



## *Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche*

### **Iniziative urgenti in tema di valutazione individuale**

#### LA COMMISSIONE

Con la prossima scadenza del primo anno di integrale applicazione del d. lgs. n. 150/2009 ai ministeri e agli enti pubblici nazionali, con i limiti derivanti dalla specialità della disciplina dell'attività di ricerca (atteso che il d.p.c.m. del 26 gennaio 2011, attuativo dell'art. 74, comma 4, del d. lgs. n. 150/2009, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale soltanto in data 20 maggio 2011), è urgente una verifica degli atti e delle iniziative che – sulla base degli indirizzi della Commissione e dei relativi Sistemi - sono stati adottati da parte delle amministrazioni in tema di valutazione della performance individuale, anche per meglio precisare compiti e competenze degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), alla luce delle delibere fin qui adottate dalla Civit (v. allegato);

RICORDATO che sia il Dipartimento della funzione pubblica, sia questa Commissione, pur prendendo atto dei provvedimenti sopra richiamati, hanno reiteratamente precisato – da ultimo in occasione dell'incontro con i Capi del personale e gli OIV - che si deve comunque procedere alla valutazione individuale, presupposto indispensabile per la progressione in carriera (art. 24 d. lgs. n. 150/2009), oltre che condizione per il possibile ricorso al c.d. dividendo dell'efficienza (in conformità con quanto previsto dal d. lgs. n. 141/2011, che ha recepito a livello normativo quanto già oggetto dell'Intesa del 4 febbraio 2011 tra Governo e organizzazioni sindacali);

RILEVATO che è in corso una rilevazione dello stato dei Sistemi di misurazione e valutazione sulla base di una griglia di analisi predisposta dalla Civit;

RITENUTO indispensabile, alla luce del quadro ora delineato, procedere a rilevare con la massima urgenza in quale misura il Sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne quella individuale, abbia recepito gli indirizzi formulati dalla Commissione prima richiamati e sia concretamente applicabile nella valutazione dei singoli dipendenti;

RITENUTO, a tal fine, che, approssimandosi la fine dell'anno e dovendo pertanto la Commissione intervenire con tempestività, è opportuno acquisire, tramite gli OIV (che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, in particolare lett. a) e d), devono monitorare il funzionamento del Sistema di valutazione e garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nel rispetto del principio della valorizzazione del merito e della professionalità), i dati di seguito elencati, con il rilievo che si deve tener distinta, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 41 del d. lgs. n. 150/2009, la valutazione dei dirigenti di vertice, degli altri dirigenti e del restante personale;

RITENUTO che l'operazione in corso deve sfociare inevitabilmente nell'accertamento del funzionamento del Sistema, non tanto per operare una "graduatoria" attraverso una valutazione comparativa dei Sistemi adottati, quanto piuttosto per pervenire, attraverso una fondamentale opera di istruttoria e di accompagnamento, a una applicazione condivisa dai lavoratori e dagli organismi rappresentativi dei medesimi e a una valutazione da parte dei singoli "del proprio superiore gerarchico";

tutto ciò premesso,

#### DISPONE

la convocazione degli OIV dei ministeri e degli enti pubblici nazionali per martedì 8 novembre, alle ore 9.30, presso la Scuola superiore della pubblica amministrazione;

#### DECIDE

di richiedere preventivamente agli OIV, per agevolare lo svolgimento dei lavori, l'invio ([segreteria.commissione@commissionevalutazione.it](mailto:segreteria.commissione@commissionevalutazione.it)), entro il 28 ottobre 2011, di una sintetica relazione (eventualmente accompagnata da allegati), per indicare:

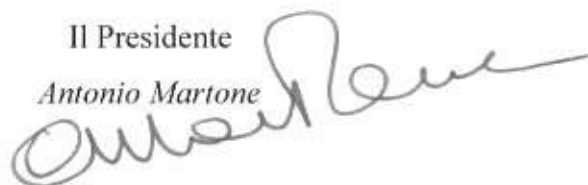
- 1) il coordinamento del Sistema di valutazione e di eventuali atti applicativi o di portata generale, con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- 2) se siano state predisposte schede di valutazione distinte per categorie, anche con particolare riferimento alla individuazione dei dirigenti di vertice e alla loro valutazione;
- 3) la prevista tempistica relativa alle singole fasi del processo di valutazione, ai fini anche della predisposizione della graduatoria delle valutazioni individuali, rilevante, come già sottolineato, ai sensi della progressione in carriera;

