

# La relazione tra il CAF e il Ciclo di performance



Centro Risorse CAF  
Strumenti

# 1. La normativa di riferimento per il ciclo della performance

- **Decreto legislativo n. 150/2009** in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.  
CIVIT - Delibera n. 1/2012 Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance.
- **CIVIT - Delibera n. 123/2010** in tema di valutazione della dirigenza.
- **CIVIT - Delibera n. 122/2010** in tema di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni con personale contrattualizzato e non contrattualizzato.
- **CIVIT - Delibera n. 114/2010** Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).
- **CIVIT - Delibera n. 89/2010** Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).
- **D. Lgs n.74 del 2017** modifica del Sistema di misurazione e valutazione delle performance
- **Linee guida n.1/2017** per il Piano della performance dei Ministeri
- **Linee guida n.2/2017** per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri

## 2. Le parole chiave nella gestione della performance

*Benessere sociale ed economico  
degli utenti e degli stakeholder*

**Relazioni con i  
cittadini**

*Modernizzazione e  
miglioramento  
qualitativo*

**Valutare la performance  
con riferimento all'amministrazione nel suo complesso**

**Efficienza  
nell'impiego delle  
risorse**

**Indicatori e target**

**Risultati attesi**

*Impatti*

### 3. I principi di eccellenza e gli indirizzi sulla performance

I principi di eccellenza/i criteri del modello	Gli indirizzi sulla definizione della performance organizzativa <i>Dalle linee guida n.1/2017 per il Piano delle performance – DFP</i>
Orientamento ai risultati	E' l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target
Focalizzazione sul cittadino/cliente	Deve tenere in considerazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e con gli stakeholder</li><li>• La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi</li></ul>
Leadership e coerenza degli obiettivi	Deve avere come punto di riferimento gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico. Verificare la fattibilità degli obiettivi individuati
Gestione per processi e fatti Partnership	Deve considerare: <ul style="list-style-type: none"><li>• Il funzionamento, le politiche e i progetti</li><li>• La qualità e quantità dei servizi erogati</li></ul>
Coinvolgimento del personale	Deve anche considerare: <ul style="list-style-type: none"><li>• la qualità e quantità delle prestazioni</li><li>• Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità</li><li>• La valorizzazione delle risorse umane</li></ul>
Miglioramento continuo e innovazione	la modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali
Responsabilità sociale	il benessere sociale ed economico di utenti e stakeholder

## 4. I criteri del Modello CAF e gli elementi di misurazione e valutazione della performance

Cosa fotografa il modello	Cosa chiede di misurare e valutare il SMVP Linee guida n.2/2017
Crit. 1 Leadership	
Crit. 2 Politiche e strategie	Obiettivi strategici triennali, obiettivi operativi annuali
Crit. 3 Personale	-
Crit. 4 Partnership e risorse	-
Crit. 5 Processi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unità di analisi minima: attività, processi e progetti</li> <li>• Coinvolgimento dei cittadini nella valutazione della performance organizzativa</li> </ul>
Crit. 6 Risultati orientati al cittadino/cliente	Esiti delle indagini di customer satisfaction
Crit. 7 Risultati orientati al personale	Indicatori: lo stato delle risorse umane
Crit. 8 Risultati relativi alla responsabilità sociale	Livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder
Crit. 9 Risultati di performance chiave	Efficacia ed efficienza Indicatori: stato delle risorse finanziarie Indicatori: stato delle risorse strumentali