

# SEP Performance

Nello scenario attuale, gli Enti, sono chiamati a gestire in modo organico e unitario molteplici aspetti legati al Ciclo della Programmazione ed ai sistemi dei Controlli Interni, coordinandoli inoltre con l'obbligo inerente la valutazione della performance. Si costruisce così una filiera operativa dei controlli che va dalla compilazione del degli obiettivi a partire dalla programmazione strategica sino al piano della performance.

ALLA GESTIONE IN MODALITÀ DIGITALE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI È DEDICATA LA NUOVA FAMIGLIA DI SERVIZI DIGITALI CHE OGGI ARRICCHISCE SEP – SISTEMA PER ENTI PUBBLICI E CONSENTE ALL'ENTE DI IMPLEMENTARNE E GOVERNARNE CON SEMPLICITÀ I PROCESSI.

## Inquadramento normativo

Già con la riforma introdotta con il D.Lgs. 150/2009, si è proceduto ad una revisione organica della materia del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo sulle discipline della contrattazione collettiva, della valutazione delle strutture e del personale, della valorizzazione del merito, della promozione delle pari opportunità, della dirigenza pubblica e della responsabilità disciplinare.

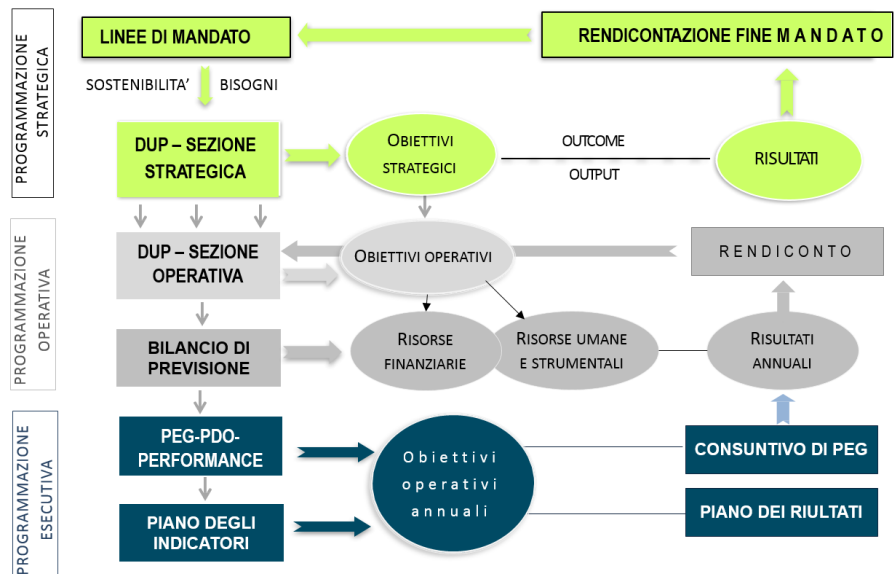
Il *D.Lgs. 74/2017* recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 250, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", ha apportato novità significative al c.d. *Decreto Brunetta* e alle norme ad esso correlate. Al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire



l'efficienza e la trasparenza delle pa, sono introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, nonché la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Le **principali novità** sono:

- il rispetto delle norme in tema di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
- ogni P.A. deve misurare e 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 o gruppi di dipendenti;

- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;

- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi; sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;

- si riconosce per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;

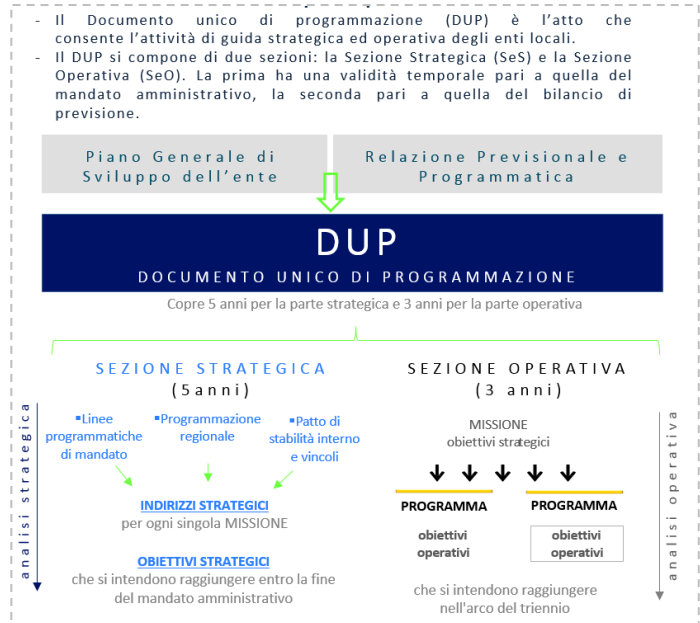
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;

- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della Performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;

- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella

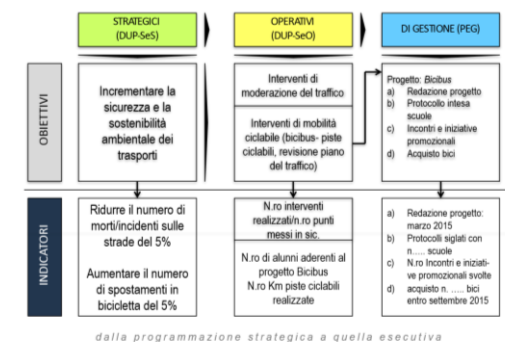
individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

### Il sistema dei controlli con SEP



I servizi digitali di SEP dedicati al sistema dei controlli, consentono l'analisi del DUP nelle sue sezioni ed il collegamento al suddetto piano, corredando lo stesso di obiettivi specifici. Obiettivi contenenti dati finanziari/economico patrimoniali, risorse umane/strumentali, cronoprogrammi e indicatori di diverse tipologie.

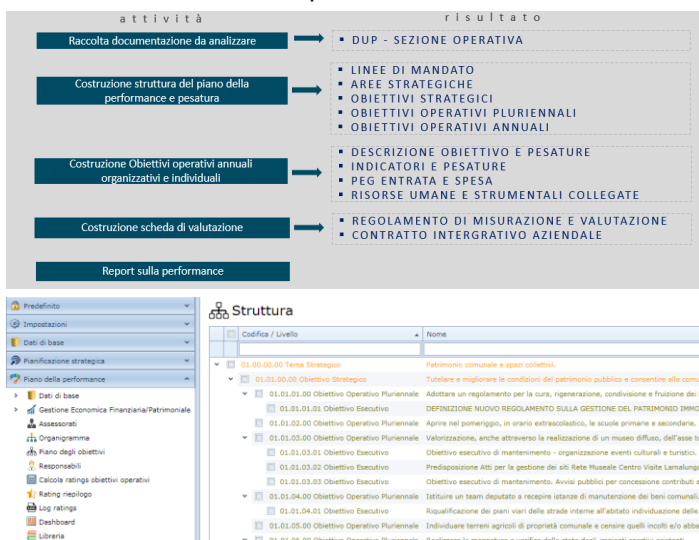
Il monitoraggio puntuale degli obiettivi e la loro collocazione nel sistema di valutazione permette la verifica del raggiungimento degli stessi e di conseguenza il rispetto delle norme in tema erogazione di premi, progressioni economiche, attribuzione di incarichi di responsabilità e conferimento degli incarichi dirigenziali.





## Il modulo SEP Performance

Modulo di supporto alla Amministrazione Pubblica nella predisposizione del processo di programmazione, misurazione e valutazione della performance, con riferimento alla struttura nel suo complesso, alle Unità Operative in cui si articola e ai suoi dipendenti.



## Caratteristiche tecniche

Il è basato su framework Microsoft .NET ASP.NET Web Forms.

La persistenza dei dati, è basata su DBMS relazionale Microsoft SQL Server.

## Serie completa

Oltre al modulo SEP Performance, la serie di servizi digitali SEP dedicata al sistema dei controlli, comprende anche:

### per l'area Segreteria:

- Modulo **Strategica** (D.Lgs.27 ottobre 2009, n. 150, D.Lgs. 74/2017)
- Modulo **CdG** (L. 7 dicembre 2012, n. 213)
- Modulo **Qualità** (D.Lgs.25 maggio 2017, n. 74)

### Per l'Ufficio Tecnico:

- Modulo **OO.PP.** (D.Lgs.29 dicembre 2011, n. 229)

### Per la ragioneria:

- - Modulo **Consolidato** (D.Lgs. n. 118/2011-DM 11 Agosto 2017)

