

Il d.lgs. n. 74/2017 modifica il sistema di misurazione delle performance

Autore: Redazione

In: Approfondimenti

di Maurizio Lucca

Il d.lgs. n. 74/2017 di riforma del d.lgs. n. 150/2009, interviene modificando il sistema di misurazione delle performance, attribuendo agli OIV nuovi poteri e capacità di iniziativa per il miglioramento della valutazione, con riflessi sull'organizzazione amministrativa, inserendo alcune novità all'interno del processo valutativo con la partecipazione diretta dei cittadini e degli utenti in grado di poter segnalare le proprie osservazioni, incrementando la trasparenza nell'attività pubblica.

Quadro di riferimento

Il decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, assieme al decreto legislativo n. 75/2017, in attuazione alla riforma c.d. Madia (ex leggen. 124/2014) di riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa, intende **ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, garantire l'efficienza e la trasparenza delle p.a., assicurare un maggior controllo della prestazione lavorativa**, attribuendo al Dipartimento della Funzione Pubblica (FP) un ruolo centrale di indirizzo e controllo per omogeneizzare, in generale, la disciplina del merito, dell'avanzamento di carriera, della responsabilità dirigenziale. In sede di adozione del decreto, il Governo ha definito lo scopo della riforma, ispirata ai principi di semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e della premialità, di razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

In questo contesto, già il decreto legislativo n. 97 del 2016 (art. 41, comma 1, lett. h) attribuiva agli **organismi indipendenti di valutazione (OIV)**, e suoi omologhi) un ruolo centrale in materia di prevenzione della corruzione e controllo della prestazione lavorativa, un potenziamento di funzioni e competenze nello stabilire la coerenza degli obiettivi delle performance con quelli previsti nei piani di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT): la validazione della "Relazione sulla performance" deve, infatti, tenere conto dei risultati conseguiti anche con riferimento alle misure di prevenzione del rischio corruttivo, dimostrando che la valutazione non è solo una condizione per l'erogazione di premi ma una condizione sine qua non per l'attribuzione di incarichi responsabilità, oltre che di progressione professionale.

Il decreto legislativo n. 74/2017 introduce una normativa di dettaglio a chiarimento di tutti quegli aspetti

non sempre di facile applicazione:

1. la **valutazione negativa delle performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale** e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
2. ogni amministrazione pubblica è tenuta a **misurare e a valutare la performance** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti, in una visione complessiva dell'agire pubblico;
3. oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, **è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali**, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
4. gli OIV assumono un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità di **interventi correttivi rispetto agli obiettivi programmati**, anche in relazione alle risultanze dei controlli interni, con poteri propri di indagine e accesso agli atti;
5. i cittadini diventano protagonisti ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di **sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti** in merito alla qualità dei servizi resi;
6. nella misurazione delle performance individuali del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità, rilevando che nei contratti di lavoro **gli obiettivi di trasparenza s'intersecano con la produttività**;
7. è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo **sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano**;
8. sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva **diversificazione dei trattamenti economici correlati**.

Continua a leggere

<https://www.diritto.it/d-lgs-n-742017-modifica-sistema-misurazione-delle-performance/>