

Anticorruzione, performance e benessere organizzativo

1 dicembre 2017

Avv. Daniela Bolognino

Assetto dopo il d.P.R. n. 105/2016 e dopo il d.lgs. n. 74 del 2017

-

1. I risultati dell'Analisi ANAC nell'aggiornamento del PNA 2015 – in tema di coordinamento del PTPC con il ciclo di gestione delle performances

2. Strumenti e soggetti della valutazione delle performances nel d.lgs. n. 150/09 dopo il d.P.R. n. 105 del 2016 e il d.lgs. n. 74 del 2017.

La richiesta di rafforzamento del coordinamento del PTPC ed il Piano delle performances nel PNA 2015;

3. L'IMPLEMETAZIONE degli elementi di valutazione della performances organizzativa ed individuale con obiettivi e comportamenti di prevenzione ed etici (l. n. 190/12 e P.N.A e d.lgs. n. 150 del 2009 come mod. dal d.lgs. n. 74 del 2017.).

4. FOCUS: enti locali.



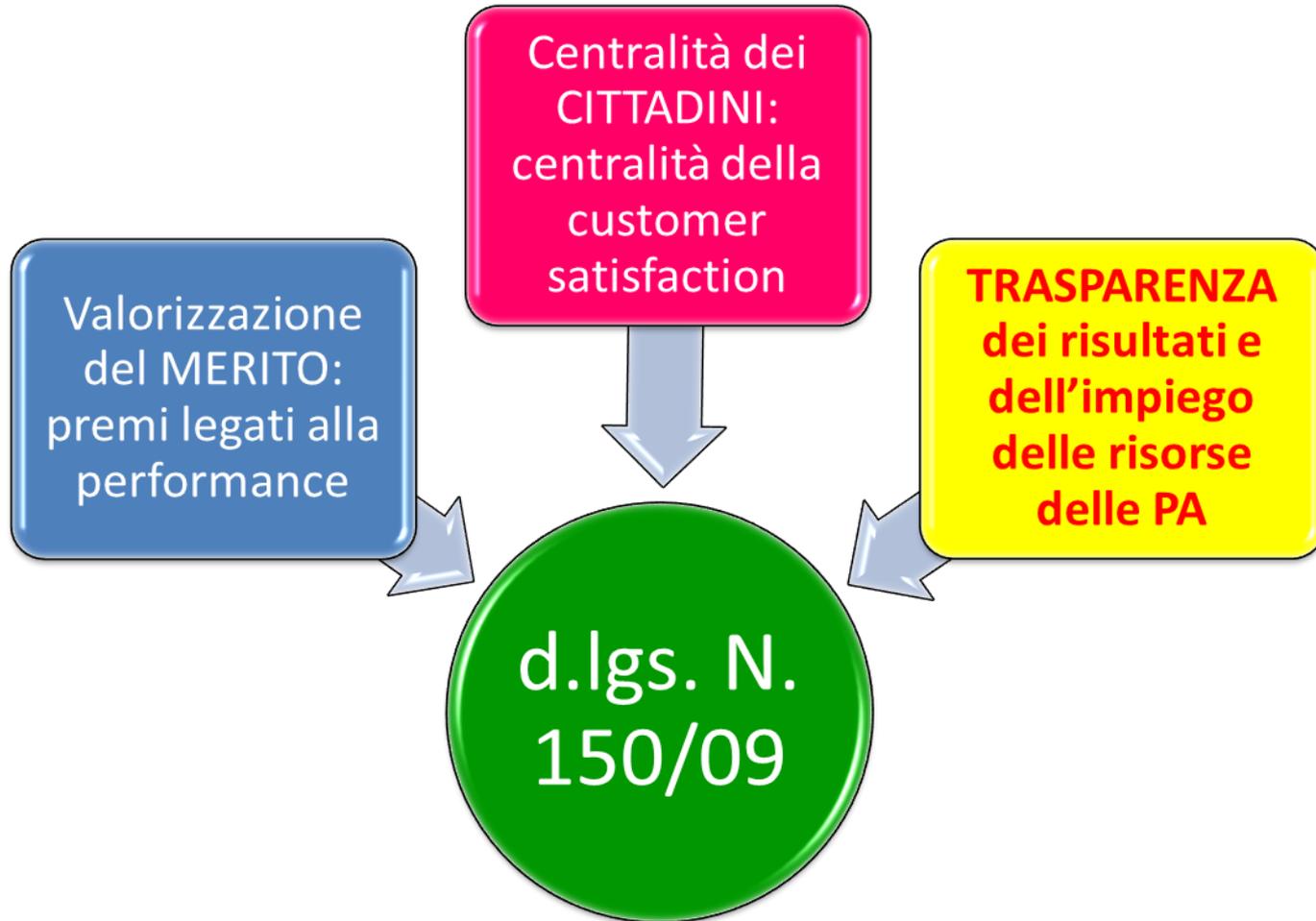
Anac – Aggiornamento PNA 2015:

