

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI E DELLA PERFORMANCE

13 giugno, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- **La graduazione delle posizioni**
- **La valutazione per l'erogazione delle indennità di risultato**
- **La valutazione delle performance**
- **Le relazioni sindacali**
- **Risposte ai quesiti**

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI
PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI
ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI
SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI
ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA,
CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE
ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012),

“L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE
DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24
ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE
ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ La valutazione delle posizioni (nel pubblico impiego valutazione delle posizioni dirigenziali, di quelle organizzative e possibile estensione alle specifiche responsabilità)
- ▶ La valutazione delle prestazioni (ai fini della erogazione delle indennità di risultato di dirigenti e posizioni organizzative e della incentivazione della performance del personale dipendente)
- ▶ La valutazione del potenziale (non introdotta in modo obbligatorio nel pubblico impiego)

LE VARIE TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

- ▶ Serve, per i CCNL, a determinare la misura delle indennità di posizione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa
- ▶ Necessaria la sua adozione
- ▶ Definizione dei criteri di carattere generale nei CCNL
- ▶ Fare riferimento alla complessità (ad esempio personale coordinato e risorse finanziarie assegnate), alla specializzazione richiesta, alla responsabilità
- ▶ Definizione delle metodologie da parte dell'organo di governo previa informazione e, a richiesta, consultazione con i soggetti sindacali
- ▶ Adozione da parte dell'organo di governo, spesso su proposta dell'organismo di valutazione

LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

- ▶ Area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità: si «tiene conto –rispetto alle funzioni ed attività da svolgere- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti». Riduzione in caso di part time
- ▶ Dirigenti: correlazione con le funzioni e le connesse responsabilità; tenere «conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della polizia locale, con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti»

LE INDICAZIONI CONTRATTUALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

- ▶ Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno .. operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, quali ad esempio responsabilità nel settore dei tributi e del commercio.

LA POSSIBILE GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI SPECIFICA RESPONSABILITA' /1

- ▶ Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal dirigente (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), nei seguenti ambiti:
- ▶ 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);
- ▶ 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;
- ▶ 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);
- ▶ 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.
- ▶ 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale
- ▶ 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite
- ▶ Per la indennità di funzione dei vigili «compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito»

LA POSSIBILE GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI SPECIFICA RESPONSABILITA' /2

- ▶ La valutazione come elemento di sviluppo organizzativo, oltre che di erogazione delle indennità collegate alla performance (di risultato e di performance)
- ▶ Necessità della misurazione sia delle performance individuali che di quella organizzativa (intero ente e singola articolazione organizzativa)
- ▶ L'introduzione del concetto di performance organizzativa, unitaria e/o articolata per le varie articolazioni, oltre che per i singoli dirigenti e dipendenti
- ▶ Collegamento con gli obiettivi strategici dell'ente
- ▶ L'altra grande novità: la valutazione da parte degli utenti
- ▶ L'esame dell'andamento dell'ente e/o degli uffici
- ▶ Il sistema deve in particolare riferirsi a "criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi"

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI/1

- ▶ Divieto di erogazione di compensi legati al merito ed alla performance in assenza di un idoneo sistema di valutazione, che corrisponda ai principi dettati dalla normativa
- ▶ L'applicazione non deve essere onerosa per le PA
- ▶ Definizione in sede regolamentare delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
- ▶ Definizione delle modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio
- ▶ Accanto alla valutazione viene prevista la misurazione delle performance
- ▶ Differenza tra misurazione e valutazione
- ▶ Attenzione ai dati obiettivi ed analitici e non solo agli elementi che attengono al giudizio

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI/2

- ▶ Valutazione delle competenze professionali e delle capacità manageriali
- ▶ La FFPP suggerisce la introduzione del cd dizionario delle competenze
- ▶ Occorre tenere conto della capacità di valutazione dei collaboratori, che si misura con la differenziazione
- ▶ Importanza della comunicazione, sia iniziale che intermedia che finale
- ▶ Necessità del contraddittorio

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI/3

- ▶ Per le amministrazioni statali vincolo di attivazione e nomina degli OIV nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 14 e sulla base dei requisiti dettati dalla FFPP, nonché nominando componenti che sono inseriti nell'albo
- ▶ Per le amministrazioni non statali disciplina rimessa alla autonomia delle singole PA, ostilità ANAC (ma non del CCNL) alla presenza del Segretario comunale
- ▶ Compiti: monitoraggio della valutazione, segnalazione delle criticità, validazione della relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali", garanzia della correttezza e della differenziazione, proposta di valutazione dei dirigenti, responsabilità della applicazione delle linee guida, promozione del rispetto dei vincoli di trasparenza, verifica delle pari opportunità
- ▶ Tenere conto della valutazione degli utenti
- ▶ Ampliamento dei poteri di accesso e di controllo sulla base delle previsioni del d.lgs. n. 74/2017

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

- ▶ Necessaria la adozione del piano delle performance nel 2022 nelle more della approvazione del PIAO
- ▶ Evitare che le specifiche responsabilità siano conferite in un numero elevato e che siano connesse al semplice svolgimento di incarichi di responsabile di procedimento. Opportuno fissare un budget per singoli settori
- ▶ La performance organizzativa: «l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità»

QUESITI/1

- ▶ Proroga del PIAO al 30/6/2022: articolo 7 d.l. 36/2022
- ▶ La contestazione della valutazione non inibisce la erogazione della indennità di risultato
- ▶ La valutazione negativa del responsabile, sulla base della metodologia di valutazione, incide negativamente per la performance organizzativa e nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi
- ▶ Di norma la metodologia di valutazione va adottata prima del periodo di riferimento e comunque non più tardi della approvazione degli obiettivi

QUESITI /2