



## **IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'**

**COSA CAMBIA CON LA RIFORMA PREVISTA NEL DLGS  
DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 15/2009**

### **A CHE COSA SERVE IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE**

L'OBIETTIVO DEL LEGISLATORE E' QUELLO DI ***DIFFERENZIARE LE QUOTE INDIVIDUALI DI SALARIO ACCESSORIO LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'***, ELIMINANDO LA DISTRIBUZIONE "A PIOGGIA" DELLE RISORSE.

NELL'AMBITO DEL DLGS DI ATTUAZIONE DELLA L. 15, LA PARTE RELATIVA AL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE OCCUPA, IN TOTALE, 29 ARTICOLI SU 74 (DALL'ART.2 ALL'ART. 31).

TUTTA QUESTA LUNGA SEZIONE PUO' ESSERE DIVISA IN TRE FILONI:

- A) ORGANISMI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
- B) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI
- C) PREMI ED INCENTIVI INDIVIDUALI.

### **ORGANISMI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

1) COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (a livello nazionale per tutta la pubblica amministrazione)

Tra i vari adempimenti, ricordiamo:

- definisce i parametri e i modelli di riferimento a cui poi dovranno attenersi, nelle singole amministrazioni, gli organismi preposti alla misurazione e alla valutazione delle "performances" del personale dirigente e non dirigente;

- fornisce all'Aran ogni anno, entro il 31 maggio, la “graduatoria delle performances” per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, raggruppati per settori e collocati su almeno 3 diverse fasce di merito: la collocazione in tale graduatoria inciderà sull'entità delle quote da assegnare per la contrattazione integrativa con accordo nazionale.

## 2) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (a livello di singola amministrazione o in forma associata fra più amministrazioni)

Tra i vari adempimenti, ricordiamo:

- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione dei dirigenti di vertice per l'attribuzione ad essi dei premi individuali;
- controlla che i dirigenti abbiano effettuato le valutazioni del personale nel rispetto dei criteri fissati per i processi del sistema di misurazione e valutazione;
- compila anno per anno la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, generale e non, e del personale non dirigenziale, ai fini dell'attribuzione delle quote di salario di produttività, differenziate per fasce di merito;
- assegna al personale che ne ha diritto gli ulteriori premi individuali;
- effettua annualmente indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;

## 3) ORGANISMO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO di ciascuna amministrazione

Tra i vari adempimenti, ricordiamo:

- attribuisce ai dirigenti di vertice, su proposta dell'organismo indipendente, i premi individuali;
- decide gli obiettivi a livello di amministrazione e di unità operative e valuta i risultati raggiunti.

## 4) DIRIGENTI

Tra i vari adempimenti, ricordiamo:

- effettuano anno per anno la valutazione del personale assegnato ai rispettivi uffici e sulla base di tale valutazione il personale viene collocato dall'Organismo Indipendente in una graduatoria articolata in fasce di merito.

## **GLI STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO**

LE RISORSE COLLEGATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE VENGONO DISTRIBUITE OGNI ANNO IN BASE ALLA FASCIA DI MERITO NELLA QUALE SI E' COLLOCATI:

- Fascia di produttività alta > 25% del personale > 50% DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (vedi sotto: “Nuova struttura del salario di produttività”), il cui esatto ammontare è quantificato dalla contrattazione;  
*N.B.: la contrattazione può aumentare o diminuire del 5% la percentuale di personale da inserire in questa fascia.*
- Fascia di produttività intermedia > 50% del personale > 50% DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (idem c.s.)  
*N.B.: la contrattazione può prevedere deroghe alla composizione percentuale di questa fascia e alla distribuzione delle risorse nelle due fasce inferiori*
- Fascia di produttività bassa, > 25% del personale > NESSUNA RISORSA  
*N.B.: la contrattazione può prevedere deroghe alla composizione percentuale di questa fascia e alla distribuzione delle risorse nelle due fasce inferiori*

LE QUOTE CORRISPONDENTI A CIASCUNA FASCIA VENGONO DETERMINATE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI MINISTERO O ENTE.

GLI ARTICOLI DA 20 A 26 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEFINISCONO GLI ULTERIORI PREMI E INCENTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AL MERITO, IN AGGIUNTA ALLE QUOTE INDIVIDUALI DI PRODUTTIVITA':

- a) **bonus annuale delle eccellenze**
  - importo definito dalla contrattazione di ministero o ente,
  - viene assegnato a max. il 5% del personale collocato nella fascia di merito alta,
  - non è cumulabile con il “premio annuale per l’innovazione” e con l’accesso a percorsi di “alta formazione” (vedi sotto).
- b) **premio annuale per l’innovazione**
  - importo uguale al bonus delle eccellenze,
  - viene assegnato direttamente dall’Organismo indipendente,
  - non è cumulabile con il “bonus delle eccellenze” (vedi sopra).
- c) **progressioni economiche (all’interno delle aree)**
  - titolo prioritario: la collocazione per 3 anni consecutivi nella fascia alta (oppure 5 anni non consecutivi).
- d) **progressioni di carriera (passaggi fra le aree)**
  - dall’1.1.2010, riserva max. del 50% a favore del personale interno nei concorsi per l’accesso dall’esterno,
  - non saranno più effettuati corsi-concorso ad hoc per i passaggi di area,
  - titolo rilevante: la collocazione per 3 anni consecutivi nella fascia alta (oppure 5 anni non consecutivi).
- e) **attribuzione di incarichi e responsabilità**

- potranno essere attribuiti solo sulla base delle risultanze attestate dal sistema di valutazione.

f) **accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale**

- accesso “privilegiato” a percorsi di alta formazione in Italia e all’estero,
- stages formativi presso aziende pubbliche e private, in Italia e all’estero.

## NUOVA STRUTTURA DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA'

IL SALARIO ACCESSORIO DI PRODUTTIVITA' SARA' COMPOSTO DA:

- 1) UNA PARTE RIFERITA ALLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE";
- 2) UNA PARTE RIFERITA ALLA "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA" (SIA DELL'AMMINISTRAZIONE, CHE DELL'UNITA' OPERATIVA IN CUI SI LAVORA);

**N.B.: ad esse si aggiungeranno eventuali ulteriori indennità collegate ad attività disagiate o pericolose.**

LA CONTRATTAZIONE DI MINISTERO O ENTE DETERMINERA' IL "PESO" DELLA PARTE INDIVIDUALE E DI QUELLA ORGANIZZATIVA. LA PARTE PREVALENTE DOVRA' ESSERE QUELLA DESTINATA ALLA "PERFORMANCE" INDIVIDUALE.

*Art. 40, comma 3-bis, dlgs 165/2001, aggiunto dall'art. 54, c. 1, dlgs di attuazione della L. 15/2009.*

Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine **destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente** del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (...).

## **IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE**

COME ERA STATO PREVISTO DALL'ART. 3 DELLA LEGGE DELEGA 15/2009, IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI VIENE SOTTRATTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (SALVO CHE PER ASPETTI MARGINALI) E DIVENTA COMPETENZA PRESSOCHÉ ESCLUSIVA DELLA PARTE DATORIALE.

*I CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE SONO INDIVIDUATI CON PROCEDURE E CON MECCANISMI CHE **NON** PREVEDONO LA PARTECIPAZIONE DEL SINDACATO.*

ALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI COMPARTO SPETTA IL COMPITO, IN SEDE DI RINNOVO DEL CCNL, DI **QUANTIFICARE LE RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' NELLE VARIE AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO.**

**N.B.: Nell'ambito delle risorse per il rinnovo dei CCNL dovranno essere destinate specifiche risorse per premiare il merito**

ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI MINISTERO O DI ENTE SPETTA IL COMPITO DI **DEFINIRE GLI IMPORTI** DA CORRISPONDERE AL PERSONALE IN MODO DIFFERENZIATO COME SALARIO DI PRODUTTIVITA' E COME PREMI INDIVIDUALI, A SECONDA DELLE FASCE DI MERITO.

In sintesi, *per quanto riguarda il nuovo sistema di valutazione e la corresponsione delle quote di salario collegate al merito*, i compiti riservati alla contrattazione nazionale e integrativa sono i seguenti:

### A LIVELLO DI CCNL:

- quantificazione delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa;
- individuazione delle modalità di utilizzo delle risorse appositamente stanziare, in sede di rinnovo del ccnl, per premiare il merito e la performance dei dipendenti.