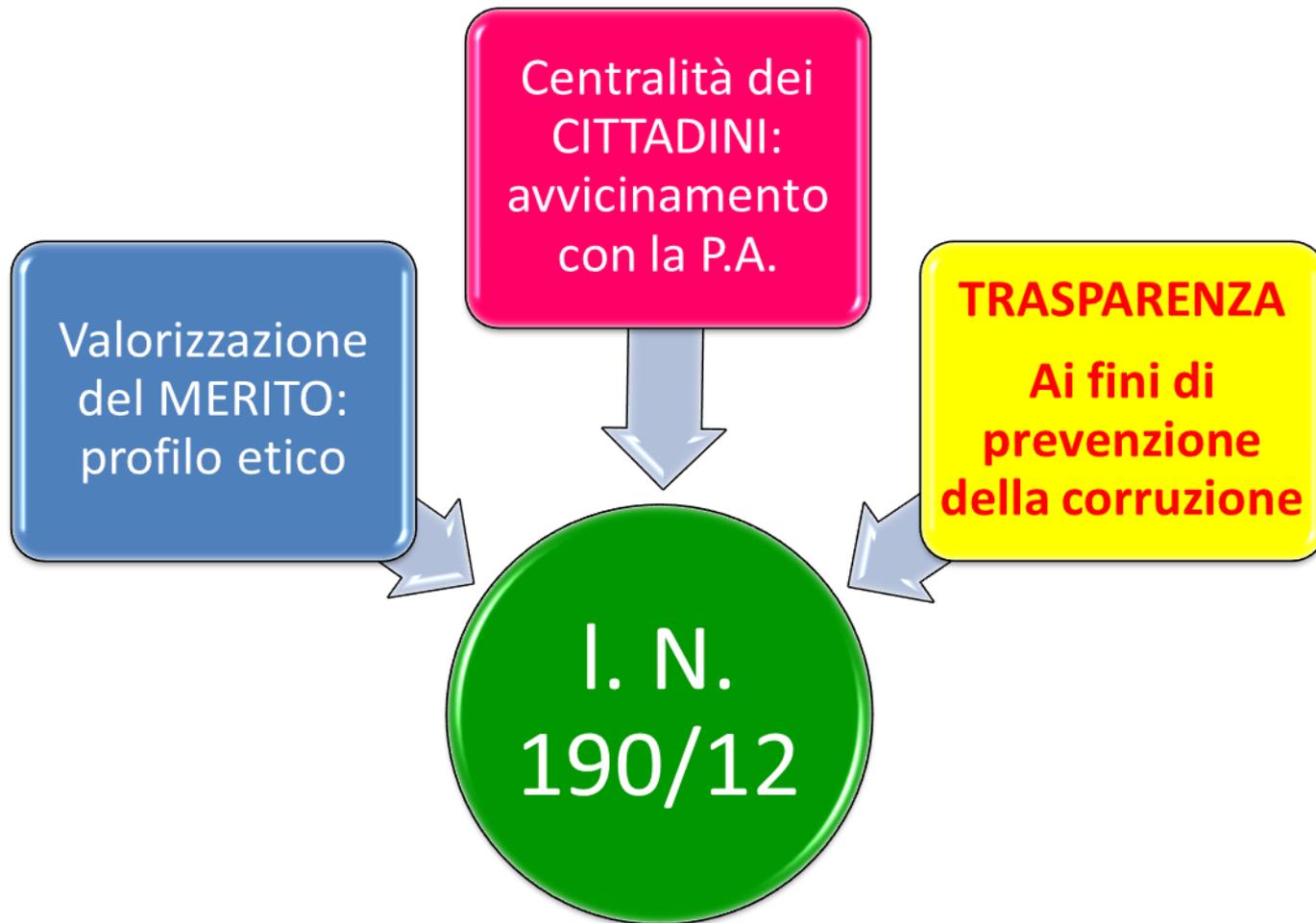
Coordinamento tra PTPC e Piano della *performance*

L'analisi dei dati mostra l'assenza di un efficace coordinamento tra il PTPC e il Piano della *performance* (nell'80,6% dei casi in esame). Il collegamento con il PTTI è inadeguato nel 63,97% dei PTPC analizzati.

