***DISTRIBUZIONE DELLE VALUTAZIONI DI PRODUTTIVITA’ TRA I DIPENDENTI***.

***NORMATIVA DI RIFERIMENTO:***

Il decreto legislativo n. 74 del 2017 interviene sulla disciplina della **misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici**, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **in attuazione della legge n. 124 del 2015.**

.

**Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 74**

Ad essere modificato è innanzitutto l’articolo 3 del decreto legislativo n. 150, nel quale sono indicati i principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al riguardo, è in primo luogo ribadito che ogni amministrazione è tenuta ad adottare il sistema di valutazione nel rispetto del quadro normativo del decreto e degli indirizzi del DFP.

Si stabilisce che la performance va misurata e valutata con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Viene inoltre chiarito che il rispetto delle norme sulla valutazione della performance non solo costituisce condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legate alla produttività, ma rileva anche ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

La valutazione negativa delle performance rileva anche ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale.

Il ruolo degli OIV viene enfatizzato prevedendo, nel successivo articolo 7, un parere vincolante sulla correttezza metodologica del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare e aggiornare annualmente.

Nello stesso articolo 7, si riconosce per la prima volta **ai cittadini un ruolo attivo nella valutazione della performance organizzativa**, attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti circa la qualità dei servizi resi.

Al DFP viene invece attribuito il compito di impartire indirizzi per la redazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e di predisporre modelli da utilizzare per la valutazione della performance organizzativa.

Per gli enti locali si riconosce la facoltà di unificare la Relazione sulla performance con il rendiconto di gestione previsto dall'articolo 227 Tuel.

Sono stati al suo posto previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale: il CCNL dovrà stabilire la quota di risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire trattamenti economici differenziati in presenza di valutazioni differenziate delle performance.

Il nuovo articolo 16 − dopo aver ribadito la previsione secondo la quale regioni ed enti locali sono obbligate ad adeguare, nell'esercizio dell'autonomia, i propri ordinamenti ad alcune disposizioni (artt. 3, 4, 5, c. 2, 7, 9 e 15, c.1) − stabilisce che si provveda all'attuazione di ulteriori disposizioni tramite accordo in sede di Conferenza unificata.

Quanto ai meccanismi premiali, nel nuovo articolo 31 si dispone che gli enti territoriali si adeguino alle previsioni dell'articolo 19 (oltre che, come già disposto nel testo originario, agli artt. 17, c. 2, 18, 23, cc. 1 e 2, 24, cc. 1 e 2, 25, 26 e 27, c. 1), mentre sono abrogate le altre norme che attribuivano agli stessi enti la potestà a disciplinare in autonomia il proprio sistema per fasce.

***Risposta:***

I criteri di valutazione dell’amministrazione nel suo complesso, delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e dei singoli dipendenti o gruppi di dipendenti vanno resi pubblici ai fini del rispetto del principio dell’amministrazione trasparente. Ciò consente un controllo sia da parte dei dipendenti che degli utenti, i quali possono, in questo modo, esprimere anche il proprio grado di soddisfazione sui servizi resi.

D’altro canto, però, *la valutazione del singolo dipendente costituisce dato personale.*

È indubbio che le schede contengono dati personali e, soprattutto, valutazioni delle prestazioni professionali, giudizi ed informazioni sull’attività lavorativa prestata, apprezzamenti sulle capacità, competenze ed attitudini dimostrate. Tutti aspetti che, sicuramente (anche se non di natura sensibile), ricadono a pieno titolo nel diritto alla “riservatezza” del valutato, trasfuso in un documento prioritariamente “personale”. Per questi motivi – come precisato dal Garante per la protezione dei dati personali con il provvedimento n. 276 del 4 ottobre 2012 – le modalità di circolazione dei documenti valutativi all’interno dell’ente deve avvenire con idonee cautele protettive.

In particolare, *nella fase della consegna si deve adottare*“ogni misura idonea ad assicurare la riservatezza dei dati contenuti nelle schede individuali di valutazione” *quali, ad esempio, la*“consegna in busta chiusa o comunicazione spillata in modo da non consentire la visione, anche accidentale, da parte del personale che la consegna e di terzi non autorizzati” *oppure l’*“utilizzo di modalità telematiche che consentano l’accesso al solo interessato e diano contestualmente certezza dell’avvenuta ricezione del documento”.

Ferme restando queste valide indicazioni, a parere di chi scrive, è certamente adeguata ed anche preferibile una consegna diretta delle schede da parte dei valutatori ai valutati, meglio ancora se operata nel contesto di appositi colloqui espositivi.

In conclusione, si può dire che, in questa fase, prevale la “privacy” sulla trasparenza.

Al contempo, le schede di valutazione costituiscono un “documento amministrativo che, alle condizioni normativamente previste, possono divenire oggetto di “diritto di accesso” da parte degli “interessati”.

 Il dipendente può, infatti, ottenere accesso alle proprie valutazioni, in presenza di determinate condizioni, poiché le stesse costituiscono dati personali.

La **normativa sulla privacy** definisce come dato personale qualunque informazione che possa consentire di identificare una persona, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione.

**Pertanto può considerarsi come dato personale ogni elemento che fornisca un contributo aggiuntivo di valutazione rispetto ad un determinato soggetto.**

Questo elemento può essere rappresentato da un’**informazione oggettiva** (come ad esempio il nome e il cognome) oppure da una **descrizione** o da un **giudizio** espresso da terzi riguardo a quella persona, circa le sue attitudini, le sue qualità, o i suoi comportamenti professionali. L’insieme di questi giudizi compongono una valutazione complessiva del soggetto interessato, che è**giuridicamente da considerarsi come “dato personale”.**

L’esercizio del diritto d’accesso, quando non interessa dati personali di carattere oggettivo, può aver luogo, a meno che riguardi:

* la **rettifica** o l’**integrazione** di dati personali di tipo valutativo, relativi a giudizi;
* **opinioni** o ad altri apprezzamenti di tipo soggettivo;
* l’**indicazione** di condotte da tenersi o di decisioni in via di assunzione da parte **del titolare** del trattamento.

**L’esercizio del diritto di accesso è subordinato al completamento della procedura di valutazione del personale**, e quindi non può essere fatto valere nelle fasi di preparazione delle schede di valutazione e delle finali note di qualifica.

Questo significa che il dipendente non ha diritto ad accedere alle valutazioni del personale in possesso del datore di lavoro, fino a quando non vengano formalizzate in un apposito provvedimento.

L’istanza del dipendente **non può essere rivolta alla conoscenza di dati personali di soggetti terzi**, quali sono i suoi colleghi. Come ha chiarito il Garante in diverse sue pronunce, il diritto di accesso del dipendente non si estende alle note di qualifica di terzi e pertanto va dichiarata l’inammissibilità della richiesta del dipendente di accedere ai dati personali di altri dipendenti coinvolti in una procedura di valutazione del personale.

N.B.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene illegittima la prassi dell’ente comunale di rendere note ai dipendenti le valutazioni di produttività individuali.