

FORMAT 1: Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale dopo il DLgs 141/2011 e la “Spending Review”: lo schema del nuovo regolamento

Nozioni di base

Il DLgs 150/2009 prevede, al titolo II “Misurazione e valutazione della performance” art. 16, cc. 1 e 2, che negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovino diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11 (Trasparenza), limitatamente ai commi 1 e 3, e che detti soggetti debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (Ciclo di gestione della performance), 5 (Obiettivi e indicatori), limitatamente al comma 2, 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e 15 (Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo), limitatamente al comma 1.

Analogamente al titolo III “Merito e premio” l'art. 31 c. 1 prevede che regioni ed enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17 limitatamente al comma 2 (dall'attuazione della riforma non devono derivare nuovi o maggiori oneri) , 18 (Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance) , 23 (Progressioni economiche) limitatamente ai commi 1 e 2, 24 (Progressioni di carriera) limitatamente ai commi 1 e 2, 25 (Attribuzione di incarichi e responsabilità), 26 (Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) e 27 (Premio di efficienza) limitatamente al comma 1.

Quanto previsto all'art. 16 cc. 1 e 2 e l'art. 31 c. 1, comunque, non esclude che il Comune possa facoltativamente recepire principi altrove esposti; quando ciò avviene, il recepimento estensivo generalmente riguarda quanto contenuto agli articoli 8 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa), 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) e a ulteriori commi dell'art. 11 (Trasparenza) quali il comma 2 (caratterizzato dalla previsione del Piano per la trasparenza e l'integrità) e il comma 8 (che indica puntualmente cosa è obbligatorio pubblicare sul sito dell'Ente). Gli schemi di SMiVaP di seguito riportati recepiscono già alcuni dei passi non obbligatori del DLgs 150/2009, e specificamente quanto attiene alla relazione annuale sulla performance, alle modalità di misura e valutazione della performance organizzativa e al piano della performance.

Il luogo del recepimento regolamentare di quanto sopra indicato è il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) previsto all'art. 7 del DLgs 150/2009. Le regole di valutazione della performance individuale sono parte integrante di detto Sistema di misurazione e valutazione della performance.

I fattori in base ai quali si effettua la valutazione della performance individuale sono indicati all'art. 9 “ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale” e costituiscono norma di principio alla quale informare i propri regolamenti.

I principi contenuti nei citati articoli sono stati recentemente confermati nel DL 6 luglio 2012 n. 95 convertito dalla legge 7 agosto 2012 n.135 “Riduzione della spesa delle pubbliche amministrazioni”, c.d. “Spending Review” art. 5 c. 11, senza significative innovazioni.

L'art. 9 DLgs 150/2009 precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata imprescindibilmente ad una serie di fattori di valutazione; detti fattori costituiscono quindi la base metodologica, il principio ineludibile ed il più autorevole riferimento per la strutturazione di un qualsivoglia sistema di valutazione di performance individuale.

L'indicazione di detti fattori valutativi da parte del Legislatore è inoltre coerente con i più consolidati approcci teorici alla valutazione delle performance individuali, approcci che indicano la necessità di considerare, nell'arco del periodo oggetto di valutazione, i tre seguenti elementi:

- i risultati generati,
- le competenze espresse,
- i comportamenti organizzativi posti in essere.

L'art. 9 distingue i fattori valutativi in:

- fattori di valutazione della prestazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (art. 9 c. 1),
- fattori di valutazione della prestazione individuale del restante personale (art. 9 c. 2).

Si noti che le due "batterie" di fattori valutativi appaiono sostanzialmente speculari, e quindi ciò avvalorava la possibilità di strutturare un unico SMiVaP sia per le figure apicali, siano esse dirigenti o PO, sia per il personale, differenziando la graduazione del peso dei singoli fattori, ed in taluni casi l'insistenza sul fattore, per le diverse tipologie o livelli di inquadramento del personale.

Per i dirigenti e il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità i fattori indicati nel DLgs 150/2009 sono:

- a-1) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (cioè la performance organizzativa della struttura attribuita alla responsabilità del soggetto apicale. Questo fattore assume come base informativa quanto documentato mediante valutazione della performance organizzativa della struttura affidata alla responsabilità del dirigente/dell'apicale). **Il format 3 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore;**
- b-1) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali (questo fattore assume come base informativa gli obiettivi attribuiti alla specifica responsabilità del dirigente/dell'apicale come esposto nel Piano Annuale degli Obiettivi o nella analoga sezione trattante gli obiettivi individuali all'interno del Piano della Performance). **Il presente format, unitamente alle puntuali indicazioni di cui all'art. 5 DLgs 150/2009, contiene indicazioni per documentare il presente fattore;**
- c-1) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (questo fattore assume come base informativa la performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso graduata sulla base del contributo individuale). **Il format 4 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore;**
- d-1) le competenze professionali e manageriali dimostrate (questo fattore è frutto di specifica e adeguatamente strumentata valutazione del soggetto a ciò preposto, cioè l'OIV o il Nucleo di Valutazione). **Il format 5 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore;**
- e-1) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (questo fattore assume quindi come primaria base informativa l'andamento delle valutazioni operate sui collaboratori, e può essere integrato da altri indicatori o valutazioni). **Il format 6 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore.**

Per il restante personale, relativamente al quale il Decreto 150 ribadisce la responsabilità di valutazione in capo al dirigente o responsabile di Unità Organizzativa ad esso sovraordinato, i fattori sono:

