

Perché un EPR deve avvalersi di un modello per l'autovalutazione?

RUGGIERO GIANPIERO (OIV INRIM)

MIGLIORARE LA PERFORMANCE CON IL CAF

ESPERIENZE DEGLI ENTI DI RICERCA A CONFRONTO

WEBINAR

6 GIUGNO 2019

Collegamento fra Piano delle Performance e Sistema di Misurazione e Valutazione



Esempi di Modelli di misurazione



Balanced Scorecard



Performance Prism



Common Assessment Framework

Il modello CAF – Fattori abilitanti e Risultati



PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEL MODELLO CAF

- Applicabile a singole organizzazioni secondo un approccio olistico (in organizzazioni di grandi dimensioni ma anche in dipartimenti o articolazioni territoriali periferiche);
- Non richiede software sofisticati ed è facile da usare come profilo di partenza;
- Coinvolge soprattutto i vertici organizzativi;
- Usa informazioni prevalentemente interne, a meno che il processo di sviluppo non preveda il coinvolgimento di certificatori esterni;
- Utile per ricevere un'autovalutazione in ottica di miglioramento continuo, con possibilità di migrazione verso modelli più sofisticati che siano rivolti all'esterno;
- Comporta il rischio che rimanga in una fase iniziale e non si sviluppi in piani d'azione orientati all'outcome.

27 maggio 2019

Incontro plenario con le amministrazioni e gli OIV



Con il contributo della Commissione tecnica per la performance, nel corso della giornata si è discusso delle nuove prospettive di sviluppo dei sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti:

- 1. forme di valutazione partecipativa esterna;**
- 2. performance di filiera nei sistemi multilivello;**
- 3. performance individuale e gestione strategica delle risorse umane*;**
- 4. cittadinanza organizzativa e motivazione dei dipendenti pubblici.**

Verso quale tipo di performance stiamo andando?

SERVE UNA PERFORMANCE

UTILE

**ALLA CREAZIONE DI VALORE
PUBBLICO**

**I dati della performance devono essere utilizzati dalle stesse
amministrazioni per:**

- 1) migliorare la qualità dei servizi**
- 2) stimolare il miglioramento organizzativo**
- 3) incentivare e motivare il personale**
- 4) migliorare la comunicazione interna ed esterna**
- 5) rafforzare *l'accountability***

Ruolo dell'OIV rispetto alla performance organizzativa

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA NEL SUO COMPLESSO (ART. 7, D.lgs 150/2009)



RACCOGLIE LE VALUTAZIONE DEI CITTADINI E VERIFICA IL FUNZIONAMENTO DEI SISTEMI DI RILEVAZIONE (ART. 19-bis, D.lgs 150/2009)

Gli OIV misurano e valutano la *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso

Gli OIV attribuiscono un punteggio alla *performance* organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della PO deve essere descritto nel SMVP



**Puntare a una «performance di filiera»
per la valutazione dell'outcome e degli impatti di un EPR!**

CONCLUSIONI

- ❖ Il CAF orienta un EPR verso una cultura della valutazione della performance organizzativa (finora poco valorizzata);
- ❖ Il CAF abilita una misurazione multidimensionale e integrata delle performance (performance organizzativa vs performance scientifica);
- ❖ Il CAF migliora l'uso delle informazioni di performance da parte della dirigenza e dei vertici politici (utilizzo dei dati del ciclo della performance ai fini di una pianificazione di quelle attività gestionali più utili a favorire l'attività di ricerca);
- ❖ Il CAF favorisce il coinvolgimento di tutto personale, ricercatori e amministrativi, nei processi decisionali (spinta dal basso che fa emergere punti di vista condivisi e motivanti);
- ❖ In ottica di confronti gestionali (*benchmarking*) e di «performance di filiera», il CO.DI.G.E.R. e la Consulta dei Presidenti si facciano promotori dell'utilizzo del modello CAF tra tutti gli EPR del comparto!