



Dipartimento Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della performance

Roma, 27 maggio 2019

Relazione annuale sulla *Performance*:
le novità alla luce delle LG3/2018
del Dipartimento della funzione pubblica

Prof. Enrico DEIDDA GAGLIARDO
Componente CTP

1) La Relazione sulla Performance (RsP)

La RsP è il documento con cui l'amministrazione *rendiconta i risultati raggiunti* rispetto agli obiettivi programmati nel PdP, *evidenziando le risorse* utilizzate e *gli eventuali scostamenti* tra risultati e target

**RsP
selettiva
o completa?**



Monitoraggio stato di avanzamento *impatti* associati agli obiettivi triennali *nella prospettiva della creazione di Valore Pubblico*.

2) Tempi di approvazione della RsP

Entro il 30 giugno di ogni anno

le amministrazioni pubblicano,

sul proprio sito istituzionale
e sul Portale della *performance*,

la Relazione annuale sulla *performance*,

approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo

e validata dall'OIV



3) Finalità: miglioramento gestionale e *accountability*



4) Struttura



Contenuti minimi

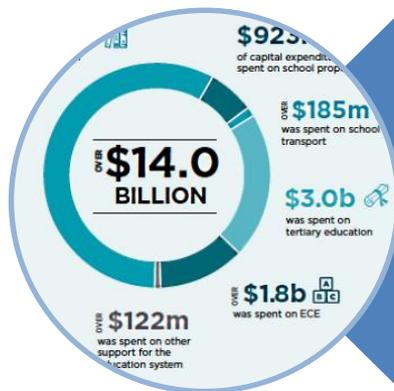
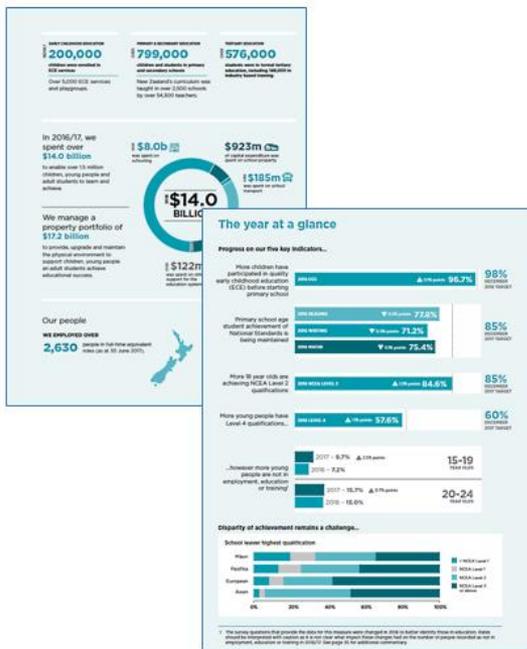
Abstract dei principali risultati raggiunti

Analisi di contesto e delle risorse

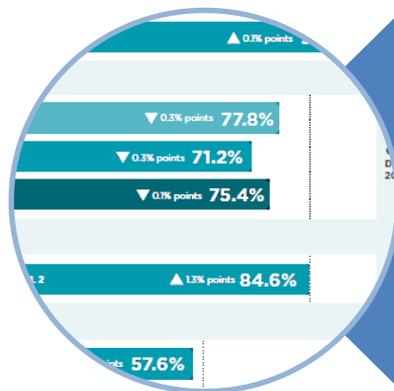
Misurazione e Valutazione:

- della performance organizzativa
- della performance individuale

5) Perché un *abstract*? I principali risultati raggiunti



L'amministrazione descrive sinteticamente i risultati più rilevanti, con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni



Questo paragrafo può diventare un documento a se stante che l'amministrazione utilizza a fini comunicativi nei confronti degli stakeholder esterni, anche pubblicandolo nella homepage del sito istituzionale

6) Quante e quali risorse?

