

## **Programma dettagliato del Corso**

- 1 – Inquadramento generale al tema della “misurazione” dell’azione amministrativa: la nozione di amministrazione di risultato e la valutazione della *performance* come condizione abilitante lo *smart working*
2. – Pianificazione degli obiettivi strategici dell’ente: disciplina positiva ed esempi concreti.
- 3 – Sistema di misurazione della *performance* individuale ed organizzativa. Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 5/2019.
- 4 – Partecipazione degli utenti alla misurazione della *performance*. Le Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2019.
5. - Indicatori di valutazione e buon andamento amministrativo nella "performance" dei pubblici dipendenti
6. – Recente contrattazione pubblica e suo ruolo essenziale in tema di *performance* amministrativa anche alla luce della giurisprudenza costituzionale a partire dalla sentenza n. 178/2015 (sul c.d. sblocco della contrattazione).
7. – Obiettivi dell’azione: assegnazione, tipologia ed efficacia giuridica.
8. – Il conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati e (connessi) rischi di responsabilità contabile. Divieto di una distribuzione indifferenziata, o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle opportune verifiche e attestazioni. Principio di onnicomprensività della retribuzione del dipendente pubblico.
9. – Organismo indipendente di valutazione (OIV) e suoi compiti a seguito della c.d. riforma Madia del 2017: attività consultiva obbligatoria e vincolante.
10. - Organismi indipendenti di valutazione (OIV) e recente giurisprudenza contabile nel senso di una incisiva responsabilizzazione degli organi che si occupano di valutazione.
- 11 - Valutazione negativa in termini di *performance amministrativa e conseguenze disciplinari anche con riguardo al licenziamento disciplinare per «insufficiente rendimento»*
12. - Necessario collegamento previsto dalla legge fra performance amministrativa e sistema di prevenzione della corruzione: disciplina e applicazioni concrete.
13. - Cattiva performance amministrativa e danno all’immagine della P.A.
14. Valutazione della dirigenza pubblica e criteri generali estrapolati dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione (in particolare: Sez. lav. n. 9392/2017): formulazione dell'obiettivo secondo l'art. 19, d.lgs. 165/2001; "conoscenza tempestiva" dell'obiettivo; danno da perdita di "chance".

15. Potere direttivo del dirigente (o del funzionario preposto) e limiti nei confronti del sottoposto nel pubblico impiego. Limite tra censura per una condotta lavorativa e attacco alla persona. Approcci giurisprudenziali e rilevanza per il tema della *performance*

IL PROPONENTE

Prof. Stefano Villamena