Art. 7, della legge 7 agosto 2015, n. 124 «sottolinea la necessità della *«precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell'individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi».*

Avv. D. Bolognino





fi

Ante e post dPR n. 105 del 2016 e d.lgs. n. 74 del 2017- Strumenti del d.lgs. n. 150/09

- Ciclo di gestione delle performances:

 **Piano delle performance** (documento programmatico triennale da adottare a seguito della presentazione alle Camere del DEF in coerenza con le note integrative al bilancio di o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio) e **Relazione** delle performances (art. 10);

 Sistema di misurazione e valutazione delle performance (art. 7) (vedremo articolo in parte (comma 3) abrogato dal dPR n. 105/16);

Destinatari
della
valutazione

```
graph LR; A[Destinatari della valutazione] --> B[a) l'amministrazione]; A --> C[b) il singolo dipendente];
```

a) l'amministrazione, a cui si riferisce la performance organizzativa (art. 8, d.lgs. 150/09);

b) il singolo "dipendente", a cui si riferisce la performance individuale (art. 9, d.lgs. n. 150/09).



Performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo **grado di attuazione dei medesimi**, nel **rispetto delle fasi e dei tempi previsti**, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la **rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari** delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;



Performance organizzativa concerne:

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

fi

Ruolo DFP

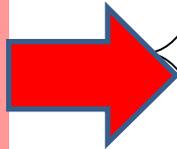
Art. 8, comma 1-bis, d.lgs. n. 150 del 2009: Le valutazioni della **performance organizzativa** sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del *decreto-legge n. 90 del 2014*, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del



Art. 9, comma 1, d.lgs. n. 150/09 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

post d.lgs. n. 74 del 2017

- dirigenti
- personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità



agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, a competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Avv. D. Bolognino

fi

Art. 9,
comma 1 bis,
d.lgs. n. 150
del 2009
post d.lgs. n.
74 del 2017

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, è collegata altresì al **raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance**, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.



Valutazione delle performances del personale

Art. 9, comma 2:

La misurazione e la valutazione **svolte dai dirigenti** sulla **performance individuale** del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

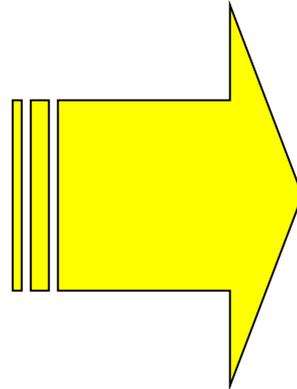
a) al raggiungimento di specifici obiettivi di **gruppo** o **individuali**;

b) alla qualità del **contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa** di appartenenza, alle **competenze dimostrate** ed ai **comportamenti professionali e organizzativi**.

fi

Collegamento della valutazione del personale nel d.lgs. n. 150/09

Collegata alla
valutazione



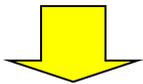
l'attribuzione selettiva:

**di incentivi
economici;**

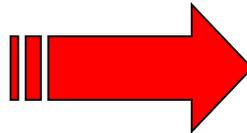
**di incentivi di
carriera**



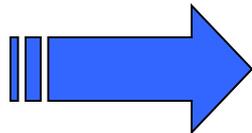
L'importanza della
valutazione emerge da
ciò che è



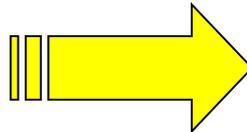
collegato alla stessa
valutazione del
personale con incarico
dirigenziale



retribuzione di risultato



conferimento di successivi incarichi



responsabilità dirigenziale

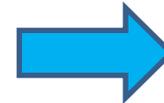


Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013



Prevede un necessario un coordinamento tra il P.T.P.C. e gli strumenti individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009:

- **il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009);**
- **il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009),**
- **il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi (IN RIFERIMENTO ALL'ABROGATO art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009) OGGI sez. del PTPC.**



Per gli enti locali:



Necessario coordinamento da prevedere con gli strumenti di programmazione degli enti locali

(slides successive)

fi

Strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato – di singola amministrazione- P.T.P.C.

PNA definisce il P.T.P.C. come: “Strumento attraverso il quale l’amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo”

Fase di analisi

Individuazione della possibile esposizione al rischio di corruzione

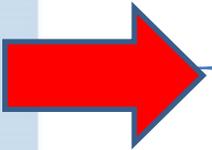
Adozione di misure in grado di ridurre il rischio



f

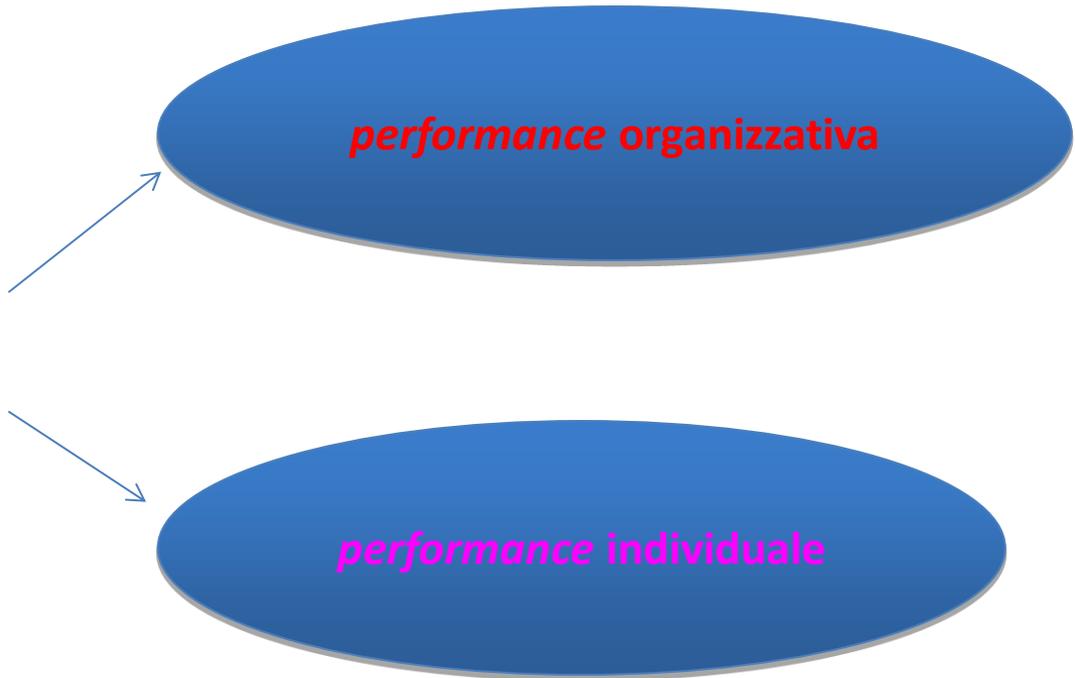
Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione in ciascuna amministrazione

- **Autorità di indirizzo politico**
- **responsabile della prevenzione**
- **referenti per la prevenzione (figura eventuale)**
- **dirigenti**
- **O.I.V. e gli altri organismi di controllo interno**
- **Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**
- **dipendenti dell'amministrazione**
- **collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione**



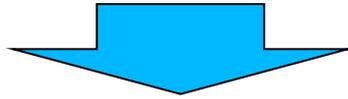
fi

Le attività svolte dall'amministrazione per la **predisposizione**, l'attuazione e l'**implementazione** del P.T.P.C. da inserire come obiettivi nel P.P. e nel S.M.V.P.





In continuità con il PNA 2013 – anche il PNA – AGGIORNAMENTO 2015



Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della *performance* o documento analogo, sotto due profili:

- a) le politiche sulla *performance* **contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;**
- b) **le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti.** Ciò agevola l'individuazione di misure ben definite in termini di obiettivi, le rende più efficaci e verificabili e conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa



PNA 2013 - Performance organizzativa

1. **Attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione**, nonché la **misurazione dell'effettivo grado di attuazione** dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. *b*), d.lgs. n. 150 del 2009);

2. Sviluppo qualitativo e **quantitativo** delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di **forme di partecipazione e collaborazione** (art. 8, comma 1, let. *e*), d.lgs. n. 150 del 2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* ha il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

fi

PNA 2013 -Performance individuale

P.P. e obiettivi anticorruzione



Nel P.P. ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, gli **obiettivi**
Anticorruzione in raccordo con i P.T.P.C. assegnati:

al **responsabile della prevenzione della corruzione,**

- ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, commi 1, lett. l) *bis, ter, quater*, d.lgs. n. 165 del 2001;

ai dirigenti;

- **ai referenti del responsabile della corruzione**, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.



PNA 2013 - Performance individuale

Sistema di misurazione e valutazione delle performance



nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009 gli **obiettivi, individuali e/o di gruppo**, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

PNA –
aggiornamento
2015

Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle *performance* o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;

Avv. D. Bolognino



Gli O.I.V. e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 44 d.lgs.33/2013);
- esprimono parere "obbligatorio" sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001).

Già nell'aggiornamento PNA 2015: RUOLO di verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance organizzativa e individuale* e l'*attuazione delle misure di prevenzione della corruzione*



Inserimento dell'art. 1, comma 8 bis nella l. n. 190/12:

8-*bis*. **L'Organismo indipendente di valutazione verifica**, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, **che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.**

Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. **L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.**”;

Avv. D. Bolognino

fi **Nel sistema degli enti locali** **Articolo 169 TUEL - *Piano esecutivo di gestione***

Post modifica con d.lgs. n. 126 del 2014

COMMA 3-bis. Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

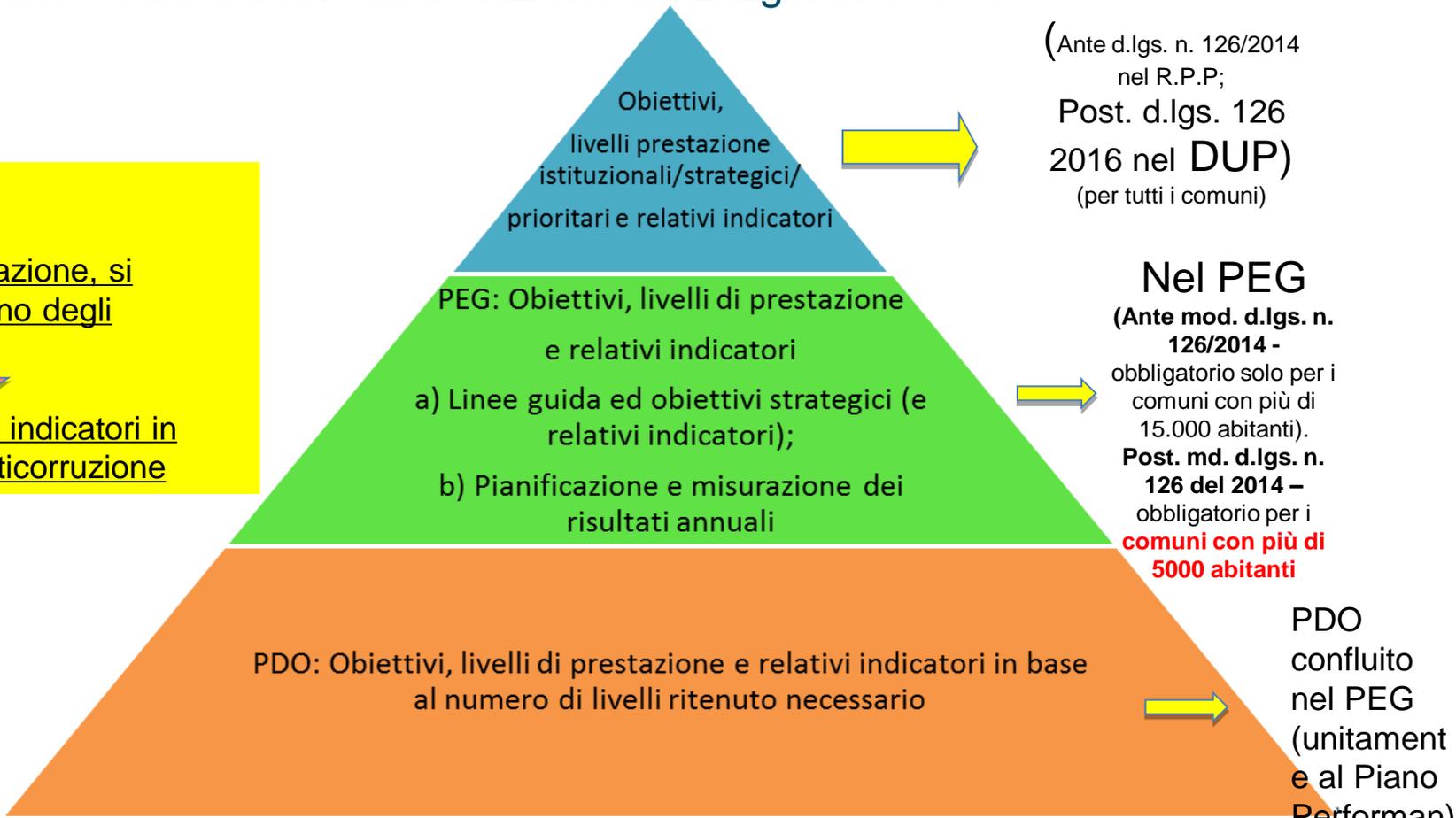
il PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. **Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.**



Ipotesi di coordinamento

Da linee Guida ANCI sull'attuazione del D.Lgs. n. 150/09

Sicché tali doc di programmazione, si arricchiranno degli obiettivi ed indicatori in tema di anticorruzione





Ipotesi di coordinamento



Art. 169, comma 3 bis, TUEL: **il piano dettagliato degli obiettivi (art. 197, comma 2, lett. a) e il piano della performance di cui all'art. 10, dlgs. n. 150/09 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione - PEG**

(Già nelle linee guida ANCI per l'attuazione del d.lgs. n. 150/09 si disponeva che il collegamento profondo tra PEG e PDO faceva sì che fosse opportuno predisporre un documento unico suddiviso in più sezioni, articolate in livelli)



Per i comuni che non hanno l'obbligo di predisporre il PEG il modello può essere ugualmente adottato utilizzando come "contenitore" il Documento Unico di Programmazione – DUP (anche in riferimento alla versione semplificata per i comuni con meno di 5000 abitanti)

fi



- Piano Performances
- (strumenti di pianificazione)

Relazione sulle performances

- verifica di scostamenti rispetto ai risultati attesi – analisi delle cause;
- individuazione delle misure correttive, in coordinamento con i dirigenti ed i referenti del responsabile della corruzione;
- inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il P.T.P.C..



Da ricordare:

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105

Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto è adottato in attuazione dell'art. 19, comma 10, del D.L. n. 90 del 2014:

- la soppressione dall'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) ed il trasferimento di “struttura e funzioni” all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC);
- un ampliamento dei compiti e poteri dell'ANAC;
- la riorganizzazione dell'ANAC, in virtù dell'acquisizione dell'AVCP e delle nuove e ampliate competenze in materia di prevenzione del fenomeno corruttivo;
- **il trasferimento all'ANAC delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;**
- **il trasferimento al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri delle funzioni dell'ANAC in materia di valutazione delle performances.**



DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105

in riferimento al trasferimento al Dipartimento della funzione pubblica (D.F.P.) della Presidenza del Consiglio dei Ministri delle funzioni dell'ANAC in materia di valutazione delle *performances*, delinea:

- il ruolo e le funzioni del D.F.P. volte alla promozione e coordinamento delle attività di misurazione e valutazione delle *performances*, anche in relazione agli Organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.) di cui all'art. 15, d.lgs. 150/09; (artt. 2 e 3);
- l'istituzione di una Commissione tecnica per la performance, quale organo consultivo del DFP (art. 4);
- la dotazione di personale di cui si avvale il DFP per lo svolgimento delle funzioni in materia di performance ed a supporto della Commissione tecnica di cui all'art. 4 (art. 5);
- la revisione parziale della disciplina degli OIV ed istituzione dell'elenco nazionale dei soggetti dotati dei requisiti quale elenco cui attingere per le nomina membri dell'OIV.

