



Il ciclo della performance e il nuovo D.Lgs. 74/2017



Sistema di valutazione - finalità

Art. 3, c. 1 – Principi generali

«La misurazione e la valutazione della performance sono volte al **MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI DALLE P.A.**, 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 impegnate per il loro perseguimento.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Oggetto della valutazione:
 - Performance organizzativa
 - Performance individuale
- Soggetti della valutazione:
 - Organismi indipendenti di valutazione (OIV)
 - DIRIGENTI di ciascuna amministrazione
 - Cittadini o utenti finali

Strumento gestionale

Consente di individuare il grado di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

Art. 7 d.lgs. 150/2009

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli **Organismi indipendenti di valutazione** della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
- b) dai **dirigenti** di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;
- c) dai **cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis**

Strumento premiale

Art. 3 comma 5, d.lgs. 150/2009 come mod. dal d.lgs. 74/2017

- 5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e **componenti del trattamento retributivo** legati al merito ed alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Premi – art. 20 d.lgs. 150/2009

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
 - a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'*articolo 21*;
 - b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'*articolo 22*;
 - c) le progressioni economiche, di cui all'*articolo 23*;
 - d) le progressioni di carriera, di cui all'*articolo 24*;
 - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'*articolo 25*;
 - f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'*articolo 26*.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la **contrattazione collettiva integrativa**.



Strumento per l'accertamento di responsabilità

Art. 3 comma 5 bis, d.lgs. 150/2009 come mod. dal d.lgs. 74/2017

- 5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.

articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies)

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.



Il ruolo della contrattazione

Art. 58 CCNL 9.8.2000 - Sistema di valutazione

1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla **valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti** ai fini:

- della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88, comma 2, lett. d), come modificato dall'art. 16 del CCNL 27.1.2005; (**erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**)
- della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, comma 2, lettere b) e c) (Criteri di selezione progressione economica all'interno della categoria);

art. 82, Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria - comma 2, lettere b) e c)

2. La selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi 3, 4, 5 e 6, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi

Art. 58 CCNL 9.8.2000 - Sistema di valutazione

2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.

La valutazione di cui al comma 1 è regolata con atto delle Amministrazioni, del quale viene data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9. I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti principi:

- **individuazione preventiva degli obiettivi** da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- **verifiche periodiche**, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- **verifica finale** con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- **oggettività delle metodologie**, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- **partecipazione** dei valutati al procedimento;
- **contraddittorio** in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione.

Principi di valutazione

Corte Costituzionale ha più volte affermato che il sistema di valutazione deve essere caratterizzato da determinati elementi:

- ▶ CRITERI E PROCEDURE OGGETTIVE
- ▶ PUBBLICITA'
- ▶ CONTRADDITTORIO

Tali principi si desumono, ad esempio, dalla sentenza n. 103/07, nella quale si legge che *"la valutazione della idoneità professionale del dirigente deve essere affidata a criteri e procedure di carattere oggettivo, ispirate a principi della pubblicità e del contraddittorio, solo a conclusione delle quali è possibile esercitare il recesso/revoca"* (C.C. n.103/07)

Principi di valutazione nel d.lgs. 150/2009

Tali principi non si rilevano appieno nel sistema delineato dal d.lgs. n. 150 del 2009. Infatti:

- ▶ Viene meno la figura del Valutatore di seconda istanza
 - ▶ Non sembra sopravvivere nel nuovo sistema il doppio livello di valutazione. Non viene neanche delineato espressamente chi sia il valutatore
- ▶ Con riguardo al principio di Partecipazione del valutato, la nuova disciplina prevede solo **procedure di conciliazione** a garanzia dei valutati.

Il ruolo della contrattazione

La nuova formulazione della norma (art.19) non prevede più:

- 1) Che l'OIV rediga una graduatoria delle valutazioni individuali
- 2) Che il personale sia distribuito in tre differenti livelli di performance cui corrispondono 3 differenti trattamenti accessori.

Tuttavia, il nuovo art. 19, c.1, prevede che la contrattazione collettiva dovrà definire la **quota** di risorse destinata a remunerare, rispettivamente, la **performance organizzativa** e quella **individuale**, e fissa criteri idonei a garantire che alla **SIGNIFICATIVA DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI** corrisponda un'**EFFETTIVA DIVERSIFICAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI** (retribuzione di risultato)

Art. 45 d.lgs. 165/2001 Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio ... è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'*articolo 2*, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.
- 3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, **apposite risorse** nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5.

Possibili utilizzi delle risorse

1. Trattamenti economici correlati alla performance individuale o organizzativa
2. Indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio e responsabilità, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro;
3. Progressioni economiche
4. Posizioni di responsabilità (es. posizioni organizzative)

Possibili utilizzi delle risorse

Nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio correlato alla performance stabilire (direttamente o demandandolo alla contrattazione integrativa):

a. La quota di risorse destinate alla:

1. Performance individuale
2. Performance organizzativa

b. Criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi valutativi individuali corrisponda una effettiva differenziazione dei trattamenti economici correlati

c. Definire la disciplina per l'attribuzione del bonus annuale delle eccellenze.

Bonus annuale delle eccellenze

Art. 21. d.lgs. 150/2009

1. Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al **comma 3-bis dell'articolo 45** del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.
2. Nei limiti delle risorse disponibili, **la contrattazione collettiva nazionale** determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.
3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli *articoli 22 e 26* a condizione che rinunci al bonus stesso.
4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Premio annuale per l'innovazione

Art. 22. d.lgs. 150/2009

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'*articolo 21*, per ciascun dipendente premiato.
2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'*articolo 14*, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Progressioni economiche

Art. 23. d.lgs. 150/2009

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed **ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione**.
3. ~~La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.~~

Progressioni di carriera

Art. 24. d.lgs. 150/2009

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.
3. ~~La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.~~



Attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 25. d.lgs. 150/2009

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE