



Dipartimento Funzione Pubblica  
Ufficio per la valutazione della performance

## Il ciclo di gestione della *performance*

Roma, 30 ottobre 2018

# Agenda

- 1) **IL RUOLO DEL DFP:** Promozione e coordinamento delle attività di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni
- 2) **L'APPROCCIO PRESCELTO:** indirizzare e accompagnare le amministrazioni
- 3) **IL METODO E GLI STRUMENTI**
  - 3.1 L'analisi dello stato dell'arte
  - 3.2 L'azione di indirizzo
  - 3.3 L'azione di accompagnamento
- 4) **I PRIMI RISULTATI:** l'analisi dei PdP 2018-2020
- 5) **GLI ENTI DI RICERCA**
  - 5.1 L'azione di ascolto del *cluster* Ricerca
  - 5.2 I principali temi emersi



# 1 - Il ruolo del DFP

**Promozione e coordinamento delle attività di misurazione e valutazione delle *performance* delle PP.AA.**



# 2 - L'approccio prescelto

## Cambio di prospettiva rispetto al passato

*Privilegiati gli aspetti*

**INDIRIZZO**  *principi generali uguali per tutti*

 *differenziato per cluster di amministrazioni*

**ACCOMPAGNAMENTO**  *ascolto e supporto metodologico*

*rispetto regolazione top-down*



# 2 - L'approccio prescelto

## Principi:

### - Regole

- poche indicazioni chiare e mirate

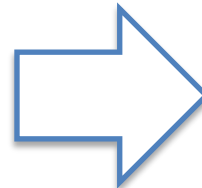
### - Modelli rigidi e meccanici

- il ciclo deve essere un'utilità, non un adempimento

### + Accompagnamento e condivisione

- fare tesoro delle esperienze precedenti, delle buone pratiche esistenti
- migliorare la capacità di gestione del ciclo della *performance*

### + Sviluppo di competenze e maggiore indipendenza



## Come:

- diagnosi dell'esistente
- emanazione linee guida
- laboratori interistituzionali

# 3 – Il metodo e gli strumenti

## 3.1 L'analisi dello stato dell'arte

**OBIETTIVO** – Individuare i punti di forza e le aree di miglioramento per comprendere le cause dell'*implementation gap* rispetto alle prescrizioni normative

**AZIONI** – Diagnosi del ciclo della *performance* e analisi delle principali criticità riscontrate nelle esperienze applicative dei primi 10 anni dalla pubblicazione del d.lgs. 150/2009

**PRINCIPALI EVIDENZE** – La *performance* organizzativa, punto focale della *performance* delle amministrazioni, spesso rappresentata come mera sommatoria delle *performance* individuali. Emerge quindi l'esigenza di uscire dalla logica dell'adempimento per giungere alla predisposizione di PdP che siano veri strumenti di programmazione



# 3 – Il metodo e gli strumenti

## 3.2 L'azione di indirizzo

**OBIETTIVO** – INDIRIZZARE le amministrazioni nel consolidare e riqualificare i propri strumenti di programmazione, gestione, misurazione e valutazione della *performance*

**AZIONI e STRUMENTI** – Linee Guida differenziate per *cluster* di Amministrazioni



# 3 – Il metodo e gli strumenti

## 3.3 L'azione di accompagnamento

**OBIETTIVO** – confronto aperto con le amministrazioni sia in sede di definizione degli indirizzi che di attuazione degli stessi

### **AZIONI e STRUMENTI**

- ✓ laboratori con le amministrazioni come luoghi di condivisione di criticità e progettazione di soluzioni anche in ottica di individuazione di buone pratiche
- ✓ incontri plenari per la condivisione dei risultati raggiunti dalle singole Amministrazioni come strumento di diffusione delle buone pratiche





# 4 - I primi risultati

## Analisi dei Piani 2018 - 2020

- ✓ **Selettività:** presente, con caratteristiche diverse, nei Piani rispetto alla versione 2017
- ✓ **Focus sui risultati dell'amministrazione:** maggiore spazio dedicato alla *performance* organizzativa
- ✓ **Maggiore attenzione agli *stakeholder*:** presenza di mappe degli *stakeholder*, focus su servizi erogati, rilevazione grado soddisfazione utenti, ecc.
- ✓ **Maggiore attenzione all'adeguatezza degli indicatori e all'utilizzo di quelli di impatto:** rispetto al passato si evince lo sforzo di utilizzare più tipologie di indicatori per ciascun obiettivo (multidimensionalità)
- ✓ **Maggiore leggibilità dei documenti:** in molti casi si è fatto un maggior sforzo di sintesi e di sviluppo logico degli argomenti



# 4 - I primi risultati

## Analisi dei Piani 2018 - 2020

- ✓ **report individuale a tutte le amministrazioni** con indicazione dei principali punti di forza e delle aree di miglioramento più rilevanti
- ✓ **incontri individuali con le amministrazioni**



# 5 – Gli Enti di ricerca

## 5.1 L'azione di ascolto del DFP nel *cluster* Ricerca

**Dal 2018** attivati **laboratori** con altri *cluster* di amministrazioni tra cui gli **Enti di ricerca** non vigilati dal MIUR con il coinvolgimento anche di ANVUR (ISPRA, INAPP)



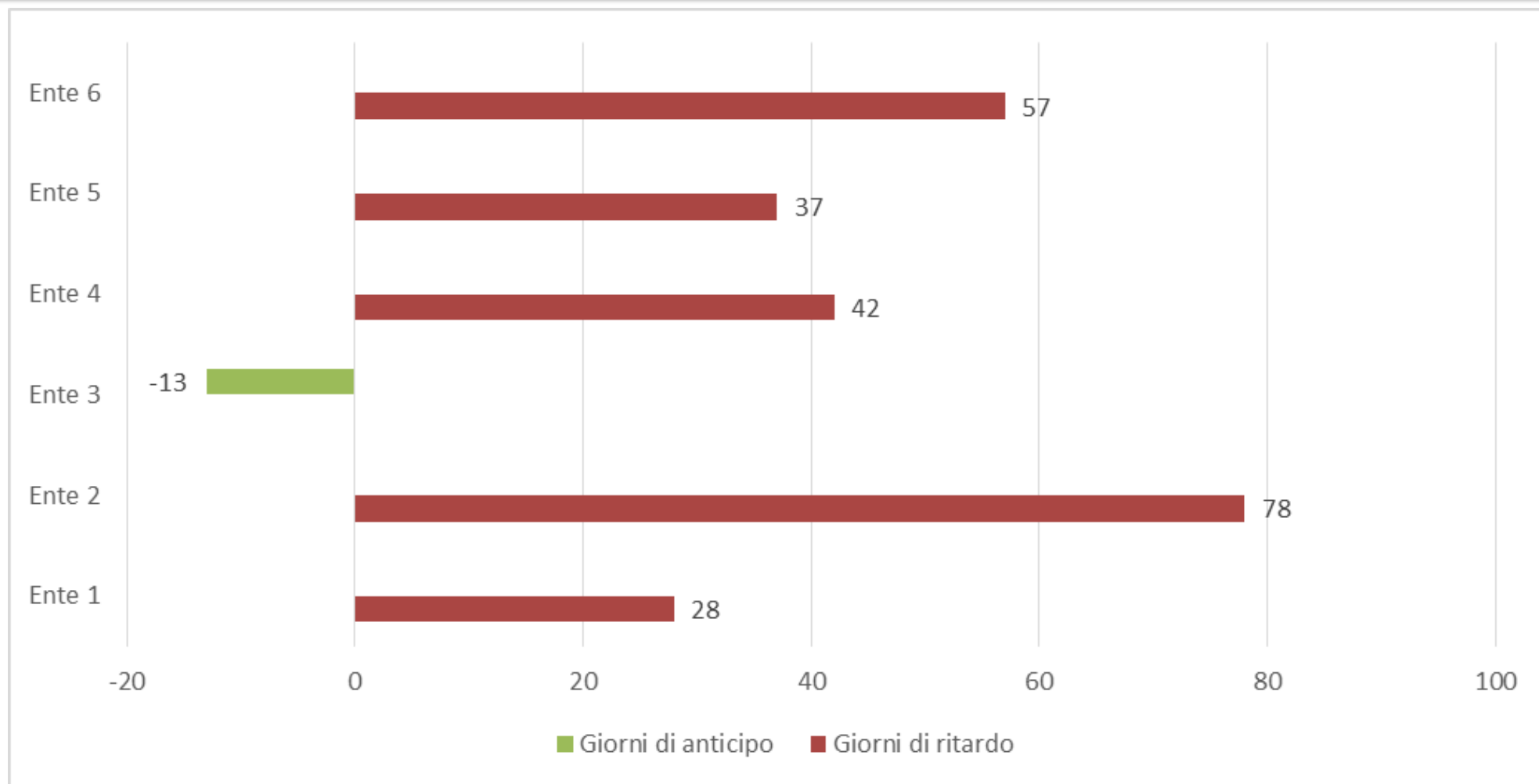
# 5 – Gli Enti di ricerca

## 5.2 I principali temi emersi

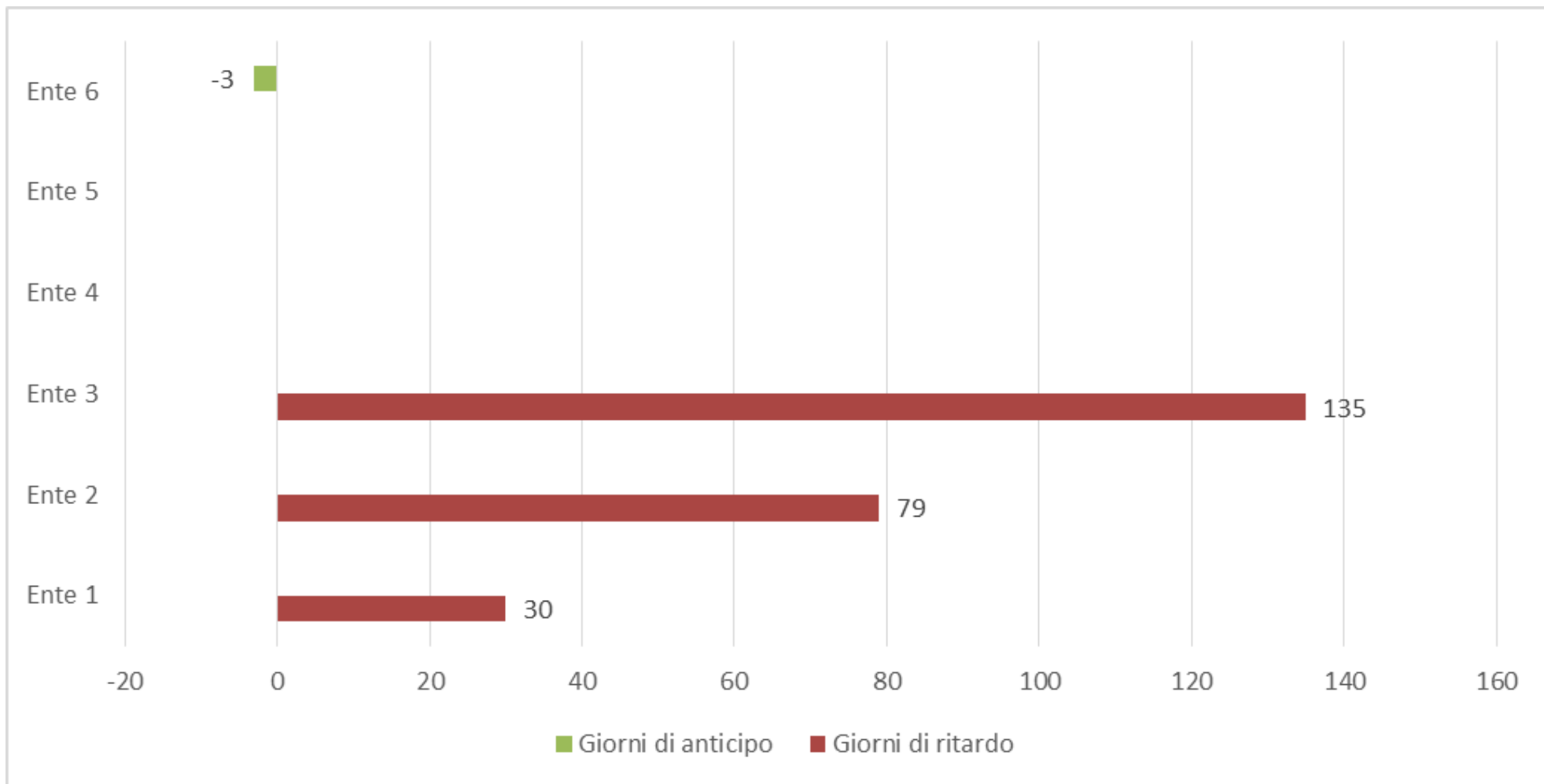
- ✓ **esigenza di coordinamento dei diversi strumenti di programmazione:** programmazione finanziaria, PTA, definizione dei fabbisogni di personale e Piano della *performance* come “**parti**” di un **unico processo di programmazione**
- ✓ **effetti della peculiare composizione del personale** degli enti di ricerca sull’attuazione delle disposizioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*
- ✓ **legame tra strategie e obiettivi del Ministero vigilante e quelli dell’ente vigilato** anche in ottica di definizione di obiettivi di filiera e cogenerazione degli impatti