### A LIVELLO DI MINISTERO O ENTE:

- definizione delle percentuali di personale da inserire nelle fasce di merito, con possibilità di ampliare o abbassare del 5% la fascia alta e di modificare le percentuali da inserire nelle altre due fasce rispetto a quanto stabilito dall'art. 19, c. 2, del dlgs. 150/2009;
- distribuzione delle risorse tra le fasce di merito, con possibilità di derogare quanto previsto dall'art. 19, c. 2 dlgs. 150/2009 rispetto alle risorse da destinare alle due fasce più basse;
- quantificazione, nell'ambito del monte risorse disponibile per la produttività, delle risorse da destinare alle performances individuali (quota prevalente) e di quelle da destinare alle performances organizzative (produttività dell'amministrazione e dell'unità operativa);
- quantificazione delle risorse da destinare alle particolari prestazioni per l'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose;
- definizione dei trattamenti economici collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e alle indennità per attività disagiate o pericolose;
- quantificazione degli ulteriori premi individuali destinati al personale inserito nella fascia di merito alta ("bonus delle eccellenze" e "premio per l'innovazione");

- definizione dei criteri e delle risorse per le progressioni economiche all'interno dell'area.

## **L'INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA'**

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE, IN SEDE DI RINNOVO DEL CCNL, DESTINERA' LE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE "DECENTRATA" (INGRATIVA DI MINISTERO O ENTE) TENENDO CONTO **ANNO PER ANNO** DELLA **GRADUATORIA DI MERITO** IN CUI LE VARIE AMMINISTRAZIONI, RAGGRUPPATE PER SETTORI, SONO STATE COLLOCATE (LE FASCE DOVRANNO ESSERE ALMENO TRE).

**Art. 40, comma 3-quater del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54. c. 1, del dlgs di attuazione della L. 15/2009:**

*La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 150/2009 fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una **graduatoria di performance** delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti.*

*La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.*

IN CIASCUNA AMMINISTRAZIONE, IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E DI RICONOSCIMENTO DEL MERITO VIENE FINANZIATO:

**A) ATTRAVERSO LE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, CHE COMPRESERANNO:**

- LE RISORSE "STORICHE" DI CIASCUNA AMMINISTRAZIONE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA';
- LE SOMME DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' CHE IL GOVERNO OGNI ANNO, CON APPOSITO ATTO NORMATIVO, PROVVEDERA' A RESTITUIRE A CIASCUNA AMMINISTRAZIONE COME QUOTA PARTE (NON QUANTIFICATA) DEI RISPARMI REALIZZATI (comma 17, art. 67, DL 112/2008);

**B) ATTRAVERSO ULTERIORI SOMME DERIVANTI:**

- DALLE "APPOSITE RISORSE" CHE IL GOVERNO STANZIERA' NELL'AMBITO DI QUELLE PREVISTE PER IL RINNOVO DEL CCNL

**Art. 45, comma 3-bis, dlgs 165/2001, aggiunto dall'art. 57, c.1, del dlgs di attuazione della L. 15/2009**

*"3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro."*

- DALLE RISORSE DEL C.D. "PREMIO DI EFFICIENZA", PARI MAX. AL 30% DEI RISPARMI SUI "COSTI DI FUNZIONAMENTO" DI CIASCUNA AMMINISTRAZIONE, DI CUI 2/3 DA DESTINARE AL FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

INDIVIDUALE E 1/3 ALL'INCREMENTO DELLE SOMME DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

**Art. 27, c. 1, dlgs di attuazione della L. 15/2009 (Premio di efficienza)**

*1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.*

**ENTRATA IN VIGORE, TERMINI DI ADEGUAMENTO, INDEROGABILITA'**

1 - Il D.lgs. 150/2009 entra in vigore il **15 novembre 2009**.

2 - Tutte le disposizioni del titolo III (merito e premi artt. da 19 a 31) sono inderogabili dalla contrattazione collettiva e inserite di diritto nei CCNL a **decorre dal periodo contrattuale 2010/2012**.

3 - La Commissione per la valutazione (art. 13) deve essere costituita **entro il 15 dicembre 2009**.

4 - Gli Organismi indipendenti (art. 14) dovranno essere costituiti **entro il 30 aprile 2010**. Nel frattempo restano operativi gli organismi di controllo strategico.

5 - gli Organismi indipendenti entro il **30 settembre 2010** definiscono i sistemi di valutazione della performance che dovranno essere operativi **a decorrere dal 1.1.2011**.

**6 - Entro il 31.12.2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi** vigenti alle disposizioni riguardanti la suddivisione delle materie riservate alla legge o al contratto, nonché alle disposizioni previste dal titolo III (merito e premi). In caso di **mancato adeguamento** i CCNI vigenti **cessano di avere efficacia dal 1.1.2011** e non sono più applicabili.