



IL PIANO DELLA PERFORMANCE E LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI NEGLI ENTI LOCALI

Una guida operativa
per impostare correttamente
gli indicatori e attuare
la riforma Madia

Con contributi di Fabio Forti

Aggiornato con:

- > D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74
sulla performance organizzativa
e individuale
- > Linee guida emanate
dalla Funzione pubblica
- > Armonizzazione contabile

AGGIORNAMENTI ON LINE

Tramite il codice alfanumerico, si accede a

- > Casistica: relazioni sulle performance
- > Schema compilabile di relazione sulla performance
- > Provvedimenti normativi

oltre a tutte le novità fino al 30 giugno 2018

Guida indispensabile per affrontare il nuovo Piano della performance, previsto dal D.Lgs. 25.5.2017 n. 74, e impostare correttamente gli indicatori utili per la valutazione del servizio proprio, dell'ente e delle società controllate, **il volume si sofferma sul ruolo che assumono gli organismi indipendenti di valutazione (oiv), sulla performance organizzativa ed individuale e sulle procedure per trasformarlo in documento programmatico.**

Approfondisce il tema degli indicatori di bilancio e di risultato, fondamentali come supporto nelle misurazioni e valutazioni, oltre ad essere previsti nell'ambito dell'armonizzazione contabile, **illustra la valutazione delle prestazioni** con riferimento alle nuove normative **e riporta alcuni schemi e relazioni sulla performance oltre a indagini di customer satisfaction** che consentono di capire cosa pensano i cittadini e gli utenti dei servizi.

Semplice nella struttura, ricco di casi concreti e con una serie di rinvii che consentono di rintracciare schemi e modelli applicativi, il volume è di grande aiuto nella comprensione del processo di riforma e delle implicazioni che lo stesso dovrà produrre.

Capitolo I Dalla "riforma Brunetta" alla "riforma Madia"

- 1.1. Come è cambiata la normativa sulla valutazione del lavoro pubblico
- 1.2. Richiamo all'ambito di applicazione del d.lgs. n. 150/2009
- 1.3. Organi coinvolti nei processi di valutazione
- 1.4. Piano della performance e obiettivi
- 1.5. Rendicontazione e trasparenza
- 1.6. Merito e premi
- 1.7. La "riforma Madia" sulla nuova p.a.

Capitolo II Le novità introdotte con il d.lgs. n. 74/2017

- 2.1. Alcuni limiti del d.lgs. n. 150/2009
- 2.2. Cosa cambia con il d.lgs. n. 74/2017
 - 2.2.1. Il ruolo-guida del dipartimento della Funzione pubblica
 - 2.2.2. Il ciclo di gestione della performance
 - 2.2.3. La formulazione degli obiettivi
 - 2.2.4. L'organismo indipendente di valutazione
 - 2.2.5. Performance organizzativa e individuale
 - 2.2.6. Premi e merito nella contrattazione collettiva
- 2.3. Il Piano della performance tra vecchie e nuove normative

Capitolo III Le nuove competenze della Funzione pubblica sulla performance

- 3.1. L'organo nazionale di riferimento per la performance
 - 3.1.1. Dal d.lgs. n. 150/2009 al d.P.R. n. 105/2016
 - 3.1.2. I contenuti del d.lgs. n. 74/2017 che coinvolgono la Funzione pubblica
- 3.2. Le Linee guida per i ministeri
- 3.3. Le Linee guida per gli enti locali: ipotesi e proposte

Capitolo IV Il nuovo ruolo dell'organismo indipendente di valutazione

- 4.1. L'Elenco nazionale dei componenti gli oiv
- 4.2. I contenuti del d.lgs. n. 74/2017 riferiti alle funzioni degli oiv
 - 4.2.1. Il testo riformulato dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009
 - 4.2.2. Altri richiami alle funzioni degli oiv riportate nel d.lgs. n. 74/2017
 - 4.2.3. La partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione

