

# SINTESI DEI CONTENUTI RELATIVI ALLA “MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE” DEL Dlgs 150/2009

## Art. 3

- le pp.aa devono misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- le pp.aa. devono assicurare la massima trasparenza alle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- non possono essere erogati premi legati al merito ed alla produttività se non vengono rispettate le disposizioni sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance).

## Art. 4

- l'amministrazione deve sviluppare il ciclo di gestione della performance da articolare nelle seguenti fasi:
  - 1) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
  - 2) monitoraggio in corso di esercizio;
  - 3) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  - 4) utilizzo sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - 5) rendicontazione dei risultati.

## Art. 5

- gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo dopo aver sentito i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative;
- il conseguimento degli obiettivi condiziona l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa).

## Art. 6

- gli organi di indirizzo politico-amministrativo, supportati dai dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propongono, se necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

## Art. 7

- ogni amministrazione deve valutare annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal proposito adotta un Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta: dagli organismi indipendenti di valutazione della performance costituiti presso ogni amministrazione; dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche costituita a livello nazionale; dai dirigenti di ciascuna amministrazione (vd. artt. 16 e 17 comma 1 lett. e-bis) del dlgs 165/2001 come modificati dal decreto Brunetta;

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua in base alle direttive fornite dalla Commissione di cui all'articolo 13:

- 1) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- 2) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 3) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- 4) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

#### Art. 8

Concerne gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

#### Art. 9

Concerne gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale).

#### Art. 10

- le pp.aa. redigono entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori ed entro il 30 giugno un documento denominato Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse; in caso di mancata adozione del piano non è possibile erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti né assumere personale o conferire incarichi.

#### Art. 11

- ogni amministrazione adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; la trasparenza va intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle pp.aa., delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti;
- ogni amministrazione deve pubblicare sul proprio sito istituzionale in un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" tutte le informazioni di cui al comma 8 dell'art. 11;
- in caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione, non è possibile erogare l'indennità di risultato ai dirigenti degli uffici coinvolti.

#### Art. 12

- i soggetti che intervengono nella valutazione della performance sono: un organismo centrale denominato Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche; gli Organismi indipendenti di valutazione della performance;

l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione; i dirigenti di ciascuna amministrazione.

#### Art. 13

- si occupa della composizione e dei compiti della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- la Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tal fine:
  - a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
  - b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;
  - c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
  - d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
  - e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.
- la Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:
  - a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
  - b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;
  - c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
  - d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 in termini di efficienza e produttività;
  - e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);
  - f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
  - g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;
  - h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
  - i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n.165 del 2001; a tal fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;
  - l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;
  - m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;
  - n) predispose una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

- o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;
- p) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

#### Art. 14

- si occupa dell'organismo indipendente di valutazione della performance di cui ogni amministrazione si deve dotare e dei suoi compiti; l'Organismo indipendente di valutazione della performance:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
  - c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
  - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;
  - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
  - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

#### Art. 15

- si occupa dei compiti dell'organo di indirizzo politico-amministrativo; l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione:
  - a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
  - b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
  - c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
  - d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.