

LA PERFORMANCE NELL'INFN

Incontro informativo

Renato Carletti

24 marzo 2021

- ▶ **D. LGS del 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni**
- ▶ **Deliberazione del CD n. 11788 del 25 marzo 2011, con la quale è stato adottato il primo SMVP dell'INFN**
- ▶ **CCNI del 14 giugno 2017 sull'utilizzazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2015 per il personale dei livelli IV – VIII, con un incremento del fondo ex art. 19 da 500K€ a 1.900K€**
- ▶ **CCNL del 19 aprile 2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca. In particolare l'art. 20 - Differenziazione premi individuali**
- ▶ **CCNI del 12 dicembre 2018 sull'utilizzazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2016 per il personale dei livelli IV – VIII, con un fondo ex art. 19 di 2.055K€**

- ▶ Deliberazione del CD n. 15448 del 28 febbraio 2020, con la quale è stato adottato il secondo SMVP dell'INFN, che ha introdotto la valutazione dei responsabili
- ▶ CCNI del 05 febbraio 2021 sull'utilizzazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2017 per il personale dei livelli IV – VIII, con un fondo ex art. 19 di 2.055K€
- ▶ *«Per quanto attiene all'erogazione della produttività individuale ... le argomentazioni fornite nella nota di chiarimenti ... e conseguentemente del mancato riconoscimento della produttività individuale a tutto il personale, **non appaiono tali da superare i rilievi formulati**»*

- ▶ **Deliberazione del CD n. 15784 del 26 febbraio 2021, con la quale è stato adottato il vigente SMVP dell'INFN, che ha introdotto la valutazione a tutto il personale IV – VIII e a coloro che hanno una responsabilità**
- ▶ **Il comma 2, dell'art. 20 del D. Lgs 33/2013 stabilisce che:**
«Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti».

PRIMA CONCLUSIONE

- ▶ **Introdurre il ciclo di gestione della performance non è stata una scelta dell'INFN!!!**
- ▶ **Possiamo opporci?**
- ▶ **Possiamo fare di necessità virtù?**

COSA CI ATTENDE?

- ▶ Un primo **colloquio** con il nostro responsabile per **concordare** i due **obiettivi** della performance individuale e i **comportamenti** attesi
- ▶ Un secondo colloquio per **monitorare** lo stato di avanzamento delle attività
- ▶ Un terzo colloquio per **verificare insieme** i risultati raggiunti

COSA SI ATTENDE?

- ▶ **Questi primi tre passaggi possono:**
 1. **Migliorare la relazione tra responsabile e collaboratore**
 2. **Far capire al collaboratore quello che il responsabile si aspetta**
 3. **Permettere al collaboratore di dire qualcosa in merito alle aspettative del responsabile**
 4. **Permettere al responsabile di correggere le aspettative**
 5. **Permettere al collaboratore di correggere le proprie azioni prima della verifica finale**
 6. **Ricondurre la valutazione a elementi quasi oggettivi**
 7. **Far emergere fabbisogni formativi mirati**
 8. **Far emergere esigenze legate a possibili spostamenti all'interno delle Strutture INFN**
 9. **Premiare il merito (non solo con il salario accessorio)**

SCHEMA DI SINTESI

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
Ciò che si vuole perseguire	Ciò che si usa per misurare i risultati	La quantificazione dell'obiettivo nella dimensione misurata dall'indicatore
Garantire che le conoscenze specifiche di un apparato complesso siano condivise da più persone	Numero di persone in grado di condurre l'apparato	5
Rispetto degli obblighi della trasparenza della Struttura	Numero obblighi evasi rispetto al numero di obblighi previsti come da attestazione della trasparenza	80%- 90%- 100%

Commento finale

La valutazione, anche in ambito lavorativo, è inevitabile

Un sistema che prevede la definizione delle componenti della valutazione, la condivisione degli obiettivi, la definizione delle relazioni tra responsabile e collaboratore

assicura trasparenza nelle valutazioni e salvaguardia per tutti, valutatori e valutati. **Due «benefici» di valore assoluto.**

Grazie per l'attenzione

