

RIFORMA P.A./ Il decreto **Brunetta** spinge anche sui nuovi organismi di valutazione

Piano performance obbligatorio

E programmazione triennale della trasparenza burocratica

PAGINA A CURA
DI **MATTEO ESPOSITO**

Obligo di predisporre il Piano della performance, coerente con gli strumenti di programmazione finanziaria. Predisposizione del Programma triennale per la trasparenza dell'azione amministrativa. Previsione di nuovi organismi di valutazione. Nuovi strumenti di valorizzazione del merito.

Sono questi alcuni degli aspetti più innovativi contenuti nello schema di decreto legislativo che dà attuazione alla legge 15/2009 (legge **Brunetta**), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e di efficacia della pubblica amministrazione, approvato venerdì scorso dal consiglio dei ministri e già soprannominato decreto **Brunetta** dal nome del ministro per la pubblica amministrazione.

Piano della performance

Uno dei pilastri del disegno riformatore del ministro **Brunetta** è il Piano della performance, con valenza triennale, che le amministrazioni devono predisporre entro il 31 gennaio di ogni anno (per gli enti locali la competenza è della giunta) e che definisce gli obiettivi finali e intermedi, unitamente alle risorse e agli indicatori di misurazione. Entro il 30 aprile di ogni anno, invece, le amministrazioni predispongono una relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate. Sia il piano che la relazione devono essere trasmesse «immediatamente» all'Autorità indipendente per la valutazione della p.a. In caso di mancata adozione o aggiornamento del piano, è fatto divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili, mentre a carico delle amministrazioni scatta il divieto di assunzione

di personale e di conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione.

Programma per la trasparenza

Al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance, le amministrazioni sono tenute ad adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (per gli enti locali la competenza è dell'organo consiliare), da aggiornare annualmente, con il coinvolgimento delle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (per l'elenco dettagliato delle associazioni si veda www.tuttoconsumatori.it/cncu/associazioni.shtml). Inoltre è fatto obbligo alle amministrazioni di attivare, nel proprio sito web, una sezione dedicata denominata «Trasparenza, valutazione e merito», di facile accesso e consultazione agli utenti. La mancata adozione o aggiornamento del programma per la trasparenza comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.

Nuovi organismi di valutazione

Si prevedono nuovi soggetti, coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance: l'autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pp.aa. e l'organismo indipendente di valutazione interno ad ogni amministrazione.

L'Authority, composta di cinque componenti di elevata professionalità, opera in piena autonomia, in collaborazione con l'economia e la funzione pubblica, e avrà il compito di sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione, garantendo la trasparenza dei sistemi valutativi e definendo,

tra l'altro, la struttura e le modalità di redazione del piano della performance e della relativa relazione e le linee guida per la predisposizione del programma triennale sulla trasparenza.

L'organismo indipendente di valutazione della performance, obbligatorio in ogni amministrazione, assorbe le funzioni svolte dai servizi di controllo interno relative all'attività di valutazione e del controllo strategico. L'organismo, composto di tre membri dotati di particolare qualificazione professionale ed esperienza, deve monitorare il sistema di valutazione, comunicando le criticità riscontrate agli organi interni di governo, alla Corte dei conti, alla funzione pubblica e all'Authority. Inoltre garantisce la correttezza dei processi di misurazione, è responsabile della valutazione della dirigenza di vertice e predispone una graduatoria delle valutazioni del personale dirigenziale e a livello, distribuendo il personale in base a differenti livelli di performance (si veda tabella).

Sistema premiante

Il nuovo sistema di incentivazione delle prestazioni si ispira a «principi di selettività e concorsualità», secondo «logiche meritocratiche». Si va dal bonus annuale delle eccellenze, assegnato nella misura massima del 5% del personale ai dipendenti collocati nella fascia di merito più alta, al premio annuale per l'innovazione, che valorizza il miglior progetto realizzato nell'anno, dalle progressioni economiche all'interno della stessa area funzionale, da attribuire previa selezione interna, sulla base dei contratti collettivi nazionali e integrativi e nei limiti delle risorse disponibili, alle progressioni di carriera (passaggio all'area superiore), attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% al personale interno.

Così il ciclo di gestione della performance

Definizione e comunicazione degli obiettivi e degli indicatori/valori

Collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse

Monitoraggio in corso d'esercizio e adozione di interventi correttivi

Misurazione e valutazione della performance

Utilizzo sistema premiante

Rendicontazione agli organi esterni, ai cittadini, agli utenti

CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

- Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla mission istituzionale, alle linee politiche e strategiche dell'ente
- Specifici e misurabili
- Miglioramento della produttività
- Commisurati a standard definiti a livello nazionale e internazionale
- Confrontabili nel tempo (almeno triennio precedente)
- Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

Contenuto della sezione del sito «Trasparenza, valutazione e merito»

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione
- Piano della performance
- Relazione a consuntivo sulla performance
- Ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e quello effettivamente erogato ai dipendenti
- Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo del sistema premiante
- Nominativi e curricula dei componenti degli organismi di valutazione e del responsabile delle funzioni di misurazione della performance
- Curricula, in formato europeo, dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative
- Retribuzioni dei dirigenti, con evidenza delle componenti variabili della retribuzione e quelle legate alla valutazione di risultato
- Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo
- Incarichi, retribuiti o gratuiti, conferiti a dipendenti pubblici e a soggetti privati

Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali

Fascia alta

25% del personale

Spetta il 100% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale

Fascia intermedia

50% del personale

Spetta il 50% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale

Fascia bassa

25% del personale

Spetta lo 0% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale

