Articolazione e assegnazione degli obiettivi

Prima	Dopo
<p>Non è esplicitamente previsto che nell'ambito della definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori si tenga conto dei risultati dell'anno precedente.</p>	<p>Nella definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, occorre tener conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione sulla performance.</p>
<p>Non sono previsti obiettivi generali riguardanti le pubbliche amministrazioni definiti centralmente con riferimento ai quali definire gli obiettivi strategici e operativi del Piano della performance.</p>	<p>Sono previste due tipologie di obiettivi:</p> <p>a) gli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'art. 8 del Dlgs n. 286/1999, le priorità strategiche delle PA in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;</p> <p>b) gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, nell'ambito degli obiettivi generali, nel Piano della performance (che a loro volta si articolano in strategici ed operativi).</p>
<p>Non sono previsti obiettivi comuni, da inserire nei rispettivi Piani della performance, tra più enti locali che gestiscono funzioni in forma associata (su base volontaria o quando previsto obbligatoria).</p>	<p>Nel caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali (su base volontaria o, quando previsto, obbligatoria) gli obiettivi specifici, relativi all'espletamento di tali funzioni, da inserire nei rispettivi Piani della performance, sono definiti unitariamente.</p>
<p>Nessuna esplicita previsione è presente circa le conseguenze del differimento del termine di adozione del bilancio di previsione negli enti territoriali.</p>	<p>Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, gli enti territoriali devono comunque definire gli obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</p>

<p>Non è previsto che gli obiettivi dell'amministrazione siano definiti in coerenza con obiettivi generali definiti centralmente.</p>	<p>Gli obiettivi generali, sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il Dpcm è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata. Gli obiettivi specifici dell'amministrazione sono definiti in coerenza con gli obiettivi generali. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.</p>
<p>È genericamente previsto che le amministrazioni pubbliche redigano il Piano della performance.</p>	<p>È chiarito con precisione che il Piano della performance è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dfp. Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi sono gli obiettivi specifici previsti dall'art. 5, in coerenza con gli obiettivi generali definiti centralmente dal Governo (sulla base di linee guida adottate, per gli enti territoriali, previa intesa in sede di conferenza unificata).</p>
<p>È presente una generica previsione circa il livello di integrazione con il ciclo di programmazione economico e finanziaria</p>	<p>Il Piano delle performance è adottato in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio. Per gli enti locali è già previsto che il Piano della performance è organicamente integrato nel Piano esecutivo di gestione.</p>
<p>In caso di mancata adozione del Piano della performance è previsto l'espresso divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultavano avere concorso</p>	<p>In caso di mancata adozione del Piano della performance, oltre al divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso, per omissione o</p>

<p>alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.</p>	<p>inerzia nell'adempimento dei propri compiti, è prevista una specificità responsabilità amministrativa in capo al titolare dell'organo che ha concorso alla mancata adozione quando la mancata adozione dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e ne consegua l'impossibilità di erogazione degli istituti premiali.</p>
<p>Nessuna comunicazione in merito alle ragioni del ritardo dell'adozione del Piano.</p>	<p>In caso di ritardo nell'adozione del Piano, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini alla Funzione pubblica.</p>

La Relazione sulla performance

PRIMA	DOPO
<p>Non è esplicitamente previsto che la rendicontazione dei risultati sia indirizzata anche ai competenti organi di controllo interni ed esterni.</p>	<p>La rendicontazione dei risultati è indirizzata (oltre che agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e ai destinatari dei servizi) anche ai competenti organi di controllo interni ed esterni.</p>
<p>È previsto genericamente che le amministrazioni pubbliche redigessero la Relazione sulla performance.</p>	<p>È definita la corretta sequenza per la Relazione sulla performance: 1) approvazione (da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo) e 2) validazione (da parte dell'OIV).</p>
<p>Nulla è stabilito circa l'integrazione tra Rendiconto di gestione e Relazione sulla performance negli enti locali.</p>	<p>Gli enti locali possono unificare la Relazione sulla performance al Rendiconto della gestione.</p>

PRIMA	DOPO
<p>In caso di mancata validazione della Relazione sulla performance è fissato l'espresso divieto di erogazione degli istituti di natura incentivante.</p>	<p>In caso di mancata adozione del Piano della performance, oltre al divieto di erogazione degli istituti di natura incentivante, è prevista una specifica responsabilità amministrativa in capo al titolare dell'organo che ha concorso alla mancata adozione quando ciò dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e ne consegua l'impossibilità di erogazione degli istituti premiali.</p>
<p>Nessuna comunicazione era prevista circa le ragioni del ritardo nell'adozione della Relazione.</p>	<p>In caso di ritardo nell'adozione della Relazione l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al dipartimento della Funzione pubblica.</p>
<p>Non vi sono specifiche condizioni per la validazione della Relazione sulla performance.</p>	<p>La Relazione sulla performance può essere validata dall'Oiv a condizioni che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.</p>
<p>Non è prevista una specifico rilevanza dei cittadini nelle valutazioni da considerare ai fini della validazione della Relazione sulla performance né gli esiti delle indagini svolte da agenzie esterne di valutazione.</p>	<p>Nel validare la Relazione sulla performance, gli Oiv tengono 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'art. 19 del Dl n. 90/2014 (disposizione, quest'ultima, non ancora attuata).</p>
<p>Non era previsto che, in sede di validazione della Relazione sulla performance, l'OIV dovesse tenere conto dell'avvenuta adozione di sistemi di</p>	<p>In sede di validazione della Relazione sulla performance l'Oiv deve tener conto della effettiva adozione, da parte</p>

PRIMA	DOPO
rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini né della pubblicazione degli esiti.	dell'amministrazione, di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, in grado di favorire la più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi; nella medesima sede verifica che i risultati delle rilevazioni siano pubblicati in forma chiara e comprensibile, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.