



The logo for "Sep" is at the top, featuring the letters "Sep" in a stylized, serif font with a small globe icon to the left. Below it, the text "Sistema per enti pubblici" is written in a smaller, sans-serif font. Below the logo, the word "PERFORMANCE" is written in a large, bold, blue, sans-serif font. Underneath that, "con POLA" is written in a smaller, blue, sans-serif font. The entire content is enclosed in a white rounded rectangle with a subtle drop shadow.

The logo for "PARSEC SISTEMI INFORMATICI" is centered. "PARSEC" is in a large, blue, sans-serif font. Below it, "SISTEMI INFORMATICI" is written in a smaller, blue, sans-serif font. At the bottom, the numbers "3.26" are written in a large, white, outlined font. The logo is set against a white background with a faint grid pattern and is enclosed in a white rounded rectangle with a subtle drop shadow.



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

Il D.Lgs. 74/2017 al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pa, introduce 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.

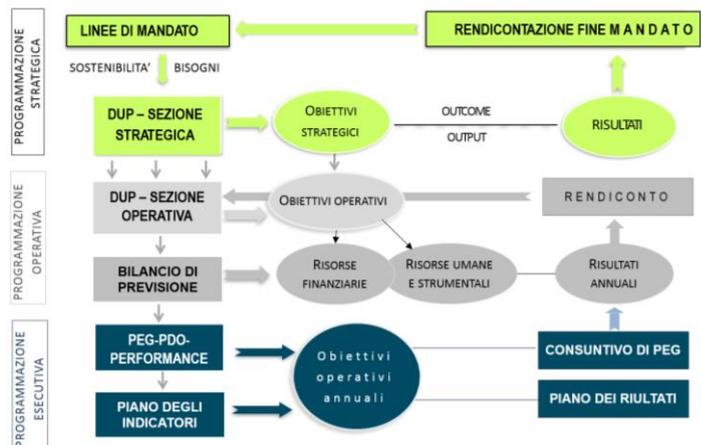
Principali novità

- l'erogazione di premi, il riconoscimento delle progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali, sono vincolati al rispetto delle norme in tema di valutazione è necessario;
- 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;
- i cittadini, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione della performance organizzativa;
- 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.

Piano organizzativo lavoro agile (POLA)

INTRODOTTO DAL D.L. 34/2020, (L. 77/2020), INCARICA LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, ENTRO IL 31 GENNAIO DI CIASCUN ANNO (A PARTIRE DAL 2021), DI REDIGERE IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE, QUALE SEZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.

Tra i servizi digitali per il controllo delle performance è oggi disponibile anche uno specifico strumento di programmazione del lavoro agile che fornisce indicazioni metodologiche per supportare l'Ente nella redazione del Piano Operativo Lavoro Agile.

Attraverso una metodologia top-down lo strumento POLA consente di scendere nel dettaglio della banca dati precaricata del sistema dei procedimenti, definendo i dettagli di progettazione. Esso è conforme alle Linee Guida Sul Piano Organizzativo Del Lavoro Agile (Pola) E Indicatori Di Performance emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e fornisce le seguenti funzionalità:

- BANCA DATI DEI PROCEDIMENTI/ATTIVITÀ - fornisce modelli predefiniti utili ai fini della creazione della mappatura delle attività

- GESTIONE DELLA MAPPATURA DEL POLA con la definizione delle attività con l'integrazione degli obiettivi, delle risorse umane e delle risorse strumentali

- GESTIONE DELLA PROGRAMMAZIONE - si occupa della definizione del programma di sviluppo del lavoro agile, mediante la individuazione degli obiettivi e degli indicatori individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica

- MONITORAGGIO DEL POLA

- GESTIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL POLA - è uno strumento specifico per realizzare i questionari per le indagini sulla soddisfazione del personale sulla condivisione e l'analisi del contesto

- RELAZIONE SUL POLA è il modulo per la redazione completa e precompilata del POLA comprensivo degli allegati



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.

Oggi SEP Performance supporta gli enti anche per il Piano organizzativo lavoro agile (POLA).

attività	risultato
Raccolta documentazione da analizzare	DUP - SEZIONE OPERATIVA
Costruzione struttura del piano della performance e pesatura	<ul style="list-style-type: none"> LINEE DI MANDATO AREE STRATEGICHE OBIETTIVI STRATEGICI OBIETTIVI OPERATIVI PLURIENNALI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI
Costruzione Obiettivi operativi annuali organizzativi e individuali	<ul style="list-style-type: none"> DESCRIZIONE OBIETTIVO E PESATURE INDICATORI E PESATURE PEG ENTRATA E SPESA RISORSE UMANE E STRUMENTALI COLLEGATE
Costruzione scheda di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> REGOLAMENTO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE CONTRATTO INTERGRATIVO AZIENDALE
Report sulla performance	

Struttura

Codifica / Livello	Nome
01.00.00.00	Tema Strategico
01.01.00.00	Obiettivo Strategico
01.01.01.00	Obiettivo Operativo Pluriennale
01.01.01.01	Obiettivo Esecutivo
01.01.02.00	Obiettivo Operativo Pluriennale
01.01.03.00	Obiettivo Operativo Pluriennale
01.01.03.01	Obiettivo Esecutivo
01.01.03.02	Obiettivo Esecutivo
01.01.03.03	Obiettivo Esecutivo
01.01.04.00	Obiettivo Operativo Pluriennale
01.01.04.01	Obiettivo Esecutivo
01.01.05.00	Obiettivo Operativo Pluriennale
01.01.05.01	Obiettivo Esecutivo

Le funzionalità dello strumento POLA sono anche disponibili in un servizio digitale autonomo che è possibile acquisire in modo indipendente. Pola come Pacchetto chiavi in mano comprende il software comprensivo di supporto alla programmazione del lavoro agile, attuazione e sviluppo, Il supporto è fornito dal personale specializzato Parsec e da consulenti esperti.

Serie completa

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

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

Caratteristiche tecniche: framework MS .NET ASP.NET Web Forms., MS SQL Server.