Stato delle Risorse come presupposto e orizzonte delle performance organizzative

Stato Risorse come presupposto delle performance

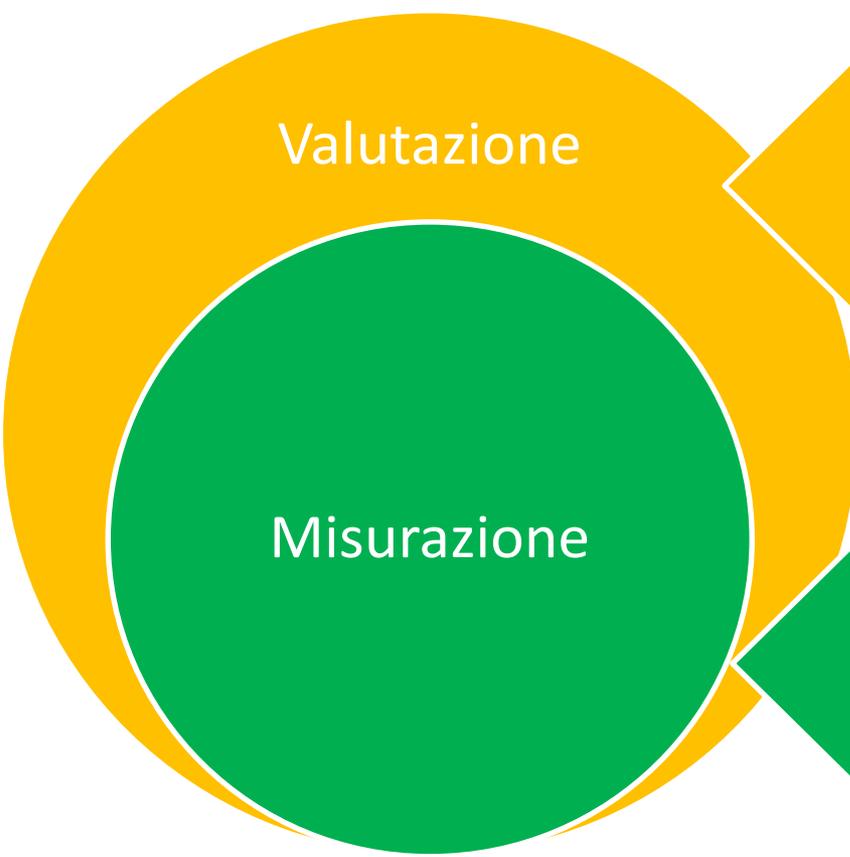
Come la quantità e la salute delle risorse umane, economico—finanziarie e strumentali hanno inciso sui risultati?

Miglioramento Stato Risorse come orizzonte dei progetti di miglioramento amministrativo

Come i progetti di miglioramento amministrativo hanno impattato (*c.d. impatto interno*) sulla salute delle risorse umane, economico—finanziarie e strumentali?



7) La misurazione e valutazione della PO



Valutazione

La fase di misurazione serve a quantificare i risultati raggiunti

Misurazione

Nella fase di valutazione si formula un “giudizio” complessivo sulla performance in base ai risultati misurati

8) Obiettivi annuali (PO unità)

Obiettivo:	Obiettivi annuali inseriti nel PdP
Indicatori e Target	LG n. 1/2017 e n. 2/2017
Risultato misurato	Valore fatto registrare dall'indicatore alla conclusione del periodo di riferimento confrontato con il valore target
Fonti	Fonti di dati utilizzate per la misurazione
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo obiettivo)	di Giudizio o punteggio (sulla base di metriche predefinite) finale, fondato sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati raggiunti e obiettivi programmati
Note	Eventuali azioni correttive in corso di esercizio a seguito dei monitoraggi intermedi Eventuali modifiche a obiettivi, indicatori o target e relativa motivazione

9) Obiettivi triennali (PO unità)

Obiettivo:	Obiettivi triennali inseriti nel PdP
Indicatori e Target	LG n. 1/2017 e n. 2/2017
Risultato misurato	Valore fatto registrare dall'indicatore alla conclusione del periodo di riferimento confrontato con il valore target
Fonti	Fonti di dati utilizzate per la misurazione
Eventuale riprogrammazione	Chiarimenti sulla incidenza delle misurazioni rilevate sulla futura programmazione
Risultato valutato (grado ragg. obiettivo) alla fine del triennio	Giudizio o punteggio finale, fondato sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati raggiunti e obiettivi programmati
Note	Eventuali azioni correttive in corso di esercizio Eventuali modifiche a obiettivi, indicatori o target e relativa motivazione

10) Performance organizzativa complessiva

L'OIV effettua la valutazione della *PO* complessiva, tenendo conto di:

