Per il Piano integrato 2016-18 si sarebbe in tempo a creare almeno un momento di confronto con gli snodi decisionali della pianificazione di bilancio. Quantomeno acquisire evidenze di una ricerca di matching tra pianificazione di performance e pianificazione di bilancio.</p> <p>Per il 2015 si potrà comunque citare la tabella degli obiettivi strategici in esso contenuta che, quantomeno ha provato ad inserire le cifre indicate dal Rettore nella "cd. Manovra espansiva".</p>
	Per i Dipartimenti la redazione della SUA-RD ha rappresentato un utile momento di autoanalisi.	Coinvolgimento migliorabile dei Dipartimenti nella determinazione delle strategie dell'Ateneo.	Le strutture dipartimentali, in quanto articolazioni essenziali dell'Ateneo, dovrebbero trovare dei punti formali di collaborazione alla definizione degli obiettivi strategici	Muoversi nella direzione collegamento più stretto tra centro e strutture.	<p>Il riferimento alla SUA-RD (nel nostro contesto di performance beninteso) è un argomento un poco debole, ma è un fatto incontestabile di cui NVA ha tenuto conto.</p> <p>Una riunione con i Direttori non sarebbe forse inopportuna, in ottica 2016, ovviamente ormai.</p>

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
		Alcune denominazioni paiono sottendere “non propriamente” obiettivi strategici.	Anche a fini di trasparenza, sarebbe opportuno che il CdA chiarisse nella propria delibera perché e quanto un certo obiettivo è ritenuto strategico per l’Ateneo, nonchè il collegamento con le politiche.	Situazione in itinere.	Stiamo lavorando attualmente a omogeneizzare gli approcci, in ottica Piano 2016-18 → a) ciò che attualmente è OB STR, ma ha carattere spiccatamente generale dovrebbe essere rubricato come “indirizzo”, b) in caso di SRT con formulazioni particolarmente puntuali, viceversa ci si sposta verso l’ OB operativo.
Pianificazione degli obiettivi operativi	Chiara suddivisione per grado di correlazione con uno strategico.	Evidenziare meglio se e come si è tenuto conto degli obiettivi della Programmazione triennale MIUR e di Bilancio.	E’ Opportuno tenere conto delle possibilità di concorrere a finanziamenti aggiuntivi (rispetto FFO).	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche (collegate al deployment degli obiettivi) si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.	Situazione già sostanzialmente risolta, come attesta il NVA
	Nella relazione 2014 si ha una chiara descrizione dell’inserimento dell’Ateneo negli obiettivi di programmazione triennale MIUR		La suddivisione è opportuna, e sarebbe da inserire in un aggiornamento del SMVP. Nel caso di obiettivi STR che coinvolgano oggettivamente sia docenti che PTA, sempre che sia opportuno nel caso di specie, si potrebbe pensare di “spacchettare” anche tenendo conto dei rispettivi ruoli, nella prospettiva delle possibilità di impatto sul risultato finale (v. per es. Accredimento dei CdS, dove interagiscono profili della progettazione e organizzazione didattica [docenti] ed organizzativo-logistico-gestionali in senso proprio [PTA]).		Work in progress, la materia degli obiettivi dove concorrono sia docenti che PTA è ovviamente molto delicata V. nota NVA. Qui si introduce un tema che sarà centrale (anche per ANVUR): la mediazione tra approccio al lavoro di natura accademica-libero prof (docenti) e sistema obiettivi (PTA). Ce ne faremo carico, ma per gradi, come suggerisce la stessa ANVUR.

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
	Doppio approccio alla progettazione: top-down (OPN) e bottom-up (OPC, OPA).		Sarebbe opportuno formalizzare una procedura generale di pianificazione ed assegnazione di ruoli, da allegare al Piano della performance o al SMVP.	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche (collegate al deployment degli obiettivi) si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.	Punto di forza
	Maggiore strutturazione dei ruoli (Dirigente ed EP di riferimento...).		V. sopra	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche vengano formalizzate nella nuova versione del SMVP.	Punto di forza, da continuare ad affinare
	Estensione a tutto il personale TA della partecipazione almeno ad una fase di un obiettivo operativo.		V. sopra	Tale situazione procede di pari passo con l'applicazione delle regole previste dal SMVP a tutto il personale tecnico-amministrativo, a partire - appunto - dall'esercizio 2014. Tale parte della gestione dei risultati di performance, attualmente in itinere (ed oggetto di accordi sindacali a livello locale) sarà monitorata dal NVA.	Punto di forza
		Mancanza di una procedura operativa che garantisca una selezione ex ante degli OPA, OPC, OPN legata al loro valore aggiunto.	Da affidare in primis ovviamente ai Dirigenti, con una griglia standard prevista nel SMVP. Un riscontro tecnico potrebbe essere fatto anche al momento di assegnare il Codice definitivo. Il tutto andrebbe formalizzato nella procedura appena citata.	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.	Da inserire nella nuova release del SMVP che prepara la DG e su cui il NVA darà parere.

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
		<p>Manca di un criterio che permetta di capire chiaramente quali obiettivi sono pertinenti all'ordinaria gestione, quali riguardano innovazioni di processo e quali di prodotto. Analogamente per la caratteristica "di struttura" od "individuale" di un obiettivo.</p>	<p>Stabilite le linee guida (v. sopra) sarebbe opportuno far autodichiarare queste caratteristiche dai Responsabili, in sede di inserimento delle informazioni in MOBI.</p>	<p>Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.</p>	<p>Da inserire nella nuova release del SMVP che prepara la DG e su cui il NVA darà parere.</p>
		<p>Evidenti difficoltà da parte dei responsabili all'identificazione degli indicatori di risultato.</p>	<p>Necessità di formazione aggiuntiva del personale responsabile su questo punto centrale, che presenta notevoli criticità. Come già affermato in questo campo sono necessarie anche azioni di accompagnamento, almeno fino a che l'identificazione di significativi indicatori di risultato non risulti una operazione qualitativamente acquisita.</p>	<p>Non risultano nella relazione 2014 evidenze di azioni per la formazione aggiuntiva auspicata dal NVA. Azioni di sostegno e supporto sono state fatte soprattutto in relazione alla definizione degli OPN 2014, da far approvare dal CdA.</p>	<p>Le azioni di sostegno e supporto sono state fatte anche in relazione alla definizione degli OPN 2015, da far approvare dal CdA. Formazione per i dirigenti o resp obiettivi: 2016 almeno una sessione di corso?</p>
<p>Monitoraggio in itinere e reporting</p>		<p>Manca di un presidio quantitativamente adeguato alla gestione tempestiva delle operazioni.</p>	<p>La legge 150 prevede una struttura tecnica ad hoc. Il NVA nota che questa condizione è necessaria, ma non sufficiente per una adeguata gestione, che deve partire da un forte impegno della DG.</p>	<p>La situazione è in corso di valutazione da parte del vertice dell'ateneo, anche in relazione alle ultime linee guida ANVUR. Il NVA auspica un potenziamento della struttura tecnico amministrativa.</p>	<p>Revisione dell'assetto degli uffici di staff. E conseguenti dotazioni risorse.</p>
		<p>Mancata effettuazione di audit a campione.</p>	<p>Dipende dal carico di lavoro dell'Uff. PVS, v. sopra.</p>	<p>Anche per il 2014 non risultano fatti audit, per carenza di risorse dedicabili (v. sopra).</p>	<p>Revisione dell'assetto degli uffici di staff. E conseguenti dotazioni risorse.</p>

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
	Revisione completa del vecchio applicativo informatico di supporto, per snellire le procedure e favorire una razionale progettazione.		C'è stata una riprogettazione completa; il 2014 è l'anno di test per identificare possibilità di miglioramenti ulteriori. Il NVA riafferma l'importanza di uno strumento informatico che agevoli una corretta pianificazione delle operazioni relative ad ogni obiettivo.	Il programma di monitoraggio obiettivi appare a consuntivo della gestione 2014 funzionale allo scopo. Gli applicativi del sistema obiettivi e quelli per la gestione bilancio dovrebbero essere progressivamente integrati (obiettivo di medio termine).	Punto di forza, da continuare a migliorare.
Rendicontazione dei risultati da parte dei responsabili degli obiettivi operativi		Da migliorare la qualità delle informazioni inserite nei vari campi delle form web, anche in termini di coerenza.	La situazione è molto differenziata. Alcuni obiettivi sono descritti e rendicontati in maniera più che accettabile. Le tematiche e le possibili soluzioni sono analoghe a quelle prospettate nel punto relativo agli indicatori. Importante che gli obiettivi siano muniti di indicatori puntati sul raggiungimento di "situazioni finali attese" il più possibile coerenti con il ruolo istituzionale (nel nostro caso amministrativo-gestionale o tecnico) di coloro che sono impegnati nell'obiettivo.	La situazione è in via di progressivo miglioramento.	La situazione è in via di progressivo miglioramento. V. punto su indicatori di risultato. Saranno date istruzioni anche per le rendicontazioni 2015
		Difficoltà di verifica "on desk" delle % di raggiungimento degli obiettivi dichiarate	Vedi punto sugli indicatori.	La situazione è in via di progressivo miglioramento.	La situazione è in via di progressivo miglioramento. V. punto su indicatori di risultato.

Aspetti del ciclo della performance	Punti di forza	Punti debolezza o aree da rivedere e migliorare o completare	NOTE NVA PERF 2013	NOTE NVA PERF 2014	Note D.R. stato arte attuale 2015
Valutazioni individuali della performance legate a partecipazione ad uno o più obiettivi o fasi	Definizione chiara delle % legate agli obiettivi (tabelle riportate nel SMVP) e di quelle legate ad altri parametri.	Mancanza nel SMVP dell'algoritmo logico di dettaglio per gestire tutti possibili casi di esito di obiettivi e fasi.	E' importante che siano previste in modo trasparente le conseguenze ove fasi od obiettivi non siano raggiunti, o lo siano in tempi non consoni . A questo proposito è fortemente opportuna una procedura operativa ad hoc, da allegare al SMVP.	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.	
		Equivalenza formale, ai fini delle valutazioni individuali, della titolarità di qualsiasi obiettivo o fase, a prescindere da complessità e rilevanza.	Il profilo è molto delicato, e si estende anche alla tipologia di OB operativo (OPA,OPC,OPN) al quale si partecipa. Formalizzare la soluzione scelta nella procedura appena sopra indicata.	Il NVA auspica fortemente che di questa ed altre tematiche si faccia chiarezza nella nuova versione del SMVP.	