

## Linee per la definizione della metodologia di valutazione della performance organizzativa e individuale.

### **1. Considerazioni generali.**

La performance viene intesa, in ambito organizzativo, come prestazione efficace, ossia come il contributo che l'azione di un soggetto, individuale o anche collettivo, ad es. un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione. Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

La gestione della performance nella Pubblica Amministrazione deve essere fortemente integrata con il tema della valorizzazione del personale che opera responsabilmente nell'ambito dell'erogazione dei servizi pubblici. Invero, la gestione delle risorse umane costituisce il principale elemento di considerazione e di attenzione anche in funzione della realizzazione dei canoni dell'efficienza, dell'efficacia e della economicità dell'azione amministrativa.

A tal riguardo, giova richiamare i seguenti principi cui è improntato l'ordinamento del lavoro pubblico, come ricavati dall'art.7 del D.Lgs 165/2001:

- le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
- le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

- le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

- le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Peraltro, particolare rilevanza, in un contesto organizzativo vocato all'innovazione e allo sviluppo "qualitativo" della performance, assumono anche le misure in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come declinate nelle specifiche linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

In considerazione dei principali elementi normativi di riferimento del citato decreto 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della *performance* consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il vigente CCNL del personale del comparto sanità, triennio 2016 – 2018, coerentemente con le disposizioni legislative che disciplinano la materia, prevede una regolamentazione delle modalità di erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale (art. 81). Prevede inoltre la definizione di una modalità di differenziazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (art. 82).

## **2. Destinatari e quote economiche incentivanti.**

Il sistema si applica a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e determinato (ferme restando, per questo ultimo, le specifiche intese definite per il trattamento del personale operante su singoli progetti), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e al personale in comando. Al personale in distacco sindacale viene riconosciuta la valutazione media della prestazione collettiva con riferimento alla categoria di appartenenza.

Le quote teoriche annue lorde, comprensive per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, corrispondono ai seguenti importi:

Tabella 1

Categoria	Quota annuale euro
A	1.474,44
B	1,725,12
BS	1.879,12
C	2.351,76
D	2.661,36
DS	3.133,20

## **3. Performance organizzativa e performance individuale.**

Il processo di valutazione annuale costituisce uno strumento di riconoscimento e di valorizzazione dei contributi lavorativi alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenzia ed è finalizzato alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

La performance organizzativa e la performance individuale pesano rispettivamente 70% e 30% delle quote teoriche annue lorde riferite alle diverse categorie, ai fini della remunerazione potenziale del singolo dipendente.

La dinamica annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati è strettamente correlata al processo di pianificazione ed è costituita dalle seguenti fasi e tempistiche, comportanti l'interlocuzione diretta tra valutato e valutatore:

- a) comunicazione degli obiettivi e tempistica di realizzazione da parte del RUO tramite riunione "ad hoc": entro febbraio dell'anno di riferimento;
- b) monitoraggio periodico, in concomitanza con la verifica degli stati di avanzamento delle attività annuali;
- c) valutazione finale (entro febbraio dell'anno successivo), ad esito della fase di rendicontazione annuale delle attività, ivi inclusa la valutazione individuale previo colloquio tra valutato e valutatore.

#### **4. La performance organizzativa.**

La performance organizzativa (70% della quota teorica annua lorda) è valutata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance della Struttura di afferenza attraverso il sistema di indicatori del controllo di gestione. L'erogazione finale della quota avviene in base alle indicazioni della tabella seguente:

Tabella 2

% raggiungimento obiettivo struttura	Erogazione premio al dipendente
Da 0% a 29%	Nessuna erogazione
Da 30% a 50%	50%
Da 51% a 70%	70%
Da 71% a 90%	90%
Oltre 90%	100%

La performance organizzativa viene declinata, per ogni singola Unità Organizzativa, mediante l'individuazione di una serie di indicatori prestazionali e gestionali derivanti dal Piano della Performance. Gli obiettivi sono assegnati dal dirigente responsabile della struttura, previa condivisione del Direttore competente. A tal fine il dirigente convoca un apposito incontro illustrativo degli obiettivi e delle relative modalità operative ad esito del quale i dipendenti della struttura provvedono alla sottoscrizione per presa visione.