Avv. D. Bolognino

Art. 1, comma 3. dPR n. 105 del 2016:



Nelle more dell'adozione del decreto legislativo attuativo dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, **le disposizioni del presente regolamento trovano applicazione nei confronti delle regioni e degli enti locali nei limiti di quanto previsto dall'articolo 3, comma 4, del presente decreto, nonché dagli articoli 16, commi 2 e 3, e 74 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.**

Da ricordare
che d.lgs. n. 74
del 2017
INTERVIENE
su artt. 16, 31,
d.lgs. n. 150
del 2009

DPR n. 105 del 2016 - Art. 8. Abrogazioni

1. Al d.lgs. n. 150/2009 sono abrogati:

- a) l'*articolo 7*, comma 3 (*SISTEMA DI di misurazione e valutazione della performance;*)
- b) l'*articolo 10*, commi 2, 3 e 4;
- c) l'*articolo 13*, comma 5 e comma 6, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), l), n),
- o) (*parte delle funzioni della ex CIVIT*);
- d) l'*articolo 14*, commi 3, 5 e 7 (*composizione e nomina dell'OIV*).

2. Sono in ogni caso fatti salvi gli effetti delle leggi regionali e dei regolamenti adottati dagli enti locali in attuazione dei principi recati dalle norme di cui al comma 1.

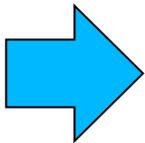


DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105

Art. 2. *Promozione e coordinamento delle attività di misurazione e valutazione della performance*

1. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (di seguito «Dipartimento») promuove e coordina le attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche in conformità con i seguenti criteri:

- a) ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni pubbliche;
- b) promuovere la progressiva integrazione del ciclo della performance e del ciclo di programmazione economico finanziaria;
- c) supportare l'uso di indicatori nei processi di misurazione e valutazione;
- d) garantire l'accessibilità e la comparabilità dei sistemi di misurazione;
- e) introdurre progressivamente elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale e promuovere il progressivo avvicinamento dei sistemi di misurazione per amministrazioni operanti nei medesimi settori;
- f) differenziare i requisiti relativi al ciclo della performance in ragione della dimensione, del tipo di amministrazione e della natura delle attività delle diverse amministrazioni ed introdurre regimi semplificati;
- g) migliorare il raccordo tra ciclo della performance e il sistema dei controlli interni, incluso il controllo di gestione, e gli indirizzi espressi dall'Autorità nazionale anticorruzione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- h) accrescere l'indipendenza della valutazione della performance.





DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105

Art. 3. *Le funzioni svolte dal Dipartimento*

COMMA 3. Con riferimento agli organismi indipendenti di valutazione, di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, il Dipartimento:

- a) indirizza l'esercizio delle relative funzioni di valutazione;
- b) tiene e aggiorna un Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione secondo quanto previsto dall'articolo 6;**
- c) verifica l'operato degli organismi indipendenti di valutazione anche promuovendo la valutazione fra pari;
- d) promuove la razionalizzazione degli organismi indipendenti di valutazione al fine di contenerne il numero ed accrescerne la funzionalità, attraverso indirizzi di comparto volti ad assicurare: specializzazione per contesti di attività, non duplicazione delle funzioni, concentrazione a livello territoriale, integrazione tra amministrazioni in ragione delle dipendenza organizzativa e finanziaria, integrazione nel caso di gestioni associate;
- e) elabora criteri e parametri di riferimento per definire gli importi massimi dei compensi dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, che tengano conto della complessità organizzativa delle amministrazioni, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, comunque, entro i limiti delle risorse complessive destinate ai compensi dei predetti componenti dall'insieme delle amministrazioni;
- f) promuove e supporta iniziative di collaborazione tra organismi indipendenti di valutazione;
- g) indirizza e promuove, anche in collaborazione con la Scuola nazionale di amministrazione (SNA), attività di aggiornamento e formazione dei componenti gli organismi indipendenti di valutazione, nell'ambito degli stanziamenti previsti a legislazione vigente.

