Come cambia la valutazione: contenuti e rilevanza

PRIMA	DOPO
Il rispetto delle disposizioni del Titolo II del Dlgs n. 150/2009 ("*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*") è previsto come **condizione necessaria** per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance.	Il rispetto delle disposizioni del Titolo II del Dlgs n. 150/2009, oltre che condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, rileva ai fini del **riconoscimento** delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
Non sono previste le **conseguenze** della valutazione negativa dei dirigenti.	La **valutazione negativa**, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, se reiterata per tre anni, ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento (art. 55-*quater*, comma 1, lett. *f-quinquies)*, del Dlgs n. 165/2001).
Non è prevista la prevalenza degli **indicatori** di performance organizzativa nella valutazione complessiva	Gli **indicatori di performance** relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità devono avere un **peso prevalente nella valutazione complessiva** dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.
È prevista l'incidenza, sulla valutazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, delle **competenze** professionali e manageriali dimostrate.	La misurazione e la valutazione della **performance individuale** dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità deve svilupparsi, oltre che in relazione alle competenze professionali e manageriali dimostrate**,** anche con riferimento ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Nessuna rilevanza per la **valutazione individuale** degli obiettivi individuali definiti nel contratto individuale.	La valutazione individuale dei **dirigenti** con incarichi di funzione dirigenziale di livello generale (art. 19, commi 3 e 4, del Dlgs n. 165/2001) è collegata anche agli obiettivi specifici definiti nel contratto individuale.

****

La valutazione negativa dei dirigenti

Il nuovo **comma 5-bis dell'art. 3** del Dlgs n. 150/2009 stabilisce le conseguenze della valutazione negativa dei dirigenti. In particolare statuisce che la stessa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ex art. 21 del Dlgs n. 165/2001 (che può portare all'impossibilità di rinnovo dell'incarico dirigenziale e fino alla revoca dello stesso) e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare, come disciplinato dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *f-quinquies*), del Tupi ("*licenziamento per insufficiente rendimento*"), lettera aggiunta dall'art. 15, comma 1, lett. *a)*, del Dlgs n. 75/2017.

Il primo aspetto che deve essere chiarito è cosa s'intenda per valutazione negativa; correttamente la norma richiamata rinvia alla disciplinata definita nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance* della singola amministrazione, per come adottato ai sensi dell'art. 7 del Dlgs n. 150/2009. Pertanto è in questo specifico contesto che deve essere correttamente individuato a quale specifico valore di valutazione (in termini quantitativi) corrisponda una **condizione di negatività**. Nella logica di graduazione delle valutazioni finali, infatti, il parziale raggiungimento degli obiettivi, che rappresenta uno dei fattori sui quali si sviluppa la valutazione individuale, non può essere considerata, di per sé, sintomo di una condizione di negatività. In linea generale, quindi, il sistema deve prevedere la soglia di punteggio al di sotto della quale la prestazione debba essere considerata inadeguata e, quindi, valutata negativamente, prevedendo che, a quel determinato punteggio assegnato, non consegua il diritto, anche solo parziale, alla **retribuzione di risultato**. Espresso in questi termini, dunque, il perimetro di operatività della valutazione negativa, si può osservare come i punteggi superiori non potranno, per definizione, essere considerati manifestazione di valutazione negativa, pertanto consentiranno l'accesso ai diversi livelli di retribuzione di risultato, fino al raggiungimento del massimo valore previsto in sede di contrattazione nazionale e decentrata.

Per quanto attiene, invece, al profilo del **procedimento disciplinare per insufficiente rendimento**, lo stesso art. 55-*quater* del Tupi prevede espressamente che il licenziamento disciplinare possa conseguire ad una valutazione costantemente negativa reiterata per ciascun anno nell'arco dell'ultimo triennio.