1. misurazioni del raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti
2. verifica funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali
- 3. *esiti indagini su grado di soddisfazione utenti e cittadini***
4. multidimensionalità della *performance* organizzativa
5. eventuali mutamenti contesto interno ed esterno



11) Processo e soggetti

Gli OIV misurano e valutano la *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso

Gli OIV attribuiscono un punteggio alla *performance* organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della PO deve essere descritto nel SMVP



12) La validazione della relazione



Validazione

- quando tutti i criteri risultano soddisfatti

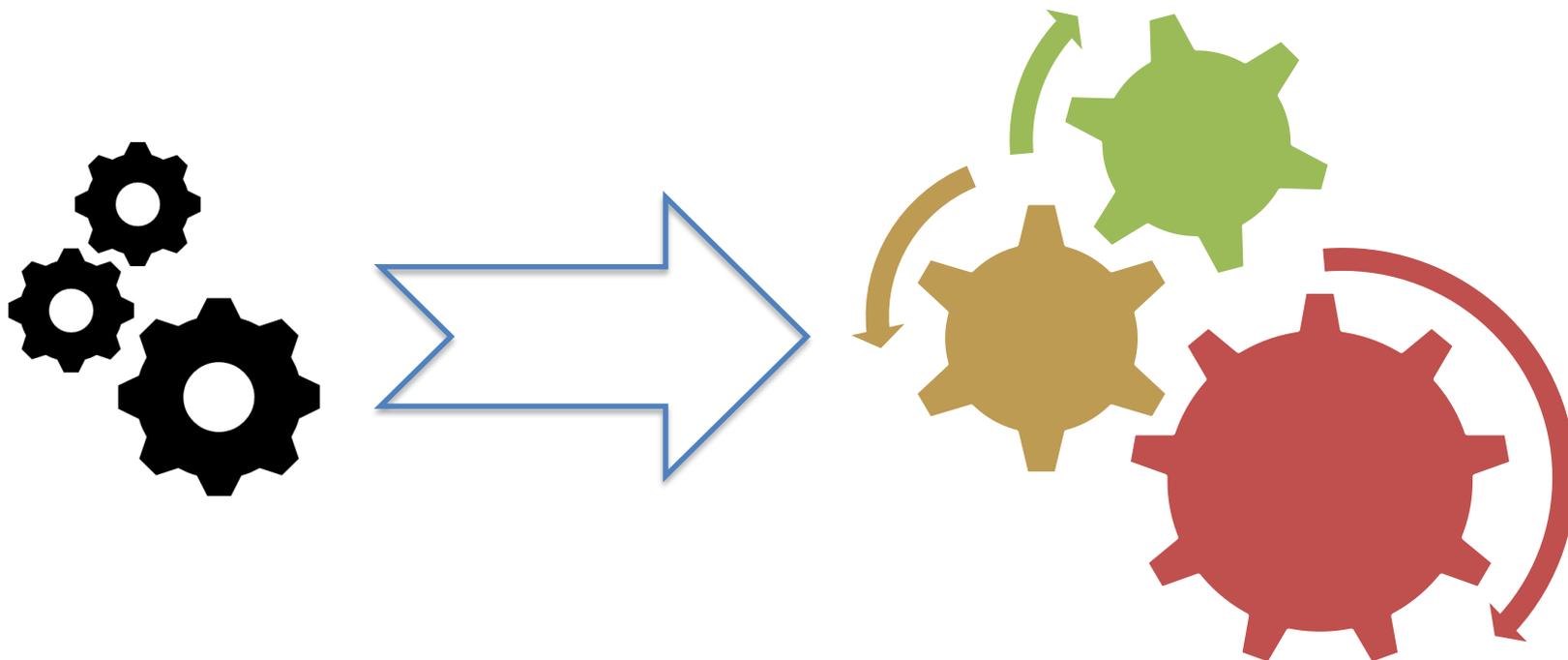
Mancata validazione della Relazione

- ciascun OIV stabilisce quali e quante sono le criticità che risultano ostative al rilascio della validazione

Validazione della Relazione con osservazioni

- l'OIV identifica criticità che non reputa tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano comunque di essere segnalate per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della performance

13) Aggiornamento del Sistema



Grazie per l'attenzione!