Capitolo V La performance organizzativa

- 5.1. La definizione normativa
- 5.2. La multidimensionalità della performance organizzativa
 - 5.2.1. L'attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati a bisogni ed esigenze della collettività
 - 5.2.2. Piani e programmi e loro declinazione
 - 5.2.3. La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività
 - 5.2.4. La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione
 - 5.2.5. Lo sviluppo di relazioni con i cittadini e con l'utenza
 - 5.2.6. L'efficienza nell'impiego delle risorse
 - 5.2.7. La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
 - 5.2.8. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità
 - 5.2.9. Gli schemi di riferimento per valutare la performance
- 5.3. I risultati attesi
- 5.4. Le dimensioni da considerare e le analisi di impatto
- 5.5. Performance organizzativa e management

Capitolo VI La performance individuale

- 6.1. La definizione normativa
- 6.2. Come si misura la performance individuale
 - 6.2.1. Gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di cui si è responsabili

- 6.2.2. Gli obiettivi specifici individuali
- 6.2.3. Il contributo alla performance generale della struttura
- 6.2.4. La capacità di valutare i propri collaboratori
- 6.2.5. I criteri da seguire nelle valutazioni sulle performance individuali
- 6.3. Dalla performance organizzativa alla performance individuale

Capitolo VII Gli indicatori utilizzati per la performance

- 7.1. Le potenzialità informative degli indicatori
- 7.2. Dal federalismo fiscale all'armonizzazione contabile: gli indicatori per il controllo esterno
 - 7.2.1. Costi e fabbisogni standard
 - 7.2.2. L'armonizzazione contabile e i relativi indicatori
- 7.3. Il "perimetro" della performance e le diverse tipologie di indicatori per il controllo interno
 - 7.3.1. Gli indicatori riferiti al bilancio
 - 7.3.2. Gli indicatori relativi alle risorse umane
 - 7.3.3. Gli indicatori relativi al patrimonio
 - 7.3.4. Gli indicatori sullo stato di deficitarietà strutturale
 - 7.3.5. Gli indicatori di efficienza e di efficacia
 - 7.3.5.1. Gli indicatori di attività
 - 7.3.5.2. Gli indicatori di efficienza
 - 7.3.5.3. Gli indicatori di produttività
 - 7.3.5.4. Gli indicatori di efficacia quantitativa
 - 7.3.5.5. Gli indicatori di efficacia qualitativa
 - 7.3.6. Gli indicatori per le società strumentali
 - 7.3.7. Gli indicatori di impatto
 - 7.3.8. Gli indicatori per le pari opportunità
- 7.4. Un uso intelligente degli indicatori per il Piano della performance

Capitolo VIII Il ciclo di gestione della performance

- 8.1. I riferimenti normativi del d.lgs. n. 74/2017 in tema di performance
- 8.2. Quadro di programmazione dell'ente locale e raccordo con il ciclo della performance
- 8.3. Il ciclo di gestione della performance ed il Piano della performance
- 8.4. La performance organizzativa nel Piano
- 8.5. La performance individuale e il sistema premiante
- 8.6. La predisposizione del Piano della performance
- 8.7. La Relazione sulla performance: cos'è e a cosa serve
- 8.8. Le informazioni fondamentali per la redazione del documento

Capitolo IX Un possibile modello operativo per l'ente locale

Conclusioni

Bibliografia

Sitografia

Indice dei materiali on line

Paola Morigi

Dottore commercialista, Revisore contabile, Pubblicista, Docente in istituti di formazione professionale, Componente di organismi di valutazione e di gruppi di lavoro nel settore pubblico e nel campo del non-profit.

Fabio Forti

Funzionario responsabile del controllo di gestione in un ente locale, Dottore commercialista e Revisore contabile, Componente di nuclei ed organismi di valutazione della performance in enti locali.

Dicembre 2017 - Pagine 212 - Formato 17x24
Codice 88-916-2590-8 - Euro 30,00