

**Art. 20 D.lgs. 33/2013 e succ. modifiche.**

**Pubblicazione criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* per l'attribuzione del trattamento accessorio.**

A. Sistema di misurazione e valutazione della *performance* delle strutture e del personale amministrativo (personale delle aree)

Il Sistema di misurazione e valutazione del personale amministrativo dell'Avvocatura dello Stato adottato con D.A.G. n. 63/2022 e confermato – con alcune precisazioni – con il D.A.G. n. 246/2023 prevede che:

- La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle strutture amministrative dell'Avvocatura dello Stato è effettuata dall'Organismo di valutazione della *performance* di cui all'art. 13 del D.P.R. n. 214/2021 ed è attuata attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture.
- La misurazione e valutazione della *performance* individuale è effettuata in base al ruolo rivestito dai dipendenti all'interno dell'organizzazione: distingue il personale destinatario di posizione organizzativa dal restante personale inquadrato nelle aree professionali. In entrambi i casi, anche se con parametri diversi, concorrono a determinare la valutazione individuale, espressa dal dirigente competente: il contributo individuale assicurato alla struttura e i comportamenti organizzativi dimostrati.

<b>Valutazione personale incaricato di posizione organizzativa</b>		
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Documenti</b>
Contributo assicurato ai risultati di performance della struttura di diretta responsabilità	Valore da <b>2 a 8</b>	Relazione individuale sulla attività espletata nel corso dell'anno
<u>Comportamenti</u> 1. Capacità di analisi e di risoluzione dei problemi 2. Capacità gestionale e organizzativa 3. Capacità di relazione e coordinamento	Valore da <b>1 a 4</b>	Scheda di misurazione del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi
<b>Punteggio totale</b>	<b>Punti 20</b>	<i>Prestazione ottima: da p. 19 a p. 20; prestazione buona: da p. 15 a p. 18; prestazione adeguata: da p. 10 a p.14; prestazione non adeguata: inferiore a p. 10.</i>

<b>Valutazione personale inquadrato nelle aree professionali</b>		
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Documenti</b>
Contributo assicurato alla struttura di appartenenza	Valore da <b>1 a 5</b>	Scheda di misurazione del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi
<u>Comportamenti</u> 1. Capacità professionale 2. Capacità di adattamento e di relazione 3. Continuità e affidabilità della prestazione		
<b>Punteggio totale</b>	<b>Punti 20</b>	<i>Prestazione ottima: da p. 19 a p. 20; prestazione buona: da p. 15 a p. 18; prestazione adeguata: da p. 10 a p.14; prestazione non adeguata: inferiore a p. 10.</i>

La contrattazione integrativa nazionale determina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* e definisce le quote del Fondo Risorse Decentrate destinate a premi e trattamenti economici collegati, rispettivamente:

- a) alla *performance* organizzativa (in rapporto agli esiti del processo di valutazione inerente alla struttura di appartenenza);
- b) alla *performance* individuale (in rapporto agli esiti della valutazione individuale).

I vigenti contratti collettivi nazionali integrativi stabiliscono che: 1. L'attribuzione dei premi correlati alla *performance* avviene a seguito dell'applicazione del vigente SMVP; 2. I compensi correlati alla *performance*, sia organizzativa che individuale, competono ai dipendenti che abbiano conseguito una positiva valutazione, corrispondente ai livelli di prestazione "ottima", "buona" o "adeguata", di cui al paragrafo 8. del suddetto SMVP; 3. I premi correlati alla *performance* sono corrisposti tenendo conto delle eventuali riduzioni di orario per effetto di contratti di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione integrativa determina altresì l'ammontare delle quote di detti premi e trattamenti economici da corrispondere tramite contrattazione di posto di lavoro e valuta, ai sensi dell'art. 78 CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, la maggiorazione del premio a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, previa determinazione della quota massima di personale destinatario di tale maggiorazione.

B. Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti di livello non generale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti di livello non generale dell'Avvocatura dello Stato adottato con il D.A.G. n. 246/2023 la valutazione delle prestazioni dei dirigenti alla stregua dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi annuali loro assegnati, di cui alla Sezione del PIAO inerente alla *performance*.

<b>Valutazione dirigenti di livello non generale</b>		
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Documenti</b>
<i>Performance</i> dell'Amministrazione nel suo complesso	Valore massimo <b>10</b>	Relazione sulla <i>performance</i> – Valutazione della <i>performance</i> organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso.
<i>Performance</i> relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, anche con riferimento a eventuali obiettivi individuali assegnati	Valore massimo <b>60</b>	Scheda di valutazione
<u>Comportamenti professionali e organizzativi</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientamento al risultato e organizzazione</li> <li>2. Problem solving e innovazione</li> <li>3. Management, programmazione e controllo</li> <li>4. Relazioni e integrazione nell'organizzazione</li> <li>5. Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori</li> </ol>	Valore da <b>0 a 6</b>  Valore massimo <b>30</b>	
<b>Punteggio totale</b>	Valore massimo <b>100</b>	

I vigenti contratti collettivi nazionali integrativi stabiliscono che la retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della *performance*, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti dai dirigenti e in rapporto alla durata dell'incarico ricoperto nell'anno.

Le valutazioni complessive effettuate secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* sono rapportate alle seguenti classi di valutazione, che determinano il valore del relativo compenso per la *performance* in base 100, destinato ai dirigenti:

Posizioni dirigenziali	Percentuale
Da 95 sino a 100 punti	100%
Da 90 sino a 94 punti	90%
Da 80 sino a 89 punti	80%
Da 70 sino a 79 punti	70%
Da 51 sino a 69 punti	50%
Fino a 50 punti	0

La retribuzione di risultato è destinata ai dirigenti che hanno raggiunto una valutazione complessiva superiore a 50 punti.

La contrattazione collettiva integrativa stabilisce, altresì, i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del 30% della retribuzione di risultato al 20% del personale dirigenziale ai sensi dell'articolo 19, commi 3, 4 e 5 del CCNL 2019/2021.