Gli obiettivi e i relativi indicatori di risultato devono essere raggiungibili, chiari, specifici, correttamente misurabili e coerenti con i ruoli e le competenze professionali degli operatori. Gli indicatori di risultato devono specificare le modalità di misurazione e i tempi di raggiungimento degli obiettivi annuali. Nel corso dell'anno, devono essere effettuate almeno due riunioni di monitoraggio della performance organizzativa anche al fine di effettuare, ove necessario, tempestive rimodulazioni dei risultati pianificati, in relazione al verificarsi di oggettive e quantificate esigenze incidenti sulla erogazione dei servizi.

- Per l'anno 2020, l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, pari al 70% della quota teorica lorda, secondo la parametrizzazione definita in Tabella 2, avviene con le seguenti misure e modalità:
  - 1) 35%: mediante l'erogazione di quote infrannuali con cadenza mensile, collegate al generale processo di monitoraggio periodico, per stati avanzamento dei lavori, della performance organizzativa;
  - 2) 20%: erogato nel mese di ottobre dell'anno in corso, ad esito del monitoraggio e della verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa con riferimento al periodo gennaio/ottobre;
  - 3) saldo pari al restante 15%: erogato nel mese di aprile dell'esercizio successivo, ad esito della verifica finale della performance organizzativa.
- Per gli anni seguenti, l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, pari al 70% della quota teorica lorda, secondo la parametrizzazione definita in Tabella 2, avviene con le seguenti misure e modalità:

- 1) 30%: erogato nel mese di maggio dell'anno in corso, ad esito del monitoraggio e della verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa con riferimento al periodo gennaio/aprile;
- 2) 30%: erogato nel mese di ottobre dell'anno in corso, ad esito del monitoraggio e della verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa con riferimento al periodo maggio/settembre;
- 3) saldo pari al restante 10%: erogato nel mese di aprile dell'esercizio successivo, ad esito della verifica finale della performance organizzativa.

## **5. La performance individuale.**

- La prestazione individuale (30% della quota teorica annua lorda) per l'anno 2020, viene valutata direttamente dal dirigente responsabile della Struttura di appartenenza basandosi sui parametri che costituiscono la scheda individuale, tenuto altresì conto dei livelli di responsabilità propri del profilo professionale di appartenenza, come da declaratoria contrattuale:

uno /due obiettivi di risultato specifico per il dipendente, selezionati nell'ambito degli obiettivi prestazionali di performance organizzativa della struttura di appartenenza del peso complessivo pari a 30.

- La prestazione individuale (30% della quota teorica annua lorda) per gli anni seguenti, viene valutata direttamente dal dirigente responsabile della Struttura di appartenenza basandosi sui parametri che costituiscono la scheda individuale, tenuto altresì conto dei livelli di responsabilità propri del profilo professionale di appartenenza, come da declaratoria contrattuale secondo la seguente proposta:
  - 1) un obiettivo di risultato specifico per il dipendente, selezionato nell'ambito degli obiettivi prestazionali di performance organizzativa della struttura di appartenenza (peso 25/100).
  - 2) item relativi alle competenze tecnico - professionali, organizzativo – gestionali, potenziali come di seguito definiti:

- a) corretta esecuzione delle attività affidate, sulla base dei parametri normativi di riferimento e delle direttive ricevute, e precisione e qualità dei compiti affidati (peso 25/100);
- b) autonomia e proattività nella gestione delle attività lavorative e senso di responsabilità nel realizzare i compiti affidati (peso 25/100);
- c) capacità di relazionarsi con gli utenti e disponibilità a concorrere al benessere organizzativo del gruppo (peso 25/100).

Per ciascuno dei suddetti quattro campi, la valutazione individuale si esprime mediante l'assegnazione di uno dei seguenti giudizi sintetici, cui è correlato un valore percentuale:

- parzialmente adeguato: 17,5/25
- adeguato: 20/25
- buono 22,5/25
- ottimo 25/25

La quota individuale di premio incentivante è erogata in misura proporzionale alla valutazione finale complessivamente raggiunta, in corrispondenza con le competenze stipendiali del mese di aprile, ad esito della valutazione riferita all'anno precedente. Una valutazione individuale pari o superiore a 95 dà diritto comunque alla erogazione del premio in quota intera.

