

# Il Decreto legislativo 150

---

Istruzioni per l'uso

# applicabilità

---

- Si applica alle scuole?**
    - **Si perché sono pubbliche amministrazioni**
    - **Art.1,c.2,D.Lgs. N. 165/2001**
  - Si applica al personale della scuola?**
    - **Si per i dirigenti**
    - **Si per gli ATA**
    - **si per i docenti**
  - con esclusione del titolo II e titolo III**
    - **Valutazione delle performance**
    - **Merito e premialità**
  - Dovrà essere emanato uno specifico DPCM**
-

4.

---

## Titolo II

Misurazione, valutazione, trasparenza  
Della performance

---

# Principi generali

---

## Dlgs150,art.3

- **Ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento a:**
    - Amministrazione nel suo complesso**
    - Unità organizzative o aree in cui si articola**
      - **Ogni istituzione scolastica è una unità organizzativa**
    - Singoli dipendenti**
  - **Secondo modalità stabilite da una apposita Commissione nazionale (art.13)**
  - **In assenza di misurazione e valutazione, non si distribuiscono premi legati al merito**
-

# Il ciclo di gestione delle performance

---

## Dlgs 150 art.4

- **Definizione ed assegnazione obiettivi, valori attesi e relativi indicatori**
  - **Collegamento fra obiettivi e risorse**
  - **Monitoraggio in itinere ed eventuali correzioni**
  - **Misurazione e valutazione performance**
    - Organizzativa e individuale**
  - **Assegnazione di premi secondo i meriti**
  - **Rendicontazione a:**
    - Organi di indirizzo**
    - Vertici delle amministrazioni**
    - Organi esterni**
    - Cittadini**
    - Utenti e destinatari dei servizi**
-

# Obiettivi ed indicatori

---

- ❑ Dlgs 150 art. 5
  - ❑ **Programmati per tre anni**
    - **Dall'organo di indirizzo politico-amministrativo**
  - ❑ **Il raggiungimento è condizione per erogare gli incentivi contrattati**
  - ❑ **Devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e alla missione istituzionale**
  - ❑ **Specifici e misurabili concretamente**
  - ❑ **Riferibili ad un arco di tempo (un anno)**
  - ❑ **Commisurati a valori di riferimento standard**
  - ❑ **Confrontabili con l'andamento statistico dell'ultimo triennio**
  - ❑ **Correlati alla quantità e qualità delle risorse**
-

# Ambiti da misurare e valutare

---

## Dlgs 150 art.8

- Attuazione politiche soddisfazione bisogni
  - Attuazione dei piani e programmi
  - Rilevazione soddisfazione destinatari
  - Miglioramento qualitativo organizzazione
  - Sviluppo qualitativo e quantitativo relazioni con i cittadini e gli utenti
  - Efficienza nell'impiego delle risorse
    - Riduzione costi e tempi dei procedimenti
  - Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi
  - Raggiungimento obiettivi di pari opportunità
-

# Valutazione performance dirigenti

---

## Dlgs 150 art.9

### Collegata a:

- Indicatori di performance dell'ambito organizzativo di riferimento
  - Raggiungimento specifici obiettivi
  - Qualità del contributo alla performance generale della struttura
  - Capacità di valutazione dei propri collaboratori
    - Dimostrata tramite differenziazione giudizi
-

# Documenti obbligatori

---

- Dlgs 150 art.10
    - Piano programmatico triennale
    - Entro il 31 gennaio
    - Coerente con programmazione e bilancio
  - **Relazione a consuntivo sull'anno prima**
    - **Entro il 30 giugno**
  - **Da trasmettere immediatamente a**
    - **MEF**
    - **Commissione nazionale**
  - Nessuna retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili della mancata adozione dei documenti
-

# Soggetti della misurazione

---

- Dlgs 150 art.12
    - Commissione nazionale
    - Organismi indipendenti
    - Organo di indirizzo politico-amm.vo
    - I dirigenti di ciascuna amministrazione
  
  - Nella scuola, solo il dirigente
    - Sarà il futuro DPCM a definire le modalità
    - Dlgs.150 art.74 comma4
-

5.

---

Titolo III

Merito e premialità

---

# Criteri e modalità

---

## □ Dlgs 150 art.18

### □ Le pubbliche amministrazioni:

- Promuovono il merito
  - Utilizzano sistemi premianti selettivi
  - Valorizzano con incentivi economici e di carriera i dipendenti con migliori performance
  - Vietata la distribuzione indifferenziata o automatica di incentivi e premi
  - Obbligatorie le verifiche di performance
-

# Criteri di differenziazione

---

- Dlgs 150 art.19
  - **Tre fasce di merito:**
    - **Alta**
      - **25% dipendenti, 50% risorse**
    - **Media**
      - **50% dipendenti, 50% risorse**
    - **Bassa**
      - **25% dipendenti, 0% risorse**
    - **Ammessa oscillazione  $\leq 5\%$**
    - **Sulla base di contrattazione collettiva**
  - Vale anche per i dirigenti
    - Per la retribuzione di risultato
-

# inderogabilità

---

## □ Dlgs 150 art.29

- Le disposizioni su merito e premi:
  - Sono norme imperative
  - Non possono essere derogate dai contratti
  - Sono inserite di diritto nei contratti
  - A partire dal 2010-2012
-