COMMA 4. Il Dipartimento identifica strumenti e modalità di raccordo tra l'esercizio delle proprie funzioni in tema di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni e le attività delle esistenti agenzie di valutazione. **Mediante intesa tra la Conferenza delle regioni e delle province autonome, l'Associazione nazionale comuni italiani (Anci), l'Unione delle province d'Italia (UPI) e il Dipartimento della funzione pubblica, sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui al presente articolo per quanto di competenza delle Autonomie territoriali.**

Avv. D. Bolognino

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105



Art. 6. *Valutazione indipendente e revisione della disciplina degli Organismi indipendenti di valutazione*

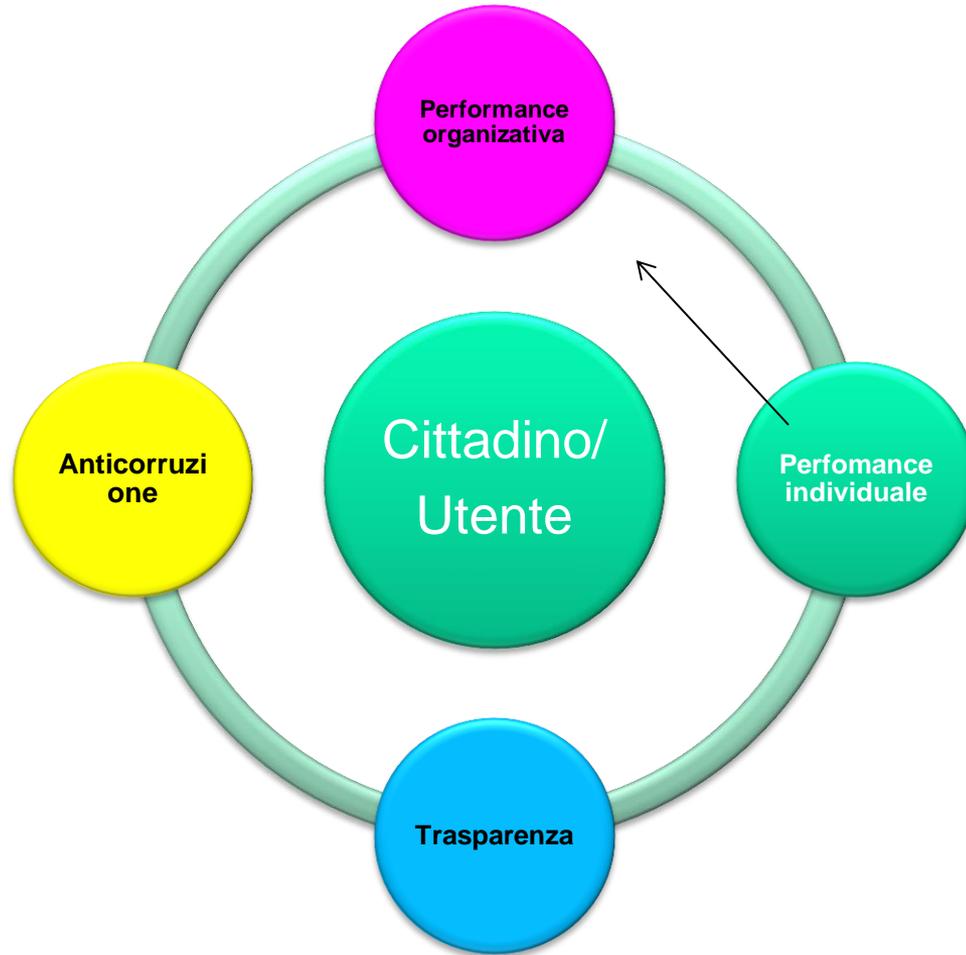
3. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione sono nominati da ciascuna amministrazione, singolarmente o in forma associata, tra i soggetti iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, tenuto dal Dipartimento.

4. Possono chiedere di essere iscritti all'Elenco nazionale soggetti, dotati dei requisiti di competenza, esperienza ed integrità stabiliti con decreto del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione da emanarsi entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente regolamento, con il quale sono stabiliti anche i limiti relativi all'appartenenza a più organismi indipendenti di valutazione.

5. I commi 3 e 4 si applicano a partire dai rinnovi degli organismi indipendenti di valutazione successivi alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 4. I componenti degli organismi già nominati rimangono in carica fino alla naturale scadenza dei rispettivi mandati.



**DFP - Linee guida per il Piano delle
Performances dei Ministeri
(n. 1 giugno 2017)**



Grazie per l'attenzione

Avv. Daniela Bolognino
e-mail (*dbolognino@libero.it*)

I materiali saranno disponibili su:
www.fondazioneifel.it/formazione



@Formazioneifel



Facebook



Youtube