Contesto normativo

in materia di valutazione delle performance organizzativa e individuale

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, ai sensi dell’art. 7 del D. lgs. n.150/2009 ad adottare, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, al fine di valutare annualmente la performance organizzativa e individuale.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta, in base all’articolo 7, comma 2, del D. lgs. n. 150/2009,

a) dall’Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all’articolo 14;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto dagli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall’amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

Ai sensi di quanto disposto dall’art.45 comma 3, del D.lgs. n.165/2001 il trattamento economico accessorio è collegato:

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.

L’art. 9 del citato D.lgs. n. 150/2009, opera una distinzione tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, nei seguenti termini:

- al comma 1 prevedendo che “la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”;

- al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e sono collegate “a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”.

Il presente Sistema ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest’ultimo caso:

- al personale dirigente;

- al personale del comparto.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adeguato al D.lgs. n. 74/2017, attuativo della legge n. 124/2015 (cd. riforma Madia) e a quanto previsto dall’art.7 comma 2-bis Decreto n.150/2009 che prevede che “il Sistema è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell’art.3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”.