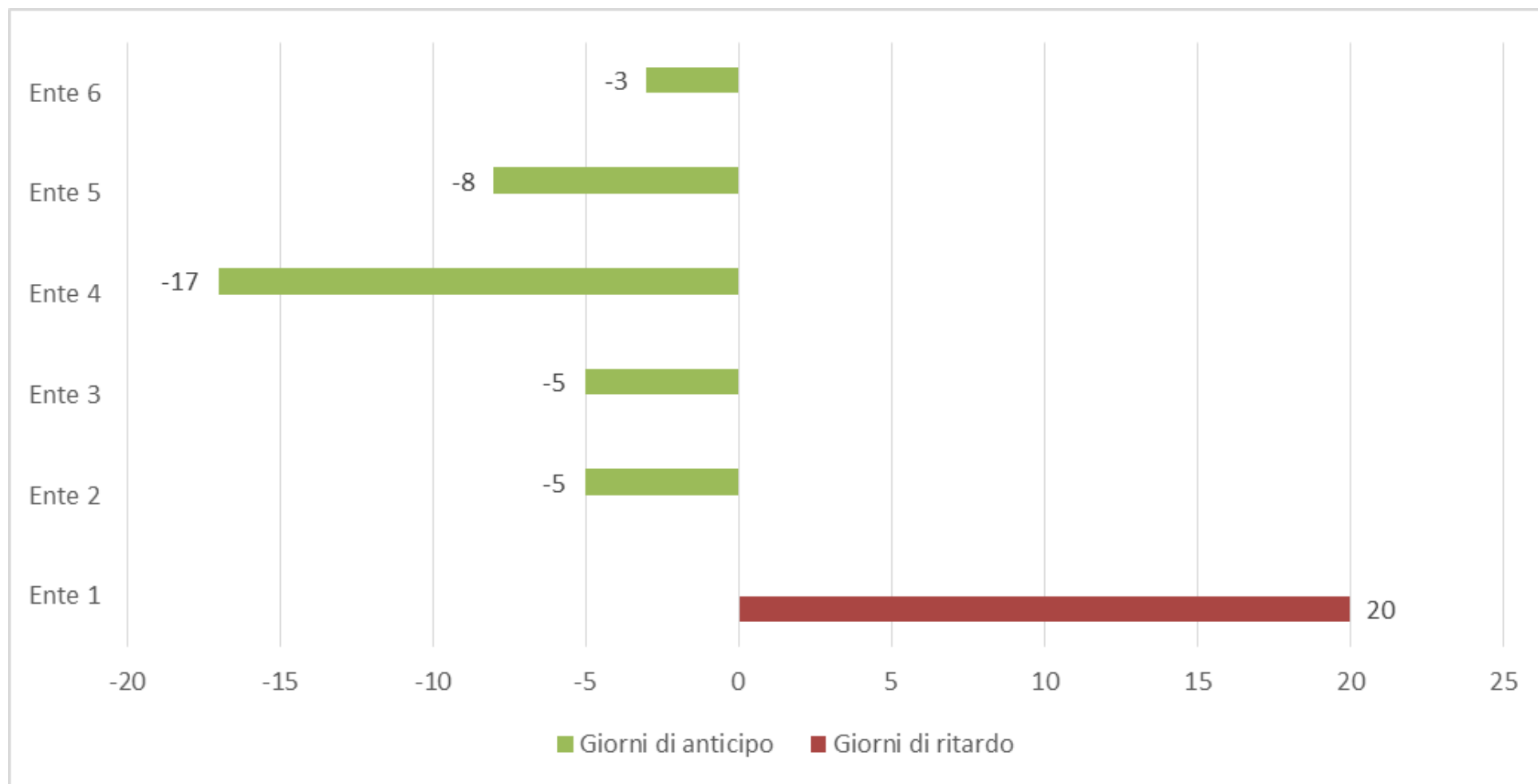
# Publicazione Piano 2018-2020



# Relazione sul funzionamento



# Relazione sulla performance





Dipartimento Funzione Pubblica  
Ufficio per la valutazione della performance

*GRAZIE*

Roma, 30 ottobre 2018