Anticorruzione CHANNEL

Trasparenza e *performance*

(parte generale)

Maurizio Lucca

6.6.2018

Temi:

Il quadro normativo di riferimento

Le linee guida sulle *performance*

Gli oneri di trasparenza

Obiettivi di risultato

Le indicazioni dei PNA

I compiti degli OIV o Nuclei di valutazione

Le misure e il monitoraggio

Avv. Maurizio Lucca ®©

Anticorruzione CHANNEL

IL QUADRO NORMATIVO

Analisi del contesto e modelli di riferimento per la stesura della «Relazione sulla performance»

Avv. Maurizio Lucca ®©

D.LGS. 27-10-2009 N. 150 (CD. DECRETO «BRUNETTA»)
ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

Principi generali e finalità

Art.1

Le disposizioni:

- recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche,
- intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva,
- di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche,
- di valorizzazione del merito,
- di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare.

Le disposizioni assicurano:

- una migliore organizzazione del lavoro,
- il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva,
- elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi,
- l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa,
- la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera,
- il riconoscimento di meriti e demeriti,
- la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali,
- il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza,
- l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo,
- la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Avv. Maurizio Lucca ®©

D.LGS. 27-10-2009 N. 150
ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE **Art.2**

Le disposizioni contenute nel Titolo disciplinano il **sistema di valutazione**:

a. delle strutture

b. dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

al **fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio**

tramite la valorizzazione:

- dei risultati e
- della performance:
  - a. organizzativa
  - b. individuale.

Due livelli di valutazione (primo collegamento)

Avv. Maurizio Lucca ®©

4

ART. 3. PRINCIPI GENERALI (D.LGS. N. 150/2009) 1/2

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.

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**.

Avv. Maurizio Lucca ®©

5

ART. 3. PRINCIPI GENERALI (D.LGS. N. 150/2009) 2/2

4. Le **amministrazioni pubbliche adottano** metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare:

- la performance individuale;
- 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 è 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 responsabilità al personale, nonché 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 responsabilità 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.

6

Avv. Maurizio Lucca ®©

ART. 4. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE (D.LGS. N. 150/2009)

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente **con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance**.

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, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;

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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi .

Collegamenti con gli atti di programmazione (DUP, PDO, PEG, Indicatori di bilancio) e con il PTPCT
Servizi: «controllo di gestione» – «RPCT»

Avv. Maurizio Lucca ©©

7

ART. 10 PIANO DELLE PERFORMANCE (D.LGS. 150/2009)

- è un documento programmatico triennale
- definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo
- in collaborazione con i vertici dell'amministrazione – redatto secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione

- individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi previsti nei PEG
- definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione

- definisce obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori
- da approvare entro il 31 gennaio (correlato con il bilancio)

Avv. Maurizio Lucca ©©

8

ART. 10. PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della performance è predisposto:

1.a seguito dell'approvazione dei documenti di programmazione economico/finanziaria,

2. in coerenza con le note integrative al bilancio o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

(D.Lgs. n. 150/2009)

9

Avv. Maurizio Lucca ©©

(D.Lgs. n. 150/2009)

ART. 10. PIANO DELLE PERFORMANCE COLLEGATO ALLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione annuale sulla performance (entro 30 giugno):

- evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente,
- i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse,
- rileva eventuali scostamenti,
- e il bilancio di genere realizzato.

10

Avv. Maurizio Lucca ®©

(D.Lgs. n. 150/2009)

ART. 10. PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

In caso di ritardo nell'adozione:

- del Piano delle performance;
- della Relazione sulla performance,

l'amministrazione **comunica tempestivamente** le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

11

Avv. Maurizio Lucca ®©

D.LGS. N. 150/209 ART. 19-BIS

PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI ALTRI UTENTI FINALI

(EX ART. 13, COMMA 2, D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 74).

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 più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1:

- ✓ **lettera c** (la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive)
- ✓ **lettera 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).

12

D.LGS. N. 150/209 ART. 19-BIS

PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI ALTRI UTENTI FINALI

(EX ART. 13, COMMA 2, D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 74).

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**.

13

D.LGS. N. 150/209 ART. 19-BIS

PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI ALTRI UTENTI FINALI E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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.**

14

NORME PER GLI ENTI TERRITORIALI E IL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali **adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1**.

Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo in sede di Conferenza unificata.

Estratto dell'art. 16 (D.Lgs. n. 150/2009)

Avv. Maurizio Lucca ®©

15

Anticorruzione CHANNEL

LE LINEE GUIDA SULLE *PERFORMANCE*

Le deliberazioni CiVIT

16

Avv. Maurizio Lucca ©℗

CIVIT DELIBERA N. 6/2012
LINEE GUIDA PER LA VALIDAZIONE DA PARTE DEGLI OIV DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* (ART. 14, COMMA 4, LETTERA C, DEL D.LGS. N. 150/2009)

La disciplina del ciclo della *performance* costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali **si devono adeguare** regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale.

Le indicazioni contenute nelle presenti linee guida possono costituire, infine, **un parametro di riferimento** per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D.Lgs. n. 150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative.

Avv. Maurizio Lucca ©℗

17

CIVIT DELIBERA N. 6/2012

FINALITÀ

La validazione della Relazione sulla performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

La **validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla performance dall'organo di indirizzo politico amministrativo**.

Avv. Maurizio Lucca ©℗

18

CIVIT DELIBERA N. 6/2012

L'OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della validazione è la Relazione.

Si articola in più ambiti.

Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Avv. Maurizio Lucca ©©

19

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

La Relazione deve essere articolata come segue:

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI
   - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
   - 2.2. L'amministrazione
   - 2.3. I risultati raggiunti
   - 2.4. Le criticità e le opportunità
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
   - 3.1. Albero della *performance*
   - 3.2. Obiettivi strategici
   - 3.3. Obiettivi e piani operativi
   - 3.4. Obiettivi individuali
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
   - 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
   - 6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

Avv. Maurizio Lucca ©©

20

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

3.2 Obiettivi strategici

L'amministrazione riporta, in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i **risultati** ottenuti (*outcome*).

Per ciascun obiettivo devono essere riportate le informazioni, già presenti nel Piano, riguardanti:

i) descrizione dell'obiettivo (ed eventuale peso);
ii) indicatori (ed eventuale peso);
iii) *target*;
iv) risorse (umane e finanziarie);
v) strutture di riferimento e responsabili;

e devono essere opportunamente integrate con le indicazioni relative a:

vi) variazioni intervenute nel corso dell'anno;
vii) risorse (umane e finanziarie) a consuntivo;
viii) valore consuntivo dell'indicatore;
ix) grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo;
x) scostamento (differenza) tra risultato atteso e raggiunto;
xi) cause degli scostamenti.

Avv. Maurizio Lucca ©©

21

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

3.3 Obiettivi e piani operativi

Vengono sviluppati gli **obiettivi operativi** e i relativi **piani di attività** con criteri analoghi alla sezione precedente.

Per ciascun obiettivo e relativi piani operativi di attività, devono essere indicate le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici nel paragrafo precedente.

Vista la necessaria integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi, occorre riportare ulteriori informazioni riguardanti i risultati:

a) in tema di **trasparenza** sulla base di quanto riportato nel Programma triennale;

b) in tema di **standard di qualità** dei servizi.

Avv. Maurizio Lucca ©©

22

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

3.3 Obiettivi e piani operativi

Quanto ai risultati in materia di trasparenza e integrità, dovranno essere riportate valutazioni sintetiche sull'efficacia dell'attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno, in relazione a:

i) stato di attuazione del Programma triennale;

ii) partecipazione dei cittadini e degli altri *stakeholder*, in termini di *feedback* sui dati pubblicati e di conseguente individuazione di ulteriori dati da pubblicare oltre a quelli obbligatori;

iii) coinvolgimento e relativi *feedback* di cittadini e degli altri *stakeholder* nelle iniziative per la trasparenza e integrità realizzate.

Riguardo ai servizi offerti dall'amministrazione e ai relativi standard di qualità dovranno essere evidenziate, in maniera sintetica, le seguenti informazioni:

i) stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e relativo grado di copertura dei servizi erogati all'utenza;

ii) tipologie di standard, ovvero generali o specifici, come definite nella delibera n. 3/2012;

iii) variazioni, migliorative o peggiorative, eventualmente intervenute nel corso dell'anno;

iv) realizzazione di indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati e relativi risultati;

v) reclami ricevuti, procedure di indennizzo e azioni di risarcimento collettivo (*class action*) eventualmente in corso o concluse.

Avv. Maurizio Lucca ©©

23

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

3.4 Obiettivi individuali

Si riportano informazioni **sintetiche** sul grado di raggiungimento degli **obiettivi individuali** del **personale dipendente** e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale.

Le informazioni dovranno essere aggregate in relazione a:

i) tipologia di personale (dirigente e non dirigente, aree di inquadramento, ecc.);

ii) articolazione organizzativa (sedi centrali e periferiche, dipartimenti, direzioni, uffici, ecc.), in relazione alla struttura, la dimensione e la complessità dell'amministrazione.

L'amministrazione potrà, inoltre, fornire ulteriori elementi in relazione:

i) alle variazioni, in termini assoluti e relativi, degli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa intervenute nel corso dell'anno;

ii) ai ricorsi alle procedure di conciliazione, in termini assoluti e relativi, e i loro esiti;

iii) all'eventuale mancato avvio o mancata conclusione del processo di valutazione individuale.

Avv. Maurizio Lucca ©©

24

DELIBERA N. 5/2012
LINEE GUIDA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, LETTERA B), DEL D.LGS. N. 150/2009, RELATIVE ALLA STRUTTURA E ALLA MODALITÀ DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DELLO STESSO DECRETO

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Nella sezione dedicata al **bilancio di genere** realizzato, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto e tenendo anche conto di quanto indicato nella delibera n. 22/2011 («Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*»), **si devono elencare gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere**.

Le amministrazioni, ove siano state già intraprese azioni specifiche, possono inoltre sviluppare altre dimensioni che comunque attengano al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali).

Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti **per perseguire le pari opportunità**, coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009 (Legge di contabilità e finanza pubblica) come modificata dalla legge n. 39/2011 («g-bis) **introduzione in via sperimentale di un bilancio di genere**, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito»). Nell'Allegato 1 si riportano indicazioni per la redazione del bilancio di genere.

Avv. Maurizio Lucca ©℗

25

Anticorruzione CHANNEL

GLI ONERI DI TRASPARENZA

Capo III Trasparenza e rendicontazione della performance Art. 11. Trasparenza del D.Lgs. n. 150/2009 - Articolo abrogato dall' art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Avv. Maurizio Lucca ©℗

26

DECRETO TRASPARENZA

1/3

(D.LGS. N. 33/2013)

Art. 1 Principio generale di trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, **allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche**.

Avv. Maurizio Lucca ©℗

27

DECRETO TRASPARENZA

2/3

(D.LGS. N. 33/2013)

Art. 1 Principio generale di trasparenza

2. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, **concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione**.

Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Partecipazione collettiva

Avv. Maurizio Lucca ©®

28

DECRETO TRASPARENZA

3/3

(D.LGS. N. 33/2013)

Art. 1 Principio generale di trasparenza

3. Le disposizioni del presente decreto, nonché le norme di attuazione adottate ai sensi dell'articolo 48, integrano l'individuazione del **livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione**, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione.

Limiti alla potestà regolamentare

Avv. Maurizio Lucca ©®

29

DECRETO TRASPARENZA

(D.LGS. N. 33/2013)

Art. 12 Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale

1. … Sono altresì **pubblicati** le direttive, le circolari, i programmi e le istruzioni emanati dall'amministrazione e ogni atto, previsto dalla legge o comunque adottato, che **dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi**, sui procedimenti ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che le riguardano o si dettano disposizioni per l'applicazione di esse, **ivi compresi i codici di condotta , le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate, i documenti di programmazione strategico-gestionale e gli atti degli organismi indipendenti di valutazione**…

Avv. Maurizio Lucca ©®

30

DECRETO TRASPARENZA

(D.LGS. N. 33/2013)

Art. 31 Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti degli organismi indipendenti di valutazione o nuclei di valutazione, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti.

Pubblicano, inoltre, la relazione degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio nonché tutti i rilievi ancorché non recepiti della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici

La **VALIDAZIONE della Relazione sulla performance** va pubblicata sul sito istituzionale, "*Amministrazione Trasparente*", , "*Amministrazione Trasparente*", sez. "*Controlli e rilievi sull'amministrazione*", sott. sez. "*Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*", sott. sez. "*Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)*"

Avv. Maurizio Lucca ©®

31

D.LGS. 27-10-2009 N. 150

ART. 10. PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio, il **Piano della performance**, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi 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;

b) entro il 30 giugno, la **Relazione annuale** sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

In vigore dal 22 giugno 2017 a seguito D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 «Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.»

Avv. Maurizio Lucca ©®

32

D.LGS. 27-10-2009 N. 150

ART. 10. PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1-bis. Per gli **enti locali**, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la **Relazione sulla performance** di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo (inserito dall'art. 8, comma 1, lettera d) del d.lgs. n. 74/2017)

In vigore dal 22 giugno 2017 a seguito D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 «Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.»

Avv. Maurizio Lucca ©®

33

NOTA 28/03/2018 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Relazione annuale sulla performance - Scadenza al 30 giugno del termine per la pubblicazione della Relazione

L'art. 10, comma l, lett. b) del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, prevede che entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni **redigono e pubblicano** sul proprio sito istituzionale la **Relazione annuale sulla performance**, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'OIV.

Sul punto devono, quindi, intendersi superate le disposizioni di cui alla delibera CiVIT n. 6 del 2012 (7 marzo 2012).

Avv. Maurizio Lucca ®©

34

NOTA 28/03/2018 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Le Relazioni annuali sulla performance relative all'anno 2017 devono, pertanto, essere approvate, validate e pubblicate entro il 30 giugno 2018.

Conseguentemente, la predisposizione della Relazione da parte delle amministrazioni deve essere avviata in tempo utile per consentirne l'approvazione da parte dell'organo politico-amministrativo e la successiva validazione da parte dell'OIV nel rispetto della scadenza del 30 giugno.

Al pari degli altri documenti del **ciclo della performance**, la **Relazione annuale sulla performance** deve essere pubblicata anche sul Portale della performance.

Avv. Maurizio Lucca ®©

35

«AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE»

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE "

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofami"	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
				Relazione dell'OIV sull'funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo

36

Avv. Maurizio Lucca ®©

Anticorruzione CHANNEL

Maggioli FORMAZIONE

grazie dell'attenzione

www.maurizioiucca.com®©