- 4) individuazione di eventuali criticità o lacune ai fini dell'applicazione del Sistema;
- 5) descrizione del contesto ambientale nel quale si dovrebbe procedere alla valutazione individuale, con particolare riferimento al grado di condivisione del Sistema e all'eventuale atteggiamento espresso dalle organizzazioni sindacali;
- 6) indicazione di eventuali prassi che abbiano riscosso un buon grado di condivisione all'interno dell'amministrazione.

Roma, 11 ottobre 2011

Il Presidente

*Antonio Martone*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonio Martone', written in a cursive style.

## Allegato

- Il 2 settembre 2010 (delibera n. 104/2010) sono stati stabiliti modalità, tempi, principi, contenuti e processo di perfezionamento per la definizione, da parte degli OIV entro il termine del 30 settembre 2010, dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale (art. 30, comma 3, d. lgs. n. 150/2009);
- il successivo 10 novembre 2010 (delibera n. 114/2010) si è provveduto a integrare la precedente delibera, sulla base della individuazione delle problematiche e delle criticità emerse dall'analisi dei documenti inviati dagli OIV, indicando i requisiti minimi relativi alla valutazione della performance individuale;
- con note inviate ai singoli ministeri in data 16 novembre 2010 si è provveduto alla analitica indicazione di eventuali modifiche e integrazione da apportare ai detti documenti in vista della definitiva adozione del Sistema di misurazione e valutazione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo. Per quanto riguarda gli enti pubblici nazionali, la Commissione si è limitata a richiamare le delibera n. 114/2010 prima citata;
- sono state, altresì, adottate le seguenti delibere riguardanti profili specifici della valutazione individuale e in particolare:
  - in data 22 ottobre 2010 (delibera n. 111/2010) è stato affrontato il tema della applicabilità dell'art. 19, in relazione all'art. 65 del d. lgs. n. 150 del 2009, alla luce anche di quanto disposto sul punto dall' art. 9 del d. l. 30 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, stabilendo che le amministrazioni devono comunque procedere alla definizione e alla adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti, mentre gli enti territoriali devono egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti;
  - in data 21 dicembre 2010 (delibera n. 122/2010) è stato affrontato il tema della misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni con personale contrattualizzato e non contrattualizzato, stabilendo che:
    - a) la misurazione e valutazione della performance organizzativa deve essere operata senza alcuna eccezione;
    - b) la misurazione e valutazione della performance individuale del personale contrattualizzato deve essere svolta dal responsabile della unità organizzativa, anche se parte di un rapporto non contrattualizzato;

- c) il responsabile dell'unità organizzativa parte di un rapporto contrattualizzato può operare la valutazione del personale non contrattualizzato, ma in applicazione dei criteri previsti per il rapporto non contrattualizzato;
- in data 21 dicembre 2010 (delibera n. 123/2010) è stato affrontato il tema della valutazione della dirigenza, stabilendo che il soggetto che deve operare la valutazione individuale va individuato in quello che ha assegnato gli obiettivi al valutando, con la conseguenza che l'OIV deve formulare la proposta della valutazione annuale prevista ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) nei confronti dei soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico – amministrativo ha assegnato gli obiettivi;
  - in data 22 dicembre 2010 (delibera n. 124/2010) è stato affrontato il tema delle procedure di conciliazione relative alla applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, esprimendo l'avviso che, salva la possibilità di un intervento del soggetto gerarchicamente sovraordinato, l'esigenza dell'adozione di procedure di conciliazione, ai sensi dell'art. 7, co. 3, del dlgs n. 150/2009, deve essere soddisfatta o con l'istituzione di un apposito collegio di conciliazione nelle forme anzidette o con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc.