

Ancona
29 maggio 2012

Trasparenza e integrità nella P.A. e nel MIUR (D.Lgs. 150/09)

Leonardo Nardella

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Cosa è la Performance

La "performance" è:

- il **contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato)
misurabile
- che **un soggetto** (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo)
 - apporta attraverso la propria azione
 - al **raggiungimento delle finalità** e degli obiettivi
- ed, in ultima istanza, alla **soddisfazione dei bisogni** per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Cosa è la Performance

La questione burocratica

Burocrazia e managerialismo

La direzione per obiettivi (Drucker-1954-)

Gli obiettivi di un'azienda nella
Teoria tradizionale

Massimizzare il
profitto



Cosa è la Performance

La questione burocratica

Burocrazia e managerialismo

La direzione per obiettivi (Drucker-1954-)

M.B.O.

- L'azienda tende a raggiungere un **profitto sufficiente (non il massimo profitto)** a coprire i rischi insiti nell'attività economica ed evitare perdite
- Massimizzare o limitare i profitti dipende dalle strategie, dalle condizioni di mercato, dalle opportunità
- Quindi: Esistono una **pluralità di obiettivi** che vanno individuati tramite un **processo circolare**

(c.d. di Pianificazione & Controllo di gestione)

Cosa è la Performance

La questione burocratica

Burocrazia e managerialismo

La direzione per obiettivi (Drucker-1954-)

Gli obiettivi diventano uno strumento di governo dell'impresa per fare leva sull'esigenza di coinvolgimento del personale negli scopi dell'azienda.

Per essere realmente coinvolgenti ed assicurare il loro raggiungimento, gli obiettivi devono avere determinate caratteristiche



Caratteristiche degli obiettivi

- **Concreti, realistici e credibili**
- **Il più possibile quantificabili**
- **Raggiungibili in un arco di tempo determinato**
 - **Condivisi**
 - **Verificabili**

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Nuovo ruolo della PA dagli anni '90 in poi



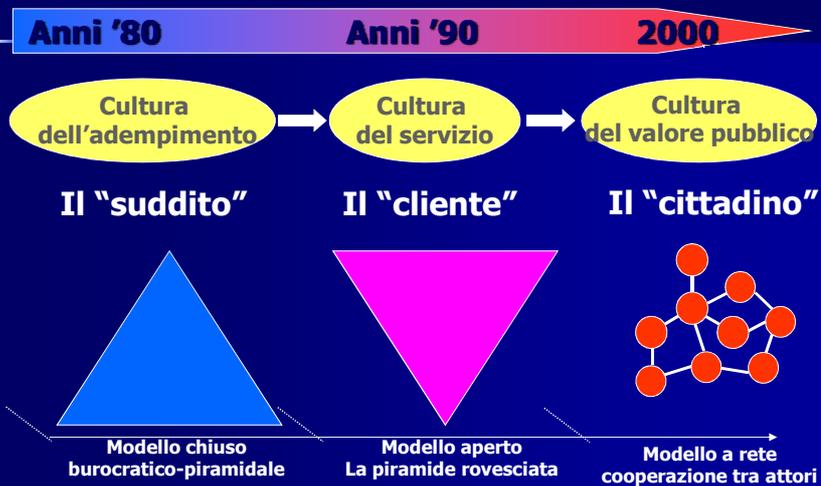
Ridefinizione in chiave più "democratica" del rapporto tra amministratori e **amministrati**

da **spettatori**

a **protagonisti** dell'operato dei pubblici poteri

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

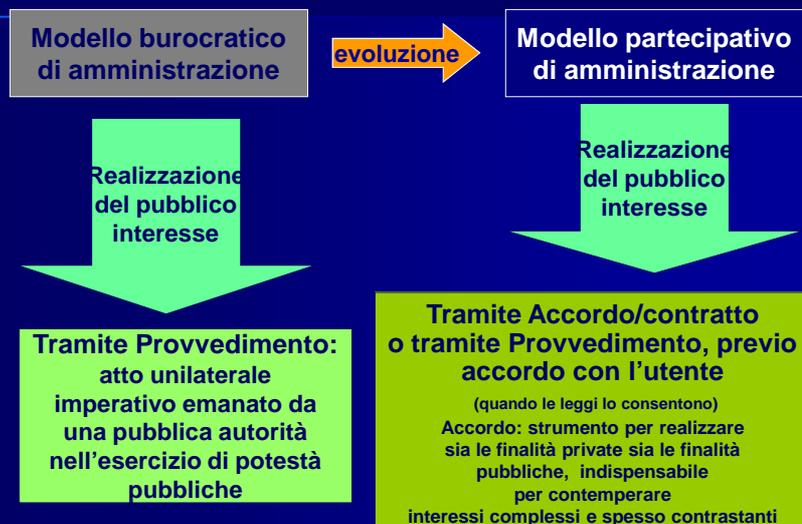
Evoluzione del modello di amministrazione pubblica



7

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Anni 2000 → Cultura del valore pubblico → modifica degli strumenti regolativi dell'esercizio delle funzioni pubbliche



Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Anni 2000 → Cultura del valore pubblico → innovazioni nel rapporto amministratori-utenti

segreto
riservatezza
chiusura



trasparenza
pubblicità
apertura

unilateralità



partecipazione

9

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

... Anche nella PA è possibile
misurare il valore del servizio reso

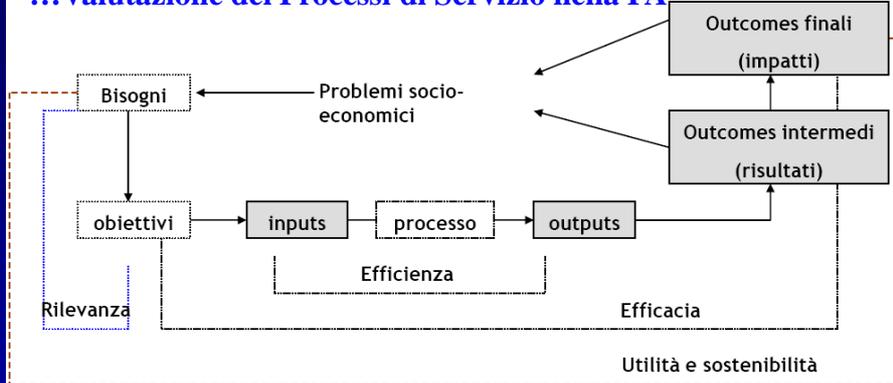
Valutazione dei Processi di Servizio nella PA ...



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

...Valutazione dei Processi di Servizio nella PA



Tratto da: Pollitt C., Bouckaert G., *Public Management Reform: a Comparative Analysis*

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Valutazione dei Processi di Servizio

■ **Efficienza**

- rapporto tra risorse impiegate e risultati conseguiti (servizi erogati)
- si ottiene diminuendo i costi di erogazione e aumentando la produttività

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Valutazione dei Processi di Servizio

- **Efficacia organizzativa**
 - rispetto di standard di qualità
 - si ottiene riducendo i tempi di realizzazione, migliorando l'affidabilità dei servizi, incrementando i livelli di qualità in un ottica orientate a capire e soddisfare l'utente

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Valutazione dei Processi di Servizio

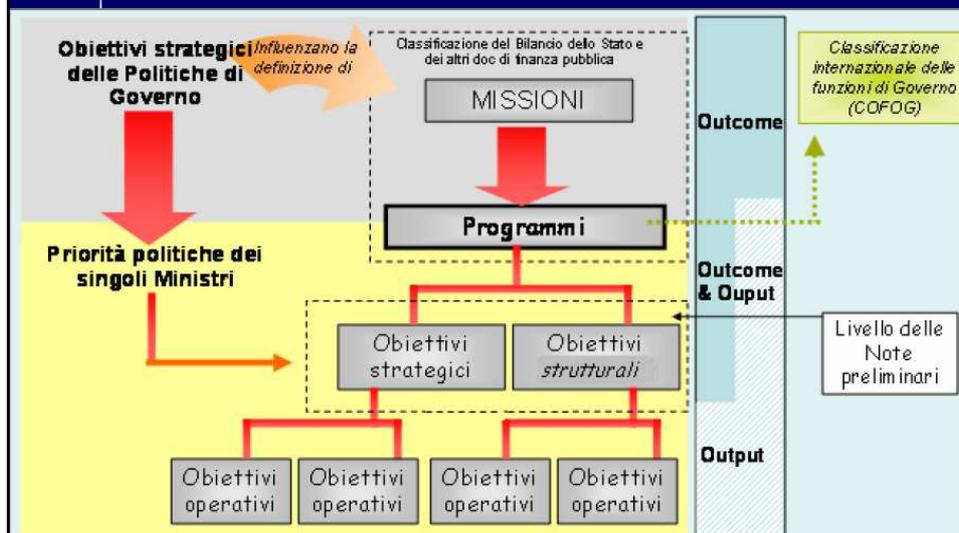
- **Efficacia sociale o politica**
 - utilità sociale (*outcome*)
 - dare reale risposta ai bisogni sociali e raggiungere il più ampio consenso sociale

Cosa è la Performance nel sistema pubblico



Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Il nuovo bilancio finanziario pone le basi per misurare e valutare il servizio



Cosa è la Performance nel sistema pubblico

Gli indicatori per misurare i risultati

Tipi di indicatore	Cosa misurano	Efficacia/Efficienza	A quali tipi di obiettivi si possono applicare	Esempi
I) Indicatori quantitativi: si possono applicare se all'obiettivo sono associabili con chiarezza dati monetari o fisici				
Indicatori di realizzazione finanziaria	L'avanzamento della spesa prevista per la realizzazione dell'obiettivo (% Input "finanziari")	Efficacia finanziaria	Sia agli obiettivi operativi sia agli obiettivi strategici	% di avanzamento della spesa prevista
Indicatori di realizzazione fisica	Il grado di avanzamento dell'obiettivo o dell'intervento rispetto alle risorse impiegate, ai servizi prodotti o ai risultati ottenuti (% Input- % Outcome- - % Output)	Efficacia fisica	Sia agli obiettivi operativi sia agli obiettivi strategici	% di avanzamento dell'obiettivo rispetto ai risultati finali attesi espressi in termini di Mezzi impiegati, beni e servizi prodotti o risultati attesi
Indicatori di risultato	Il risultato raggiunto in termini fisici (Output)	Efficacia fisica	In prevalenza agli obiettivi operativi, ma possono essere applicati anche a quelli strategici	N° di nuovi computer installati; N° di pratiche licenziate
Indicatori di risultato unitario	Il risultato raggiunto in termini fisici (Output) rapportato alle risorse umane o strumentali (Input) o finanziarie impiegate per raggiungerlo	Efficienza	Solo agli obiettivi operativi	N° di pratiche per impiegato; Spese di manutenzione degli immobili per metro quadro;
Indicatori di impatto	L'impatto in termini socio-economici dell'obiettivo sui destinatari finali (PA, collettività) (Outcome)	Efficacia complessiva e "sociale"	Solo agli obiettivi strategici	N° di cittadini raggiunti dal nuovo servizio; riduzione % del disagio lamentati dalla cittadinanza; % di riduzione da reati sul territorio;
II) Indicatori qualitativi: sono utili quando alla realizzazione dell'obiettivo o del programma non sono in genere associabili a valori fisici o monetari				
Indicatori binari (si/no)	Il raggiungimento o meno di certi risultati non esattamente misurabili in forma quantitativa né qualitativa.		Sia agli obiettivi operativi sia agli obiettivi strategici	Evasione delle pratiche arretrate entro l'anno (si-no); Apertura di nuovi sportelli al cittadino (si-no);
Indicatori qualitativi (alto/medio/basso)	Il raggiungimento di certi risultati non misurabili in forma quantitativa ma su cui si può esprimere un generico giudizio qualitativo.		Sia agli obiettivi operativi sia agli obiettivi strategici	Grado di soddisfazione dell'utenza;

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

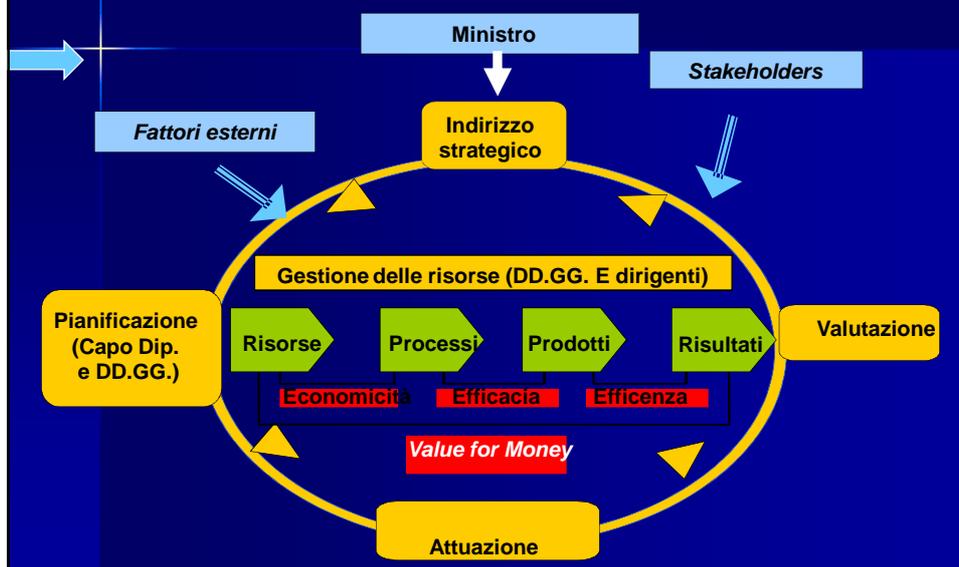
Questo significa che nelle singole Amministrazione occorre passare dalla cultura DELL'ADEMPIMENTO A QUELLA DEL RISULTATO

- Managing for Outcomes – Ciclo di P&C



Cosa è la Performance nel sistema pubblico

D.lgs. 150/2009 = Ciclo di gestione della performance
(recepisce i principi dell'MBO)



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE nel d.lgs. 150/2009

OBIETTIVI

- Migliorare l'**organizzazione del lavoro** delle P.A.
- Assicurare **elevati standard qualitativi** delle funzioni e dei servizi rese ai cittadini
- Introdurre la **CULTURA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** del personale, dei dirigenti e dell'organizzazione
- Riconoscere **MERITI E DEMERITI** dei dirigenti e del personale pubblico
- Incrementare l'**efficienza del lavoro pubblico**, nel **contenimento della spesa pubblica**, e contrastare la scarsa produttività e l'assenteismo
- Rafforzare l'**autonomia, i poteri e le responsabilità della dirigenza**
- Promuovere la **TRASPARENZA** dell'operato delle amministrazioni a garanzia della **legalità**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Principi generali (Art. 3 D.lgs. n. 150 del 2009)

- **VALORIZZAZIONE DEL MERITO** attraverso l'erogazione di premi di risultato legati alla **PERFORMANCE DEL SINGOLO E DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE**
- **Obbligo di misurazione e valutazione della performance** secondo modalità previste dalla **CIVIT**
- **TRASPARENZA dei risultati** delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento
- Obbligo di predisporre **strumenti di comunicazioni idonei a garantire la massima trasparenza** sulle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance
- **Centralità della customer satisfaction** per la valutazione delle *performance* individuali ed organizzative
- Il rispetto delle disposizioni del Titolo II è condizione necessaria per l'**erogazione di premi legati al merito ed alla performance**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ciclo di gestione della performance nel d.lgs. 150/2009

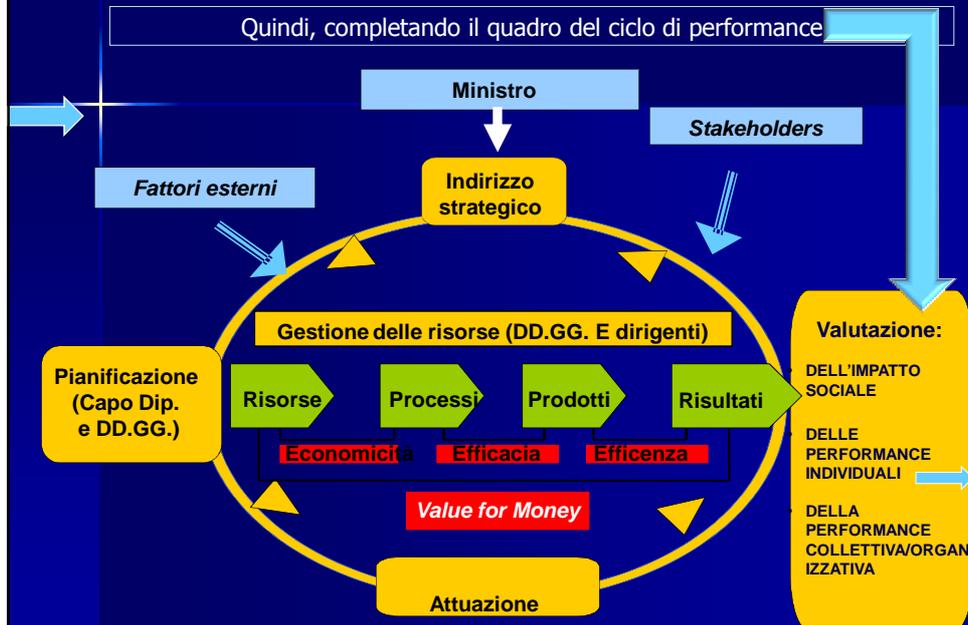
(Artt. 4-5-6 D.lgs. n.150 del 2009)

Fasi:

1. Definizione e assegnazione degli **obiettivi, rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività , su base triennale, da parte degli organi politico-amministrativi
2. **Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse**
3. **Monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di **eventuali interventi correttivi**
4. Misurazione e valutazione della **performance, sia Individuale, sia Organizzativa**
5. Utilizzo dei **SISTEMI PREMIANTI**
6. **Rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, i quali possono proporre interventi correttivi in corso di esercizio

Cosa è la Performance nel sistema pubblico

D.lgs. 150/2009 = Ciclo di gestione della performance



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

HRM

Dalla distribuzione a pioggia



...alla meritocrazia



MERITO E PREMI

L'asse portante della riforma in materia di gestione del personale è

l'attribuzione **SELETTIVA** degli incentivi mediante logica comparativa basata su sistemi di valutazione accreditati/certificati



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

MERITO E PREMI

Principi di riferimento per premiare il merito:

- ❖ principio della valorizzazione del merito e della incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso **metodi selettivi e concorsuali** applicabili a tutti gli strumenti premiali
- ❖ **collegamento fra la disciplina della erogazione dei premi e l'attivazione del ciclo di gestione della performance**
- ❖ applicazione del sistema di valutazione e validazione dei suoi risultati ad opera di organismi autonomi (OIV e CIVIT), attraverso l'espresso **divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata (a pioggia) o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni ...**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

MERITO E PREMI

Principi di riferimento per premiare il merito

(art. 19 d.lgs. 150/2009):

... Attribuzione dei premi secondo i seguenti criteri:

- formazione della **graduatoria delle performance individuali, articolata su tre fasce**
- alla **prima fascia**, comprendente il 25 per cento del personale, è corrisposto il 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
- alla **seconda fascia**, comprendente il 50 per cento dei dipendenti è corrisposto il restante 50 per cento delle medesime risorse
- alla **terza non è attribuito alcun trattamento** accessorio collegato alla performance individuale

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

MERITO E PREMI

Gli STRUMENTI (economici e non) per premiare:

1. **Trattamento accessorio** collegato alla **performance individuale e organizzativa**
2. **Bonus annuale** delle eccellenze
3. **Premio annuale** per l'innovazione
4. **Progressioni** economiche
5. **Progressioni** di carriera
6. Attribuzione di **incarichi** di responsabilità
7. Accesso a **percorsi di alta formazione** e crescita professionale

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le misure anticrisi (dec. 78/2010): il blocco dei contratti

• **Nel frattempo: norme anticrisi (d.l. 78/2010 conv. in l. 122/2010):**

- sostanziale blocco della **contrattazione nazionale** per gli aspetti economici per il triennio 2010-2012 (solo indennità di vacanza contr.) (art. 9, c.17)
- blocco della **retribuzione individuale** al livello del 2010 (art. 9, c. 1 d.l. 78/2010) [ma verranno dati gli **scatti** al personale scuola a valere sui risparmi 2008 sugli organici]
- blocco al livello del 2010 e fino al 2013 delle risorse annuali destinate al **trattamento accessorio** * (art. 9, c. 2-bis d.l. 78/2010)

* **D.L. 98/2011**, conv. in L. 111/2011:

possibile proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le misure anticrisi (dec. 78/2010): il blocco dei contratti

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

Comma 1: BLOCCO RETRIB. INDIVID:

per gli anni 2011, 2012 e 2013: il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio ..., ...non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 [criterio di competenza]..

... AL NETTO (con esclusione) degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva e cioè:

- delle variazioni dipendenti da eventuali arretrati
- da conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno [*ma sono bloccate le progressioni di carriera comunque denominate*]
- maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio [*es, turni, reperib., straordinario per eventi eccezionali*]

Fatto salvo il comma 14 dell'art. 8 (che sblocca gli scatti per la scuola)

→ Comma 2: BLOCCO FONDI TRATTAM. ACCESSORIO:

a decorrere dal 1° gen. 2011 e sino al 31 dic. 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale... non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valorizzazione del merito Gli altri istituti premianti: limitazioni attuali alla loro applicabilità

- **Bonus eccellenze** (che presuppone la collocazione nella fascia alta della graduatoria ex art. 19 + occorre CCNL che determina ammontare)
- **Premio annuale dell'innovazione** di valore pari al bonus eccellenze (che compete all'OIV + occorre mod. di CCNL che determina ammontare del bonus eccell.)
- **Premio di efficienza** (i risparmi vanno convalidati dall'OIV) → disposizione che per ora è superata dalle norme relative al dividendo dell'efficienza

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valorizzazione del merito il finanziamento delle fasce di merito

Criteria per la differenziazione delle valutazioni (art.19 D. lgs. n. 150 del 2009)

L'Intesa del 4 febbraio 2011 (sterilizzazione delle fasce)

Prevede che per l'applicazione dell'art. 19, c.1 del d.lgs. 150/2009

potranno essere **utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive**

derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.l. 112/2008
(convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008)

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valorizzazione del merito il finanziamento delle fasce di merito

L'Intesa del 3
MAGGIO 2012



ELIMINAZIONE
DELLE FASCE



(tramite
disposizione
legislativa)

"...Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti..."

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(ARTT. 7-8 D.LGS. N.150 DEL 2009)

> **La funzione di misurazione e valutazione è svolta annualmente da:**

- 1) Gli **Organismi indipendenti di Valutazione (OIV)** per ogni struttura amministrativa
- 2) La **CIVIT**
- 3) I **dirigenti** di ciascuna amministrazione

> **Il Sistema di misurazione e valutazione individua e concerne:**

- a) Le **fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità** del processo di misurazione e valutazione
- b) Le **procedure di conciliazione** relative
- c) Le **modalità di raccordo e di integrazione** con i sistemi di controllo esistenti e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio
- d) L'attuazione delle **politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività**, dei piani e dei programmi e la rilevazione del grado di soddisfacimento dei destinatari di attività e servizi

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Piano della performance e Relazione sulla performance

(art. 10 D. lgs. n.150 del 2009)

Le P.A.
redigono
annualmente

Il **Piano della performance**, un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli **obiettivi strategici e operativi** e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (entro il 31 gennaio)

La **Relazione sulla performance** che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse (entro il 30 giugno)

In caso di **mancata adozione** del "Piano delle Performance", è **fatto divieto di:**

- erogazione della **retribuzione di risultato ai dirigenti** che risultano avere concorso a tale inadempimento;
- e l'amministrazione **non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per le scuole

TEMPI DI APPLICAZIONE PER I DOCENTI

art. 74, comma 4, d.lgs. 150/2009

per il personale docente

va emanato un DPCM*

per l'applicazione delle disposizioni
dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150/2009
(di concerto tra MIUR e MEF)

Dunque, a regime, in base alla Brunetta:

- Sia le attività retribuite con il FIS
- Sia l'attività di insegnamento...

... Dovranno essere valutate e retribuite in base alla performance con le modalità individuate nel DPCM → CiVIT →

(* DPCM 26/1/2011 a cui farà seguito un protocollo con la CiVIT e un successivo provvedimento del MIUR)

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per le scuole

TEMPI DI APPLICAZIONE PER I DOCENTI

La CiVIT ha chiarito che (in risposta ad una scuola):

- Le scuole sono esonerate dall'istituzione degli OIV
- La disciplina del Titolo III [premi e valutazione] NON TROVA immediata applicazione per i docenti
- "Nel silenzio della legge, sembra potersi ritenere che la menzionata disciplina sia, invece, **immediatamente applicabile al personale ATA**" → **ma mancano gli OIV!!!**
↓
- "Un ulteriore profilo problematico è rappresentato dalla necessità di individuare, *in assenza di OIV*, il **soggetto incaricato** a provvedere agli adempimenti relativi al Sistema di misurazione e valutazione della performance"

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per le scuole

DPCM 26/1/2011

Merito e premi (per i docenti)

Art. 9 *Criteri per l'attuazione del sistema premiale*

1. I livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione individuato in attuazione del presente decreto **si informeranno ai principi generali** dettati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. L'attribuzione selettiva delle risorse destinate ... al trattamento economico accessorio è predisposta sulla base dei **livelli di performance individuali**, attribuiti al personale docente, secondo il sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 5 (... *da individuare con altro provvedimento*).
3. I premi, a qualunque titolo, saranno assegnati ad una **fascia di insegnanti che non potrà comunque superare il 75 per cento e al suo interno articolata secondo criteri meritocratici** che saranno stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 5.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di gestione della performance nelle SCUOLE

... in attesa del modello di valutazione definitivo

DPCM 26/1/2011

Art. 4 *Ciclo di gestione della performance [delle scuole]*

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti **FASE**:
 - a) definizione e **assegnazione degli obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e contesto di riferimento;
 - c) **monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, anche sulla base di mutate condizioni finanziarie ed in riferimento alle diversità socio-territoriali esistenti;
 - d) **misurazione e valutazione della performance individuale**
 - e) utilizzo dei **sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) **rendicontazione dei risultati complessivi dell'istituzione scolastica** al dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale di appartenenza e ai destinatari del servizio scolastico, agli utenti ed ai soggetti interessati

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di gestione della performance nelle scuole ... in attesa del modello di valutazione definitivo

DPCM 26/1/2011

(a cui farà seguito un protocollo con la CIVIT e un successivo provvedimento del MIUR)

Art. 6 *Obiettivi (dei docenti)*

“ Gli obiettivi del personale docente sono riferiti all'arco temporale di svolgimento dell'anno scolastico e sono individuati attraverso il ricorso al sistema di valutazione di cui all'art. 5, **tenendo conto dei risultati di apprendimento** declinati nelle indicazioni di carattere nazionale per il primo e il secondo ciclo, del **contesto di riferimento socio-culturale** nel quale l'istituzione scolastica opera, nonché del **Piano dell'offerta formativa** di ciascuna istituzione scolastica. ”

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di gestione della performance nelle scuole ... in attesa del modello di valutazione definitivo

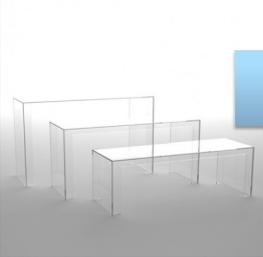
DPCM 26/1/2011

(a cui farà seguito un protocollo con la CIVIT e un successivo provvedimento del MIUR)

Art. 7 *Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuali (dei docenti)*

“ L'attività di misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 5 [ancora da individuare] ed è collegata:

- a) al grado di **raggiungimento** degli **specifici obiettivi**;
- b) alla qualità e quantità del **contributo della performance individuale** all'istituzione scolastica di appartenenza, alle **competenze** dimostrate ed ai **comportamenti professionali e relazionali**. ”



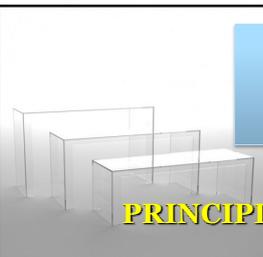
TRASPARENZA

PRINCIPI GENERALI

La trasparenza permette ai cittadini attivi, alle associazioni, ai sindacati, ai partiti politici, ai centri di ricerca, di **beneficiare delle stesse informazioni** che vengono utilizzate dal potere pubblico per fondare le sue decisioni.

Rappresenta un **contro-potere** necessario per assicurare il buon funzionamento di una democrazia.

Il principio della trasparenza è iscritto nella **Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo** e del Cittadino del 1789 articolo 15 che afferma: «La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration». (La società ha il diritto di chieder conto a ogni agente pubblico della sua amministrazione.)



TRASPARENZA nel d.lgs. 150/2009

PRINCIPI GENERALI (art. 11, I comma, D. lgs. n.150/2009)

- **TRASPARENZA = ACCESSIBILITÀ TOTALE DELLE INFORMAZIONI**, anche tramite siti internet istituzionali delle pubbliche amministrazioni, concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, dell'andamento gestionale, dell'utilizzo delle risorse, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti
- Lo **SCOPO** è quello di favorire **forme diffuse di controllo** dei principi di buon andamento e imparzialità
- Costituisce **LIVELLO ESSENZIALE DELLE PRESTAZIONI erogate dalle amministrazioni pubbliche** ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione

TRASPARENZA e ACCESSIBILITA' DELLE INFORMAZIONI: le diverse accezioni

- **TRASPARENZA (ART. 11 d.lgs. 150/2009) = ACCESSIBILITÀ TOTALE DELLE INFORMAZIONI**, anche tramite siti internet istituzionali delle pubbliche amministrazioni, concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, dell'andamento gestionale, dell'utilizzo delle risorse, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti
- **TRASPARENZA nel DIRITTO DI ACCESSO ai documenti (L. 241/90) = NON è ammesso il controllo generalizzato della p.A.;** accessibilità ai documenti detenuti da una amministrazione, in caso di interesse del singolo/associati concreto, diretto, attuale
- **TRASPARENZA E PRIVACY (Codice privacy, d.lgs. 196/2003) : BILANCIAMENTO TRA ESIGENZE DI TRASPARENZA E RISPETTO DELLA PRIVACY – Accesso ai dati personali**

TRASPARENZA e PRIVACY



Codice privacy, d.lgs. 196/2003

Art. 1

(...deroga per chi svolge funzioni pubbliche)

“Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano.

Le notizie concernenti

*lo **svolgimento delle prestazioni***

*di chiunque sia addetto ad una **funzione pubblica***

*e la relativa **valutazione***

non sono oggetto di protezione della riservatezza personale”

TRASPARENZA e PRIVACY



Codice privacy, d.lgs. 196/2003

Art. 1

(... deroga per chi svolge funzioni pubbliche)

Va tuttavia sempre rispettato
il principio di proporzionalità

TRASPARENZA Limiti

Dall'art. 24 L. 241/90
possibile trarre limiti anche per la trasparenza

- ✓ *i documenti coperti da segreto di stato e gli altri casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge*
- ✓ *procedimenti previsti dal decreto legge 15 gennaio 1991, n. 8 (convertito dalla legge 15 marzo 1991, n. 82), recanti norme in materia di sequestri di persona a scopo di estorsione e di protezione di coloro che collaborano con la giustizia*
- ✓ *i procedimenti selettivi in relazione a documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi*
- ✓ *i documenti esclusi dal diritto di accesso in forza di regolamenti governativi, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 al fine*

TRASPARENZA



Il deficit di trasparenza del sistema pubblico italiano e le soluzioni normative

SOLUZIONE: Capo III, Titolo II, Articolo 11 del Dlgs 150/2009

Per favorire la
trasparenza l'art.
11 contempla tre
tipologie principali
di azioni



a) l'adozione di un Programma per
la trasparenza e l'integrità;



b) la pubblicazione sui siti
istituzionali di numerose
informazioni;



c) il coinvolgimento degli utenti e
degli *stakeholders*.

La TRASPARENZA nelle altre norme

- ✓ art. 21, comma 1 e l'art. 32 della **legge n. 69/2009**
- ✓ l'art. 61, comma 4, del decreto legge n. **112/2008**, convertito in legge n. 133/2008 di modifica dell'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001 sugli **incarichi retribuiti** a dipendenti pubblici (conferiti, autorizzati, relativi a compiti/doveri d'ufficio), **collaborazioni e consulenze esterne** ("Anagrafe delle prestazioni")
- ✓ l'art. 3, comma 44, legge n. 244/2007 - **Legge finanziaria per il 2008** (su emolumenti e retribuzioni dei rapporti di lavoro dipendente o autonomo, o di incarichi-mandati)
- ✓ l'art. 54 del decreto legislativo n. 82/2005 e successive integrazioni, **Codice dell'amministrazione digitale** (contenuto dei siti web istituzionali);
- ✓ l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 **sull'organizzazione del ruolo dei dirigenti.**
- ✓ **Delibera n.105/2010** della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.V.I.T.), che contiene le "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

TRASPARENZA... nel d.lgs. 150/2009

Nell' art. 11, c. 2 e 6 è previsto il **coinvolgimento degli utenti e degli stakeholders** nei momenti più rilevanti per il buon andamento e l'imparzialità delle amministrazioni pubbliche

quando vengono definiti **gli obiettivi strategici**
(piano delle performance)

quando si rilevano **i risultati**
(Relazione di performance)

quando si **definiscono i contenuti e le modalità con cui garantire la trasparenza**
(adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità).

TRASPARENZA... nel d.lgs. 150/2009

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

(art.11, II comma, D. lgs. n.150 del 2009)

- Deve essere **aggiornato annualmente** (sentite le associazioni dei consumatori)
- Indica le **iniziative previste** per garantire un adeguato livello di **trasparenza**, la legalità e lo sviluppo **della cultura dell'integrità** (sulla base delle linee guida CIVIT)
- Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in **ogni fase del ciclo di gestione** della performance
- **Sanzione:** La mancata adozione o realizzazione di tale programma **impedisce l'erogazione della retribuzione di risultato** ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

1 – DELIBERA CIVIT N. 105/2010 –

- **LINEE GUIDA** -

per la predisposizione del
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità



(articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27
ottobre 2009, n. 150)

Delibera 105/2010 CIVIT: Linee Guida redazione Piano della trasparenza

Cosa si intende per trasparenza

Una **posizione soggettiva** garantita al cittadino

Un **risultato** che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a perseguire

Uno **strumento di gestione** della cosa pubblica per garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

Delibera 105/2010 CIVIT: Linee Guida redazione Piano della trasparenza

Cosa si intende per trasparenza

Integrità e doveri di comportamento dei titolari di funzioni pubbliche

TRASPARENZA

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Convenzione Onu contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata dall'Italia con legge 3 agosto 2009, n. 116, che in molti suoi articoli (7, 8, 9, 10 e 13) fa espresso richiamo alla trasparenza. Anche documenti internazionali, adottati in sede sia OCSE, sia GRECO ("Gruppo di Stati contro la Corruzione", nell'ambito del Consiglio d'Europa), confermano il collegamento tra le due discipline

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale

(art.11, VIII comma, D. lgs. n.150 del 2009)

TRASPARENZA,
VALUTAZIONE E MERITO

l'obbligo di pubblicazione concerne:

- a) Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- b) Il piano della performance e la relazione della Performance
- c) L'ammontare complessivo dei **premi collegati alla performance** stanziati ed **effettivamente** distribuiti
- d) l'analisi dei dati relativi al **grado di differenziazione** nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) **Nominativi e curricula** dei componenti degli OIV e del **responsabile della misurazione** della performance di cui all'art.14; dei **dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative**; di coloro che **rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo**
- f) Le **retribuzioni dei dirigenti** e di coloro che rivestano incarichi di **indirizzo politico amministrativo**
- g) Gli **incarichi, retribuiti e non**, conferiti a dipendenti pubblici e a soggetti privati

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Per le SCUOLE

non è previsto il Programma Triennale

ma **SOLO un Obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale**

(DPCM 26/1/2011)



TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Per le **SCUOLE** (DPCM 26/1/2011)

Art. 8 *Trasparenza*

“ Nella sezione del **SITO INFORMATICO** di cui al comma 1, le istituzioni scolastiche ed educative indicano:

- a. l'**ammontare complessivo dei premi** collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti al personale;
- b. l'analisi dei dati relativi al **grado di differenziazione** nell'utilizzo della premialità del personale;
- c. i curricula dei titolari di **posizioni organizzative** redatti in conformità al vigente modello europeo;
- d. gli **incarichi, retribuiti e non retribuiti**, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 1 e 2, è preclusa l'erogazione delle retribuzioni di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti “

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Il documento



TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

In linea con le prescrizioni della legge 69/2009, già dall'anno 2009 ha reso disponibili, con l'inserimento sulla Home page

- ❑ **organizzazione** del MIUR (comprensiva dei recapiti telefonici, gli indirizzi e-mail e i **curricula dei dirigenti**);
- ❑ **tassi di assenza e presenza** del personale in servizio in ciascun ufficio dell'Amministrazione centrale e periferica, aggiornati con cadenza mensile
- ❑ **retribuzione dei dirigenti**, compensi al personale in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione del ministro, dirigenti area v (dirigenti scolastici), dirigenti scolastici in particolari posizioni di stato
- ❑ **codici di comportamento e codici disciplinari**.

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

LA SCUOLA IN CHIARO

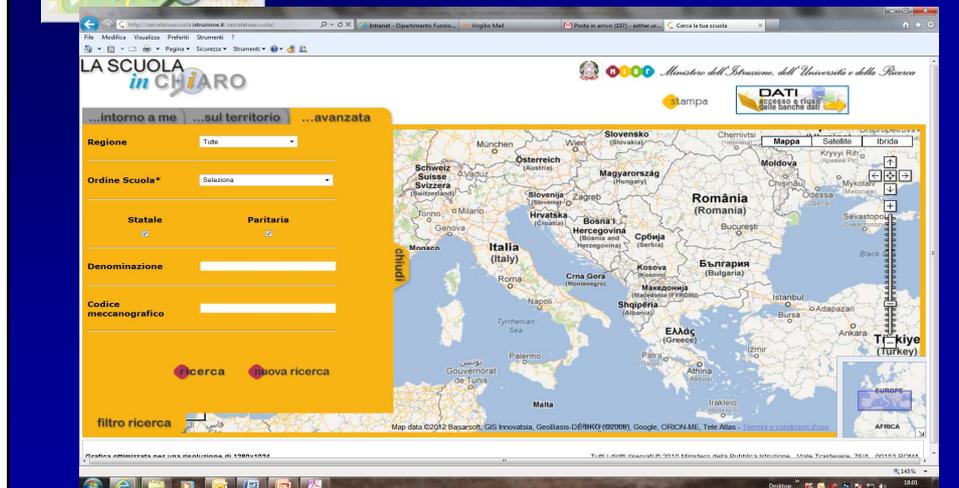
OBIETTIVI

Maggiore **trasparenza** sugli istituti scolastici italiani, più **informazioni** per le famiglie che stanno per iscrivere i figli a scuola e **semplificazione** del lavoro delle segreterie scolastiche



TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)



TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Tempistica degli oneri di pubblicazione dei documenti di performance e trasparenza

Tipo di documento	Organi responsabili della pubblicazione	Stato pubblicazione	Data aggiornamento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Ufficio di Gabinetto	da pubblicare entro il 15/11/2011	annuale, di regola, entro febbraio
Stato di attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Ufficio di Gabinetto/Responsabile della Trasparenza	1° stato di attuazione 28/02/2012	semestrale
Piano Triennale della Performance	Ufficio di Gabinetto/ Organismo indipendente di valutazione	pubblicato	da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno
Relazione sulla performance	Organismo indipendente di valutazione (OIV)	da pubblicare entro il 30/07/2012	annuale, di regola, entro luglio

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Categorie di dati da pubblicare (estratto)

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Categoria di dati	Fonte informativa	Ufficio responsabile della pubblicazione	Stato pubblicazione (Giugno 2011)	Stato attuale (Ottobre 2011)	Da realizzare entro il 31/12/2011	Fasi successive	Periodo aggiornamento dati
1	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti							
1a	Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione: organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni di ciascuna ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta - articolo 54, comma 1, lettera a), del d. lg. n. 82 del 2005;	Il nuovo regolamento di organizzazione del MIUR è stato recentemente e adottato con D.P.R. n. 132 del 3/06/2011. Ulteriori regolamenti in vigore sono il DPR n. 16 del 14/01/2009 n. 17 del 20/01/2009.	Direzione Generale per le risorse umane, gli acquisti e gli affari generali - Ufficio IV, Ufficio di Gabinetto per la parte di propria competenza e Uffici Scolastici Regionali per la parte di competenza dell'amministrazione e periferica.	Sul sito web è presente alla pagina "Trasparenza, Valutazione e Merito" l'organigramma del Ministero, l'articolazione degli uffici dei tre Dipartimenti (Istruzione, Università e Ricerca) di livello dirigenziale generale e non generale e le relative attribuzioni. Sono inoltre presenti, all'interno dell'organigramma, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici con indirizzo di posta elettronica dell'ufficio, telefono e fax.	Le informazioni sono presenti anche sulla rete INTRANET del Ministero e, per quanto riguarda l'Amministrazione periferica, sui siti degli Uffici Scolastici Regionali collegati al sito del MIUR con appositi link.	Rendere omogenei i dati relativi agli aspetti organizzativi dell'amministrazione centrale e di quella periferica.		Ogni qualvolta interverga no nuovi regolamenti di organizzazione o ci siano modifiche da apportare.
1b	Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali	Direzione Generale per gli studi, la statistica ed i sistemi informativi	Direzione Generale per gli studi, la statistica ed i sistemi informativi	Sul sito web sono pubblicate le caselle di posta elettronica attive (a livello di Uffici di diretta	Nezuna variazione	Implementare l'utilizzo della Pec da parte degli	Completare l'accessibilità delle caselle di	Ove interverga no modifiche

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Categorie di dati da pubblicare: i C.V. dei dirigenti

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Categoria di dati	Fonte informativa	Ufficio responsabile della pubblicazione	Stato pubblicazione (Giugno 2011)	Stato attuale (Ottobre 2011)	Da realizzare entro il 31/12/2011	Fasi successive	Periodo aggiornamento dati
2	Dati informativi relativi al personale							
2a	Curricula (redatti in conformità al vigente formato europeo) e retribuzioni dei dirigenti con distinzione delle singole componenti: retribuzione di parte fissa - parte variabile - e retribuzione di risultato (articolo 11, comma 8, lettere f) e g), del d. lg. n. 150 del 2009)	Direzione Generale per le risorse umane, gli acquisti e gli affari generali per i dirigenti di I e II fascia del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Direzione Generale per il personale scolastico e Uffici Scolastici Regionali per i dirigenti scolastici (Area V)	Direzione Generale per le risorse umane, gli acquisti e gli affari generali per i dirigenti di I e II fascia del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Direzione Generale per il personale scolastico e Uffici Scolastici Regionali per i dirigenti scolastici (Area V).	Vengono già da tempo pubblicati e aggiornati regolarmente curricula e retribuzioni dei dirigenti MIUR (di I e II fascia). In particolare, i dati sulle retribuzioni sono consultabili sul sito web del MIUR alla pagina dedicata sulla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito"; il file, in formato PDF, contiene tutti gli elementi richiesti. I curricula sono pubblicati nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" dedicata all'organizzazione, organigramma, sotto il nominativo di ciascun dirigente, in aggiunta agli elementi di cui al punto 1a). Per quanto concerne i dirigenti scolastici, è ancora presente, nella citata sezione (alla voce dirigenti scolastici Area V), un sistema di consultazione previsto, in accordo con il Dipartimento della Funzione Pubblica, per la precedente "Operazione trasparenza".	Si è provveduto, nonostante problemi tecnici, a sollecitare gli Uffici Scolastici Regionali affinché agevolino l'inserimento delle informazioni relative ai dirigenti scolastici le quali, allo stato, non sono completamente disponibili. La percentuale di completamento per i dati dei dirigenti scolastici si attesta, al 31/10/2011, al 20 %	Nella consapevolezza che i dati su curricula e retribuzioni dei dirigenti scolastici non sono disponibili, si sta predisponendo un progetto di modifica dell'attuale sistema di accessibilità da realizzare entro fine anno.	Saranno programmati controlli a campione e comprensibilità delle informazioni	Ove interverga no modifiche

USR (C.V. dei D.S.)

Sollecito ad USR per accelerare la pubblicazione dei C.V. dei D.S.

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Categorie di dati da pubblicare: il grado di differenziazione della premialità

MI	Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti (articolo 11, comma 8, lettera d), del d. lg. n. 150 del 2009);	Come sopra al punto 2g)	Direzione Generale per le risorse umane, gli acquisti e gli affari generali - Ufficio I	Non vi sono evidenze sul sito.	- Personale MIUR delle aree - Anno 2009: è in corso di elaborazione il monitoraggio dei dati relativi all'anno finanziario 2009. - Anno 2010: il monitoraggio si attiverà in seguito al completamento della procedura di liquidazione, ancora in corso. - Dirigenti. È in corso di pubblicazione il monitoraggio per gli anni 2009 e 2010.	CIVIL. Entro il 31/12/2011 Sarà pubblicato il monitoraggio relativo ai dirigenti MIUR.	La pubblicazione e on line sarà effettuata per gli anni 2009 e 2010 entro il 30/06/2012	Annuale (entro il 30/06 dell'anno successivo o a quello di utilizzo delle risorse)
----	---	-------------------------	---	--------------------------------	--	---	---	--

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

AZIONI A SOSTEGNO DELLA TRASPARENZA gli interventi informativi per il personale del MIUR

L'adeguamento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ai nuovi traguardi posti dal D.lgs. 150 del 2009 e la realizzazione degli obiettivi di trasparenza, legalità ed integrità posti col presente Programma richiedono il coinvolgimento, a livello capillare, di tutto il personale.

Saranno pertanto, programmati, nel corso del corrente anno e degli anni successivi, incontri informativi sul contenuto del Programma triennale e sulle iniziative per la trasparenza rivolti a tutti i lavoratori dell'amministrazione centrale e periferica, con l'obiettivo di far acquisire una maggiore consapevolezza sulla rilevanza delle novità introdotte.

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

AZIONI A SOSTEGNO DELLA TRASPARENZA

Le giornate della trasparenza

Apertura al pubblico della sede centrale del MIUR con
illustrazione, mediante visite guidate
e distribuzione di opuscoli informativi sulle attività svolte negli uffici
(Novembre 2011)

UU.SS.RR: entro 15 giugno 2012

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Azioni a tutela dell'integrità e della legalità

- criteri pubblici inerenti alla gestione, all'informatizzazione dei procedimenti e ai sistemi di controllo a campione di secondo livello.
- pubblicazione dei codici disciplinari
- Pubblicazione dei codici di comportamento
- l'integrale attuazione della Legge 53/2000 sulle pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso.
- iniziative formative 2011/2013 su etica pubblica, trasparenza edella prevenzione dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni.

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Aspetti programmatici

Azioni a sostegno della Trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità	Tempi previsti	Struttura competente
Prima giornata della trasparenza	Novembre 2011	GABINETTO/DIPARTIMENTI/Responsabile della Trasparenza
Primo incontro divulgativo e informativo personale dell'amministrazione centrale e periferica	Dicembre 2011	GABINETTO/DIPARTIMENTI/Responsabile della Trasparenza Direttori degli Uffici scolastici regionali
Secondo incontro divulgativo e informativo personale dell'amministrazione centrale e periferica	Marzo 2012	GABINETTO/DIPARTIMENTI/Responsabile della Trasparenza Direttori degli Uffici scolastici regionali
Seconda giornata della trasparenza	Aprile 2012	GABINETTO/DIPARTIMENTI/Responsabile della Trasparenza
Predisposizione di iniziative di formazione per il personale MIUR sulle tematiche specifiche della trasparenza e dell'integrità della Riforma "Brunetta"	Annualità 2012 Annualità 2013	Direzione Generale per le risorse umane, gli acquisti e gli affari generali Ufficio III

TRASPARENZA

II PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DEL MIUR (2011-2013)

Aspetti programmatici: Azioni di coinvolgimento dei portatori di interesse.

