

The logo for ISFOL features a large, white, stylized graphic element that resembles a thick, curved line or a partial circle. The letters 'ISFOL' are printed in a blue, serif font, positioned to the left of the graphic's lower curve.

ISFOL

Staff Direzione generale
Roma, Corso d'Italia 33

Lo sviluppo del ciclo della performance

Guido Dal Miglio

Struttura della presentazione



1. La normativa di riferimento
2. Gli attori del sistema
3. Il ciclo della performance
4. I sistemi premianti
5. Gli ambiti di applicazione
6. Il triennio di sperimentazione ISFOL 2011-2013
7. Condizioni e linee di sviluppo
8. Alcune parole chiave

La normativa



D.Lgs. 150/2009 (Brunetta), Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni:

- Art.1c1. ...le disposizioni del presente decreto recano una **riforma organica** della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, **di valutazione delle strutture e del personale** delle amministrazioni pubbliche, **di valorizzazione del merito** , di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare.
- Art.1c2. ... Le disposizioni del presente decreto **assicurano una migliore organizzazione del lavoro** , il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Delibere, atti di indirizzo, Linee guida della CiVIT ora ANAC

Gli attori del sistema

- I **dirigenti** e il **personale** di ciascuna amministrazione
- l'organo di indirizzo politico amministrativo
- Gli Organismi indipendenti di valutazione
- CiVIT, ora ANAC

L'**Organismo indipendente di valutazione** della performance:

- **monitora** il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- **comunica** tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla CiVIT, ora ANAC;
- **valida** la Relazione sulla performance;
- **garantisce** la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- **propone**, sulla base del sistema, all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- **è responsabile** della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall' ANAC;
- promuove e **attesta** l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- **verifica** i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- **cura** annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale

Ciclo della performance 1



- definizione e assegnazione degli **obiettivi** che si intendono raggiungere, dei **valori attesi di risultato** e dei rispettivi **indicatori**;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle **risorse**;
- **monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, **organizzativa** e **individuale**;
- utilizzo dei **sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- **rendicontazione** dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Ciclo della performance 2 – i documenti



- **Sistema di misurazione e valutazione** della performance
- entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato **Piano della performance** che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- entro il 30 giugno, la **Relazione sulla performance** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse

Art. 10 c.5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

I sistemi premianti

Gli **strumenti** per premiare il merito e le professionalità sono:

1. il bonus annuale delle eccellenze;
2. il premio annuale per l'innovazione;
3. le progressioni economiche;
4. le progressioni di carriera;
5. l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
6. l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

Gli incentivi 1, 2, 3 e 5 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Ambiti di applicazione

Art. 74 c.4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con ... sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e III (Merito e premi) del presente decreto al personale docente della scuola ..., **nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.**

Gli ambiti di applicazione e l'ISFOL 1



Ambiti di applicazione (D.Lgs. 150/2009)

Art. 74 c.4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con ... sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e III (Merito e premi) del presente decreto al personale docente della scuola ..., **nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.**

DPCM 26 gennaio 2011 - Titolo IV Enti di ricerca

Gli enti pubblici nazionali di ricerca, nell'adozione degli statuti di autonomia..., tenuto conto di quanto previsto in materia di sistemi di valutazione dalla «Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori» adottano specifiche misure volte a garantire:

- a) misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi...;
- b) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;
- c) trasparenza dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione ...

Per le finalità di cui sopra, l'ANVUR, d'intesa con la CiVIT, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi

Gli ambiti di applicazione e l'ISFOL 2



ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

- Esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2004-2010
- Legge n. 98/2013 art.60 determina il trasferimento dalla CiVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di **valutazione delle attività amministrative** delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR.

Il triennio di sperimentazione ISFOL 2011-2013



- Travaglio istituzionale e commitment
- Rispetto degli adempimenti
- Applicazione limitata alle funzioni dirigenziali amministrative e insofferenza a sistemi e processi valutativi
- Opposizione/silenzio dei sindacati
- Limiti consistenti del patrimonio informativo gestionale

Condizioni e linee di sviluppo

- Commitment
- Prevalenza della performance organizzativa rispetto a quella individuale
- Estensione progressiva delle funzioni e unità operative partecipanti al ciclo della performance
- Integrazione e complementarità tra Performance, Trasparenza , prevenzione e contrasto della Corruzione
- Sistemi informativi di supporto
- I Piani come strumento gestionale «grimaldello»

Alcune parole chiave



**Differenziazione dei giudizi
e criteri**

**Trasparenza e
Programma triennale per la
trasparenza e l'integrità**

Attori rilevanti o stakeholder