- a-2) **il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (anche su questo punto sono elementi imprescindibili di riferimento un atto di attribuzione degli obiettivi, che faccia riferimento al Piano Annuale degli Obiettivi o alla specifica sezione del Piano della Performance dell'Unità Organizzativa di appartenenza. Necessariamente quindi debbono essere attribuiti specifici obiettivi, individuali o di gruppo, al personale tutto) . Il format 3 contiene le indicazioni operative**

per documentare il presente fattore, unitamente al presente format e alle indicazioni dell'art. 5 DLgs 150/2009;

- b-2) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (ancora, anche su questo punto è elemento imprescindibile di riferimento il Piano Annuale degli Obiettivi o la specifica sezione del Piano della Performance dell'Unità Organizzativa di appartenenza, graduato sulla base del contributo individuale). **Il format 4 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore;**
- c-2) le competenze dimostrate (frutto, come vedremo, di specifica e adeguatamente strumentata valutazione del soggetto a ciò preposto, cioè il Dirigente o il responsabile dell'Unità Organizzativa). **Il format 5 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore);**
- d-2) i comportamenti professionali e organizzativi (anch'essi valutati dal Dirigente o il responsabile dell'Unità Organizzativa). **Il format 6 contiene le indicazioni operative per documentare il presente fattore.**

Oltre a quanto sopra indicato, per l'inquadramento complessivo e le puntuali indicazioni operative dei principi indicati al DLgs 150/2009 titolo II, si rimanda alla lettura integrale del Reference Book "Valutazione della Performance" rinvenibile al link http://www.qualitapa.gov.it/fileadmin/mirror/i-valperf/strumenti/reference_book.pdf richiamando in particolare l'attenzione sul Principio 3. "Integrare la gestione delle risorse umane e il capitale organizzativo nel processo di misurazione e valutazione della performance", e soprattutto ai criteri dal 3.3 al 3.10 che entrano specificamente nel merito della valutazione della performance individuale.

Modalità applicative

Strumenti

Il presente format mette a disposizione i seguenti strumenti:

1. **schema di deliberazione consiliare di approvazione dei criteri generali per l'adeguamento ai principi introdotti dal DLgs 150/2009, DLgs 141/2011 e L. 135/2012 di conversione del DL 95/2012** (si veda file word "Schema delib consil principi 150 Rev2.doc");
2. **schema di articolato regolamentare del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (SMiVaP) per Ente con dirigenza** (si veda file word "Articolato SMiVaP con Dirigenza Rev2.doc");
3. **schema di articolato regolamentare del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (SMiVaP) per Ente senza dirigenza** (si veda file word "Articolato SMiVaP senza Dirigenza Rev2.doc");
4. **allegato al SMiVaP contenente le regole di dettaglio e i fac-simili delle schede di valutazione per Ente con dirigenza** (si veda file word "Allegato al SMiVaP con Dirigenza.doc");
5. **allegato al SMiVaP contenente le regole di dettaglio e i fac-simili delle schede di valutazione per Ente senza dirigenza** (si veda file word "Allegato al SMiVaP senza Dirigenza.doc");

Contenuto, modalità di utilizzo e personalizzazione degli strumenti sopra elencati:

1. lo schema di delibera consiliare elenca i criteri che la Giunta Comunale dovrà seguire nella definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Si ritiene opportuno

conformare il più possibile il contenuto di detti criteri ai due articoli del DLgs 150/2009 che individuano i principi generali dei titoli II e III, e cioè l'art. 3 e l'art. 18 nella loro interezza.

2. Lo schema di regolamento SMiVaP è riferito a Ente con dirigenza ed implementa la formulazione regolamentare degli articoli costituenti norma di diretta applicazione e norma di principio del DLgs 150/2009 titt. II e III, con l'ulteriore inserimento della previsione della relazione sulla performance e del Piano della Performance;
3. Lo schema di regolamento SMiVaP è riferito a Ente senza dirigenza ed implementa la formulazione regolamentare degli articoli costituenti norma di diretta applicazione e norma di principio del DLgs 150/2009 titt. II e III, con l'ulteriore inserimento della previsione della relazione sulla performance e del Piano della Performance;
4. L'allegato al SMiVaP contenente le regole di dettaglio e i fac-simili delle schede di valutazione per Ente con dirigenza è parte integrante del regolamento di cui al punto 2. Qualora l'Ente non disponga di sistemi valutativi preesistenti sufficientemente strutturati o metabolizzati nella cultura organizzativa, si suggerisce in prima applicazione di valutare prioritariamente la possibilità di un utilizzo senza modifiche e di lasciare a un momento di check successivo alla prima applicazione ogni considerazione evolutiva. Qualora, al contrario, l'Ente abbia una storia positiva e consolidata di utilizzo di strumenti valutativi, ancorché non coerenti con i principi del DLgs 150/2009, detto strumento può costituire un utile elemento di verifica e arricchimento delle positive esperienze maturate.
5. L'allegato al SMiVaP contenente le regole di dettaglio e i fac-simili delle schede di valutazione per Ente senza dirigenza è parte integrante del regolamento di cui al punto 3. Qualora l'Ente non disponga di sistemi valutativi preesistenti sufficientemente strutturati o metabolizzati nella cultura organizzativa, si suggerisce in prima applicazione di valutare prioritariamente la possibilità di un utilizzo senza modifiche degli strumenti proposti, e di lasciare a un momento di check successivo alla prima applicazione ogni considerazione evolutiva. Qualora, al contrario, l'Ente abbia una storia positiva e consolidata di utilizzo di strumenti valutativi, ancorché non coerenti con i principi del DLgs 150/2009, detto strumento può costituire un utile elemento di verifica e arricchimento delle positive esperienze maturate.

Allegato:

Slide di sintesi direzionale