Azioni di coinvolgimento	Tempi previsti	Struttura competente
Realizzazione dei feed RSS nel sito	Dicembre 2011	Direzione Generale per lo studente, l'integrazione, la partecipazione e la comunicazione
Allestimento pagine web per questionari on line di gradimento in materia di trasparenza o per raccogliere osservazioni e suggerimenti	Marzo 2012	Direzione Generale per lo studente, l'integrazione, la partecipazione e la comunicazione
Pubblicazione esiti valutazione degli utenti sulla trasparenza	Annuale	Direzione Generale per lo studente, l'integrazione, la partecipazione e la comunicazione

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale
(art.11, VIII comma, D. lgs. n.150 del 2009 e linee guida CIVIT)

**TRASPARENZA,
VALUTAZIONE E MERITO**

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale

The screenshot shows the official website of the Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. The page is titled 'Trasparenza, valutazione e merito' and features a navigation menu with links to 'Ciclo della Performance', 'Programma trasparenza', 'Personale', 'Incarichi e consulenze', 'Organizzazione', 'Procedimenti', 'Posizioni dirigenziali disponibili', 'Contrattazione integrativa', 'Public Procurement', 'Buone prassi', 'Uffici Scolastici Regionali', and 'Giornata della Trasparenza'. The main content area includes a 'News' section with two entries: '13/04/2012 Incarichi conferiti al Responsabile della trasparenza' and '11/04/2012 Aggiornamento Tassi di assenza e maggiore presenza 2012'. A search bar and social media icons are also visible at the top of the page.

TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ Obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale

The screenshot shows the website 'Istruzione.it' with the following content:

- Header: Istruzione.it Ufficio Scolastico Regionale per le Marche
- Navigation: L'organizzazione degli Uffici della Direzione Generale, La mappa degli uffici, L'Ufficio Studi, Il Coordinamento Educazione Fisica, L'Ufficio Relazioni con il Pubblico, TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO, Progetti, Nucleo Territoriale Marche ANSAS, Le Scuole della regione, Il calendario scolastico 2011/2012, Collegamenti web.
- Main Content:
 - TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO**: Secondo quanto previsto dall'art. 21 comma 1 della legge 18 giugno 2009, n. 69 ("Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenze e di maggiore presenza del personale"), nell'area UFFICI di questo sito sono messi on line, con la mappa dell'organizzazione dell'USR Marche, i recapiti telefonici e gli indirizzi e-mail dei dirigenti. Nell'area DIRIGENTI sono invece pubblicati i curricula e gli importi retributivi desunti dai contratti individuali di lavoro dei dirigenti dell'USR Marche.
 - Nell'area ASSENZE E PRESENZE DEL PERSONALE sono inoltre pubblicate mensilmente le percentuali di assenze (di qualsiasi titolo: malattia, ferie, aspettative, permessi, ecc.) di tutto il personale in servizio nell'Amministrazione centrale e periferica. Infine, nell'area FUA DEL PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE vengono messi in linea le competenze accessorie previste, per l'ultimo anno di riferimento, dalla contrattazione sul Fondo Unico di Amministrazione per il personale non dirigente della Direzione Generale dell'USR Marche.
 - Menu items: UFFICI, DIRIGENTI, ASSENZE E PRESENZE DEL PERSONALE, FUA DEL PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE, SUSSIDI E BENEFICI IN FAVORE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE, CODICE DI CONFERIMENTO E CODICI DISCIPLINARI, INCARICHI E CONSULENZE, COMPENSI ACCESSORI DEL PERSONALE DELLA SCUOLA UTILIZZATO, CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA.
- Right Sidebar: Novità, Comunicati Stampa, Scuola Marche IN-FORMA, La newsletter dell'USR Marche, Pubblicazioni, Protocolli e Intese, Archivio documenti, Concorsi per le scuole, Appuntamenti.

TRASPARENZA

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

Risultati della valutazione dei Piani della performance per tipologia di amministrazione

Tipologia Amm.ni	Numerosità	Media Compliance	Media Qualità
Ministeri	10	73%	40%
Enti Previdenziali	4	72%	41%
Enti di Ricerca	15	57%	30%
Enti Parco	17	53%	28%
Altri Enti	16	47%	31%
TOTALE	62	57%	32%

Fonte: Elaborazione CIVIT

TRASPARENZA

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

Risultati della valutazione dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* analizzati per tipologia di amministrazione

Tipologia Amm.ni	Numerosità	Media Compliance	Media Qualità
Ministeri	11	86%	37%
Enti Previdenziali	4	89%	44%
Enti di Ricerca	14	74%	29%
Enti Parco	14	65%	23%
Altri Enti	15	71%	31%
TOTALE	58	74%	30%

Fonte: Elaborazione CiVIT

TRASPARENZA

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

Risultati della valutazione dei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità analizzati per tipologia di amministrazione

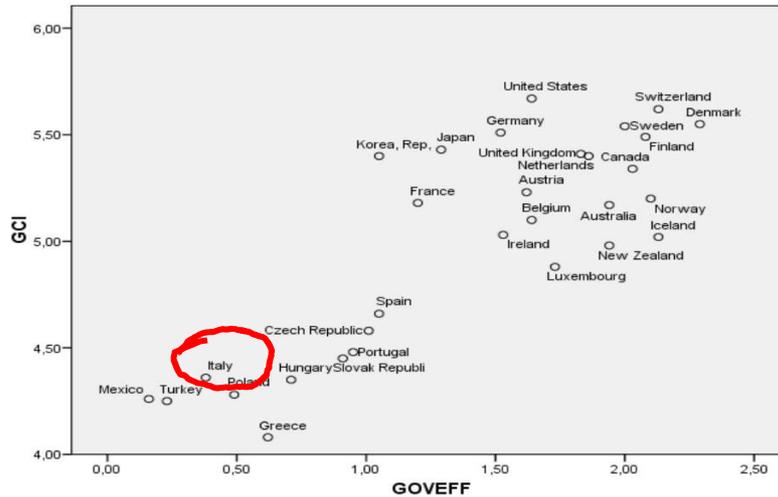
Tipologia Enti	Numerosità	Media Compliance	Media Qualità
Ministeri	8	84%	56%
Enti Previdenziali	4	65%	45%
Enti di Ricerca	11	67%	49%
Enti Parco	8	75%	54%
Altri Enti	16	63%	39%
TOTALE	44	71%	49%

Fonte: Elaborazione CiVIT

TRASPARENZA

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

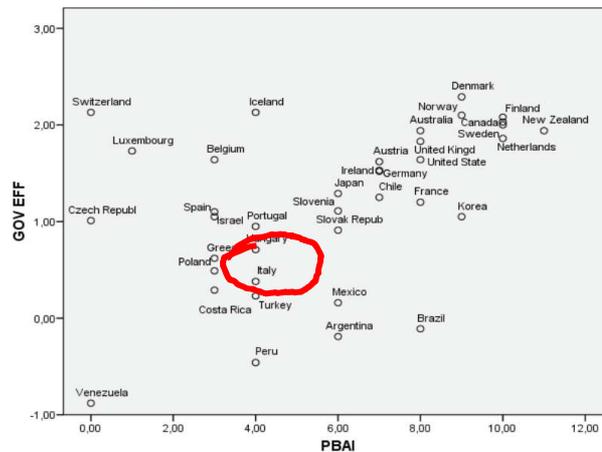
Competitività del paese ed efficacia della PA



TRASPARENZA

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

Performance management e efficacia della PA



F. Monteduro (2009), Performance-based accountability ed efficacia della PA: prime evidenze empiriche di una comparazione internazionale, in Azienda Pubblica n. 1.