

Area 3 - Le caratteristiche del lavoro pubblico

Modulo 3 – La valutazione: il ciclo delle performance

Pillola 3.3.1 – Gli strumenti e gli attori della gestione della performance

Introduzione

Ciao, se siete pronti, comincerei la mia relazione, che oggi riguarda gli strumenti e gli attori del ciclo della performance.

Questo argomento è particolarmente interessante, in quanto dall’emanazione del D.Lgs 150/09 tutti gli aspetti relativi al ciclo della performance hanno assunto una grandissima rilevanza.

Ok, mettetevi comodi, che cominciamo...

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) riporta le “istruzioni d’uso” per la gestione del ciclo di performance che ciascuna Amministrazione è chiamata a definire.

Il documento ha una doppia funzione:

- una interna finalizzata a fornire al personale informazioni sui criteri con cui saranno programmate, monitorate e valutate le prestazioni organizzative e individuali dell’Ente;
- ha inoltre la funzione di render conto in modo trasparente dei metodi adottati per gestire e premiare le performance a vantaggio di tutti gli attori potenzialmente interessati (utenti diretti, cittadini comuni, imprese, altre Amministrazioni ecc.).

Il SMVP deve contenere ruoli, responsabilità, fasi, tempi, tipologia di obiettivi e relativi criteri di misurazione, nonché informazioni circa le procedure di conciliazione adottate a garanzia dei valutati.

Nella prima formulazione del D.Lgs. 150/09 l’organo di indirizzo politico-amministrativo di ogni Pubblica Amministrazione adottava il SMVP una tantum, senza tempistiche prestabilite.

Il D.Lgs. 74/17 ha invece previsto un aggiornamento annuale e un parere preventivo e vincolante da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione.

Poiché il modello di gestione della performance deve adattarsi alla realtà organizzativa a cui si applica, tale aggiornamento va inteso come un miglioramento graduale e progressivo, che può avvenire anche con modifiche minimali.

Il Piano della performance

Il Piano della performance è il documento di programmazione strategico-operativo approvato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo di ogni Pubblica Amministrazione.

È un Piano triennale, ma viene redatto entro il 31 gennaio di ogni anno “a scorrimento”, garantendo in questo modo:

- sia la sua natura operativa (sull’anno),
- sia quella strategica (pluriennale).

Il Piano dovrebbe essere ancorato ad altri documenti di natura programmatica che le Amministrazioni sono chiamate a redigere, tra i quali i più rilevanti sono:

- il Bilancio di Previsione;
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il Piano dell'Edilizia;
- il Piano degli approvvigionamenti;
- il Piano del fabbisogno del personale e quello della formazione.

Il Piano della performance deve contenere informazioni sul contesto in cui opera l'Amministrazione e il modo in cui intende realizzare le proprie missioni istituzionali, definendo:

- obiettivi strategici e operativi;
- indicatori e target;
- condizioni di partenza;
- e soggetti responsabili.

Deve essere garantita la coerenza con la metodologia indicata nel SMVP e la "prospettiva ciclica", ancorando cioè la programmazione della performance alle valutazioni degli anni precedenti.

A differenza degli altri documenti di gestione della performance, sul Piano non è previsto alcun intervento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance è il documento in cui l'Amministrazione rendiconta l'attività svolta in funzione della pianificazione dell'anno precedente.

La Relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo entro il 30 giugno di ogni anno, relativamente al ciclo annuale concluso il 31 dicembre dell'anno precedente. Entro la stessa data la Relazione deve essere altresì validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale deve verificare che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

La validazione dell'OIV è, inoltre, condizione inderogabile per l'erogazione dei premi individuali finalizzati alla valorizzazione del merito.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV è una figura centrale nell'intero processo di gestione della performance. Può essere monocratico o collegiale per un massimo di tre componenti e assume una molteplicità di compiti ben definiti dalla norma.

Tra questi i più rilevanti sono:

- un'attività di garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance e sull'utilizzo dei premi finalizzati alla valorizzazione del merito e delle professionalità;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema, rispetto al quale redige annualmente una relazione contenente proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- la validazione della Relazione sulla performance;
- l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'anticorruzione.

La riforma del D.Lgs. 150/09 ha inoltre attribuito all'OIV un'altra importante funzione di stimolo perché siano coinvolti cittadini e utenti finali nel processo di valutazione della performance organizzativa.



Riepilogo

Bene, questo è tutto.

Vi ricordo che abbiamo parlato degli strumenti e degli attori del ciclo della performance.

In particolare abbiamo approfondito:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- il Piano della performance;
- la Relazione sulla performance;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione.