

Programmazione e controllo delle aziende pubbliche.

Lezione 31-32

La disciplina della valutazione nelle Amministrazioni pubbliche

La riforma introdotta con il d.lgs 150 del 2009 – Riforma Brunetta:

Tra le *parole chiave* della riforma Brunetta troviamo l'espressione “valutazione della performance”.

Tra gli **OBIETTIVI** dichiarati dal Ministro:

- implementare la disciplina della valutazione esistente inserendo opportuni correttivi;
- adottare le best practice di alcuni Paesi.

La riforma Brunetta: il ciclo di gestione della performance - Art. 4.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- ▶ a) **definizione e assegnazione degli obiettivi** che si intendono raggiungere, dei **valori attesi di risultato** e dei **rispettivi indicatori**;
- ▶ b) **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse**;
- ▶ c) **monitoraggio** in corso di esercizio e **attivazione di eventuali interventi correttivi**;
- ▶ d) **misurazione e valutazione della performance**, organizzativa e individuale;
- ▶ e) **utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- ▶ f) **rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. 2. **Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a 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 le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'[articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114](#))).** 3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 3. Principi generali

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare **la performance individuale e quella organizzativa**, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. 5. **Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi ((e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilita' al personale, nonche' del conferimento degli incarichi dirigenziali.)). ((5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilita' dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.))** 6. Fermo quanto previsto dall'articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Misurazione e valutazione della performance

Obbligatorietà Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance

Riferimento a:

- amministrazione nel suo complesso,
- alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui l'AP si articola
- ai singoli dipendenti

Effetti:

- Indispensabile per erogare i premi
- Rilevante per le progressioni di carriera e per gli incarichi dirigenziali
- La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare

La riforma Brunetta: il ciclo di gestione della performance - Art. 4.



Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7)

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ***((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,))*** il Sistema di misurazione e valutazione della performance. 2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; ***((b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9; c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.))*** ***((2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, e' adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.))*** 3. **COMMA ABROGATO DAL [D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105.](#)**



Vs kutonime omolu

A) o nponshive ←

B) onnivi duolu ←

Risignate de un oppoſito
Reſolvemento

System of ~~micro~~ ^{micro} ~~voluntarism~~ ^{voluntarism} & ~~performance~~ ^{performance}

→ O.I.V. → ~~parene~~ ^{parene}
~~VINCULO~~ ^{VINCULO}

* deve procedure pro a ~~condizione~~ ^{condizione} ~~per volontari~~ ^{per volontari}

Soggetti de rilievo
per le funzioni di
voluntarie P_n

- 1) OIV ✓
- 2) di ricerca
- 3) cittadini
- 4) più parti merita funzione pbc
- 5) organo politico/aut. vs

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
- ((a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;))***;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- ((1-bis. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'[articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014](#), con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.))***

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità(*(, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7,)*) è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità(*(, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva)*);
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (*(, nonche' ai comportamenti organizzativi richiesti per il piu' efficace svolgimento delle funzioni assegnate)*);
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
 - e) Confrontare il testo Mussari Performance e valore pubblico pp. 40-52

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (**secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7,**) è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (**ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva**);
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (**nonche' ai comportamenti organizzativi richiesti per il piu' efficace svolgimento delle funzioni assegnate**);
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. **((1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'[articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e' collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonche' di quelli specifici definiti nel contratto individuale.))**
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Voluntarismo involontario e punitivo:

- dirigenti
- responsabili di unità
organizzative
- resto del personale

Art. 12. Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

((a) il Dipartimento della funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del decreto adottato ai sensi dell'[articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014](#);))

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;

c) l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Motore di ricerca dei contenuti all'interno del portale

ENHANCED BY Google 

Benvenuto nella sezione del portale del [Dipartimento della Funzione Pubblica](#) interamente dedicata alla *performance* delle amministrazioni pubbliche.

Il **Portale della Performance**, è uno strumento per la raccolta e consultazione di dati e documenti relativi al Ciclo della *performance* pubblicati dalle singole amministrazioni, in un'ottica di *accountability* e trasparenza.

Il Portale consente, inoltre, la gestione dell'[Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance \(OIV\)](#), del [Database nazionale degli OIV](#) e della [Banca dati](#)

Ciclo della performance 2022



159 Amministrazioni Pubbliche

Scopri le Amministrazioni Pubbliche coinvolte

337 Documenti della performance 2022

Accedi a tutti i documenti dati e informazioni relativi alla performance

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. ***((Il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione.))*** **confrontare il portale**
2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#), ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato [decreto legislativo n. 286 del 1999](#), e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. *((2-bis. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti. Il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica.)) ((2-ter. Il Dipartimento della funzione pubblica individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra piu' pubbliche amministrazioni.))*
3. COMMA ABROGATO DAL [D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105.](#)

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. 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 (***anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi***);
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti (***e al Dipartimento della funzione pubblica***);
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 (***a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali***) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione (***con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d)***), 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;

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti **((dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'[articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014](#)))**;
- 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. **((4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'[articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014](#), e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.))** **((4-ter. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.**

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.))

5. COMMA ABROGATO DAL [D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105](#).

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. COMMA ABROGATO DAL [D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105](#).

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati **((tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o))** tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. 10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche. 11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

Art. 14-bis (Elenco, durata e requisiti dei componenti degli OIV).

1. Il Dipartimento della funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le modalità indicate nel decreto adottato ai sensi dell'[articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014](#).
2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica **((avvalendosi del Portale del reclutamento di cui all'[articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#)))**.
3. La durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica.
4. L'iscrizione all'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione avviene sulla base di criteri selettivi che favoriscono il merito e le conoscenze specialistiche, nel rispetto di requisiti generali, di integrità e di competenza individuati ai sensi del comma 1.
5. Con le modalità di cui al comma 1, sono stabiliti gli obblighi di aggiornamento professionale e formazione continua posti a carico degli iscritti all'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione.
6. Le nomine e i rinnovi dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione sono nulli in caso di inosservanza delle modalità e dei requisiti stabiliti dall'articolo 14 e dal presente articolo. Il Dipartimento della funzione pubblica segnala alle amministrazioni interessate l'inosservanza delle predette disposizioni.

DM 6 agosto 2020 – ministro per la pubblica amministrazione

Art. 1

(Istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance)

1. In attuazione dell'articolo 14-bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del consiglio dei ministri (di seguito "Dipartimento") è istituito **l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, di seguito Elenco nazionale.**
2. L'iscrizione nell'Elenco nazionale è condizione necessaria per la partecipazione alle procedure comparative di nomina degli Organismi indipendenti di valutazione della performance (di seguito "OIV"), istituiti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, presso amministrazioni, agenzie ed enti statali, anche ad ordinamento autonomo.
3. Le domande di iscrizione nell'Elenco nazionale sono presentate al Dipartimento con le modalità di cui all'articolo 3.
4. I soggetti iscritti nell'Elenco nazionale sono collocati in sezioni distinte per fasce professionali secondo quanto disciplinato dal presente decreto.
5. L'Elenco nazionale è gestito attraverso una piattaforma online e pubblicato in una sezione dedicata del sito internet del Portale della performance del Dipartimento con effetti di pubblicità legale ai sensi dell'articolo 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

DM 6 agosto 2020 – ministro per la pubblica amministrazione

Art. 2 (Requisiti di competenza, esperienza e integrità)

Art. 3 (Procedura di iscrizione nell'Elenco nazionale)

Art. 4 (Obblighi dei soggetti iscritti nell'Elenco nazionale)

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 3, i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale sono tenuti:
 - a) all'acquisizione dei crediti formativi secondo quanto previsto all'articolo 6;
 - b) a segnalare tempestivamente, con le modalità indicate sul Portale, eventuali modifiche delle condizioni soggettive che possono determinare il difetto dei requisiti necessari per l'iscrizione nell'Elenco, nonché gli incarichi OIV ricoperti;
 - c) a rinnovare ogni tre anni l'iscrizione nell'Elenco nazionale, attraverso il Portale della performance.
2. In caso di mancato rinnovo dell'iscrizione nell'Elenco nazionale, il soggetto non può presentare una nuova richiesta di iscrizione prima di sei mesi dalla data di scadenza del triennio di iscrizione.
3. I dirigenti di ruolo delle amministrazioni pubbliche sono tenuti a segnalare tempestivamente, con le modalità indicate sul Portale, eventuali modifiche del proprio stato giuridico e delle condizioni soggettive che riguardano i requisiti di iscrizione nell'Elenco, nonché gli incarichi OIV ricoperti.
4. L'accertamento del mancato rispetto degli obblighi relativi alla segnalazione delle modifiche delle condizioni soggettive che determinano il difetto dei requisiti, comporta l'immediata cancellazione dall'Elenco.

DM 6 agosto 2020 – ministro per la pubblica amministrazione

Art. 5 (Fasce professionali)

Art. 6 (Formazione continua)

Art. 7 (Nomina e durata dell'Organismo indipendente di valutazione)

1. La nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione è effettuata con le modalità indicate dagli articoli 14 e 14 bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

.....

Art. 8 (Limiti relativi all'appartenenza a più Organismi indipendenti di valutazione)

1. Ciascun soggetto iscritto nell'Elenco nazionale e in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più OIV per un massimo di quattro.
2. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite di cui al comma 1 è pari a due.
3. L'accertata violazione dei limiti stabiliti dal presente articolo comporta l'immediata cancellazione dall'Elenco.

Art. 9

(Verifica delle attività degli Organismi indipendenti di valutazione)

1. Il Dipartimento indirizza e verifica l'operato degli OIV valutando la qualità dei processi, i risultati e i prodotti delle relative attività.
2. Costituiscono oggetto della verifica di cui al comma 1:
 - a) la conformità dell'attività degli OIV agli indirizzi forniti dal medesimo Dipartimento;
 - b) la qualità dei prodotti dell'attività degli OIV, valutati anche tramite procedimenti di valutazione tra pari.

Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. 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.

Art. 19-bis ((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).))

- ((1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.*
- 2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni piu' ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).*
- 3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.*
- 4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.*
- 5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).))*

SMVP

MINISTERO delle
UNIVERSITÀ
volontarie partecipative

Statement per le
TIVE

- 1) giornate delle Trasparenze
- 2) questionari di customer satisfaction
- 3) questionari interni benessere soddisfazione
- 4) Focus group, consultazioni pubbliche
panel esperti tematici -

Analizziamo un caso. Il MUR

trasparenza.mur.gov.it/archiviofile/mur/Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance/SM

2021 def 21giugno dopo OOSS

1 / 28

—

67%

+



Ministero dell'università e della ricerca

***SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE PER L'ANNO 2021***

Il merito e la premialità (artt. 17-28)

Gli incentivi vengono attribuiti in modo selettivo mediante una logica comparativa basata su sistemi di valutazione accreditati/certificati.

Il trattamento accessorio deve essere collegato alla performance individuale e organizzativa.

Vengono considerati strumenti di premialità, oltre al bonus annuale eccellenze (art. 21) e il premio annuale per l'innovazione (art. 22) le progressioni economiche e di carriera, l'attribuzione di incarichi di responsabilità, l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.