La modalità prevista per il comparto si applica anche ai titolari di incarichi funzionali.

## **6. Maggiorazione del premio individuale ex art. 82 del CCNL**

Ai dipendenti di ruolo, di tutti i ruoli (sanitario, amministrativo, tecnico e professionale) e di tutte le categorie, che conseguano le valutazioni più elevate, pari o superiori a 95%, può essere attribuita una maggiorazione percentuale pari al 40% relativamente alla quota teorica definita per la valutazione individuale (30% delle quote definite in tab. 1). La quota di personale cui tale maggiorazione è annualmente attribuita è pari al 3% del personale complessivamente in servizio.

L'attribuzione motivata dei premi individuali è effettuata dal Comitato dei Direttori, ad esito di valutazione e selezione delle proposte argomentate pervenute da dirigenti delle diverse strutture dell'Agenzia, tenuto conto di almeno uno dei seguenti parametri di riferimento:

- partecipazione solidale e “mutuo soccorso”: realizzazione, nel corso dell'anno, su base volontaria, di carichi di lavoro di articolazioni organizzative diverse da quella di appartenenza sia a livello centrale che territoriale, al fine di espletare prioritarie attività istituzionali e/o sostenere servizi non programmati, sia in ambito tecnico che amministrativo/gestionale;
- partecipazione nella gestione di eventi straordinari e complessi: partecipazione, nel corso dell'anno, alla risoluzione di problematiche e di eventi complessi particolarmente critici, implicanti un carico di lavoro suppletivo significativo;
- disponibilità a fare fronte a prioritari livelli prestazionali aggiuntivi e non pianificati, a fronte di: a) intervenute normative di legge e/o qualificate e circostanziate richieste da parte delle competenti Autorità; b) necessità di implementazione e realizzazione di nuove modalità di lavoro particolarmente innovative.

### **7. Ricorso avverso la valutazione.**

La sottoscrizione della scheda da parte del dipendente ha valore di presa visione e non preclude alcuna azione successiva del valutato avverso la valutazione. Sia il valutato che il valutatore hanno facoltà di apporre alla valutazione sintetiche considerazioni. È sempre obbligatoria la motivazione da parte del valutatore rispetto all'esito di valutazione complessivo.

Avverso l'effettuata valutazione, il dipendente può presentare istanza motivata al Nucleo di Valutazione, entro e non oltre 30 giorni dalla data di sottoscrizione delle relative schede, nei seguenti casi:

- Valutazione della performance organizzativa relativamente al contributo individuale inferiore a 90/100;
- Valutazione della performance individuale inferiore a 95/100.



Su richiesta del valutato, il ricorso al Nucleo di Valutazione è preceduto da un ulteriore confronto con il valutatore in ordine alla effettuata valutazione. Ad esito del confronto, la valutazione può essere motivatamente modificata in senso migliorativo o confermata.

#### **8. Riduzione quota incentivante.**

Sulle assenze dal servizio che comportano riduzione, anche parziale, dei premi incentivanti annuali, l'U.O. Risorse Umane predisporrà una specifica tabella contenente la regolamentazione delle diverse casistiche, tenuto conto delle normative vigenti e della effettiva incidenza dell'assenza dal servizio sul raggiungimento dei risultati definiti su base annuale. Detta regolamentazione sarà oggetto di confronto preventivo con le OO.SS.

#### **9. Clausola finale.**

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di verificare, a distanza di un anno dalla sua prima applicazione, le modalità di attuazione e di funzionamento del presente sistema di trattamento della performance organizzativa e individuale del personale del comparto.

Le parti si impegnano a ridefinire entro il primo trimestre 2020 il sistema di valutazione dei titolari di incarichi di funzione.

Milano, 4 dicembre 2019

Per l'Amministrazione

Per le OO.SS.