



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Progetto Valutazione delle performance

Le attività e i risultati

Pia Marconi

21 giugno – Comune di Belpasso



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



L'obiettivo del Progetto

Favorire nei Comuni delle Regioni Obiettivo Convergenza lo sviluppo di sistemi di pianificazione, programmazione e valutazione dei risultati, coerenti con le prescrizioni del D.lgs 150/ 2009 sul ciclo di gestione delle performance (CGP).



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Le attività realizzate

- Review del sistema di pianificazione, programmazione e valutazione in 6 amministrazioni pilota selezionate in base a caratteristiche dimensionali, territoriali e di sviluppo dei sistemi di Performance Management (PM) finalizzate ad individuare leading practices e apprendere lezioni su condizioni abilitanti, processi e configurazione del sistema di PM
- Azioni di supporto e affiancamento on site per lo sviluppo del Ciclo di gestione della Performance (CgP) ai Comuni tra 20.000 e 250.000 abitanti delle Regioni Obiettivo Convergenza (ROC)



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I prodotti realizzati (1)

- Check list per l'autoanalisi delle caratteristiche e del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa (SMVP)
- *Rapporto di indagine* sullo stato di attuazione del D.Lgs 150/2009 negli enti locali delle ROC
- Reference book "Il Ciclo di Gestione delle Performance nei comuni – Definizione del sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa: Principi e criteri"



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I prodotti realizzati (2)

- Rapporto “Il ciclo di gestione della performance negli Enti Locali - Esperienze e Leading Practices”
- Relazioni sulle Azioni di Miglioramento del SMVP realizzate dalle 6 amministrazioni pilota.
- Mappatura e analisi dei SMVP nei Comuni capoluogo di Provincia - Rapporto 2011
- 63 SMVP e 63 Piani della Performance dei Comuni delle ROC



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Il percorso di accompagnamento ai Comuni delle ROC



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I comuni partecipanti

Regioni	Comuni iscritti	Comuni che hanno completato il percorso
Calabria	7	7
Campania	24	18
Puglia	35	29
Sicilia	27	25
TOTALE	93	79



Unione europea
Fondo sociale europeo



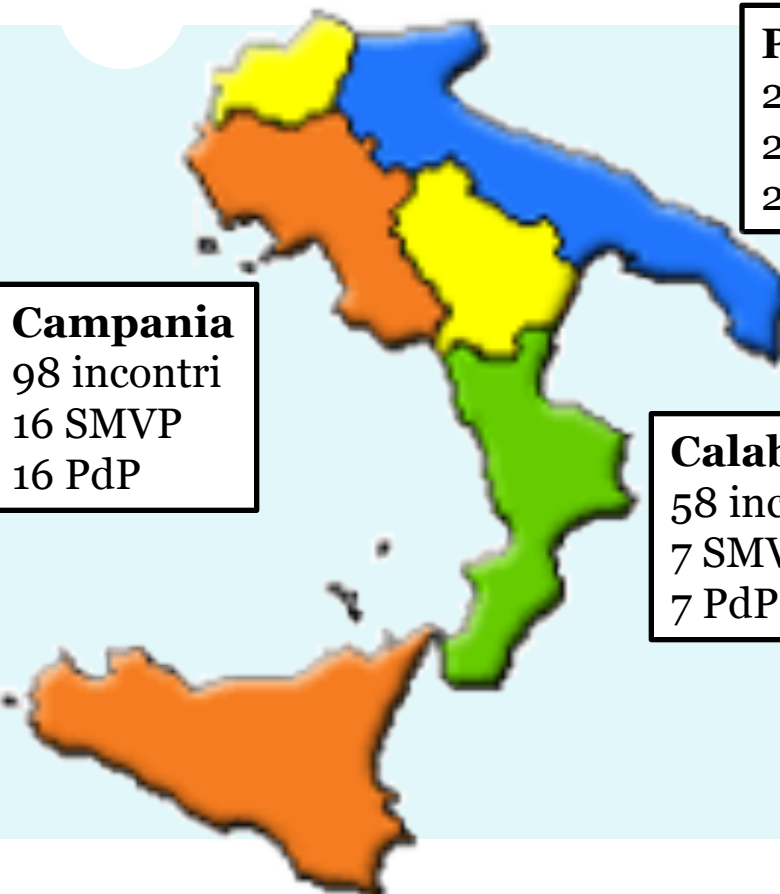
Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati

93 Comuni iscritti 79 (pari all' 84%) hanno concluso il percorso, 63 hanno prodotto il Sistema di misurazione e valutazione e il Piano della Performance

- **553 incontri**
- **63 SMVP e PdP**



Puglia
252 incontri
20 SMVP e
20 PdP

Campania
98 incontri
16 SMVP
16 PdP

Calabria
58 incontri
7 SMVP
7 PdP

Sicilia
145 incontri
20 SMVP
20 PdP



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati - la classificazione in cluster

- In base ai risultati conseguiti i Comuni sono stati classificati in 4 cluster di riferimento
- Nei cluster 1, 2 e 3 (progredito, intermedio e iniziale) sono rientrati i comuni che hanno definito un SMVP ed un PdP con gradi diversi di ampiezza e copertura e con diversa solidità delle misurazioni (indicatori qualitativi e quantitativi, di output e outcome).
- Nel cluster 4 (sviluppo competenze) sono rientrati i comuni che hanno acquisito le competenze e il know how necessari per sviluppare in futuro il Piano e il Sistema di misurazione



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati – la distribuzione dei Comuni per cluster e regioni

Cluster	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale
Proredito: SMVP e PdP con copertura ampia e con misurazioni solide.	3	5	4	7	19
Intermedio: SMVP e PdP copertura sufficiente e con misurazioni da consolidare.	4	6	5	6	21
Iniziale: SMVP e PdP con copertura parziale e con misurazioni iniziali.	0	5	11	7	23
Sviluppo competenze	0	2	9	5	16
TOTALE	7	18	29	25	79



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati – l'impatto del Progetto

E' stato definito un sistema di analisi per:

- individuare gli ambiti di miglioramento (livello di commitment politico; esistenza di SMVP e di sistemi di pianificazione e programmazione; profondità della programmazione; competenze di programmazione e misurazione; livello di informatizzazione; presenza e ruolo dell'OIV, volontà del vertice amministrativo)
- raffrontare, rispetto a tali ambiti, i miglioramenti intervenuti tra lo start up e la chiusura del progetto

Il sistema utilizza una griglia omogenea per l'attribuzione di punteggi su scala ordinale e rappresenta i risultati attraverso un grafico radar



Unione europea
Fondo sociale europeo

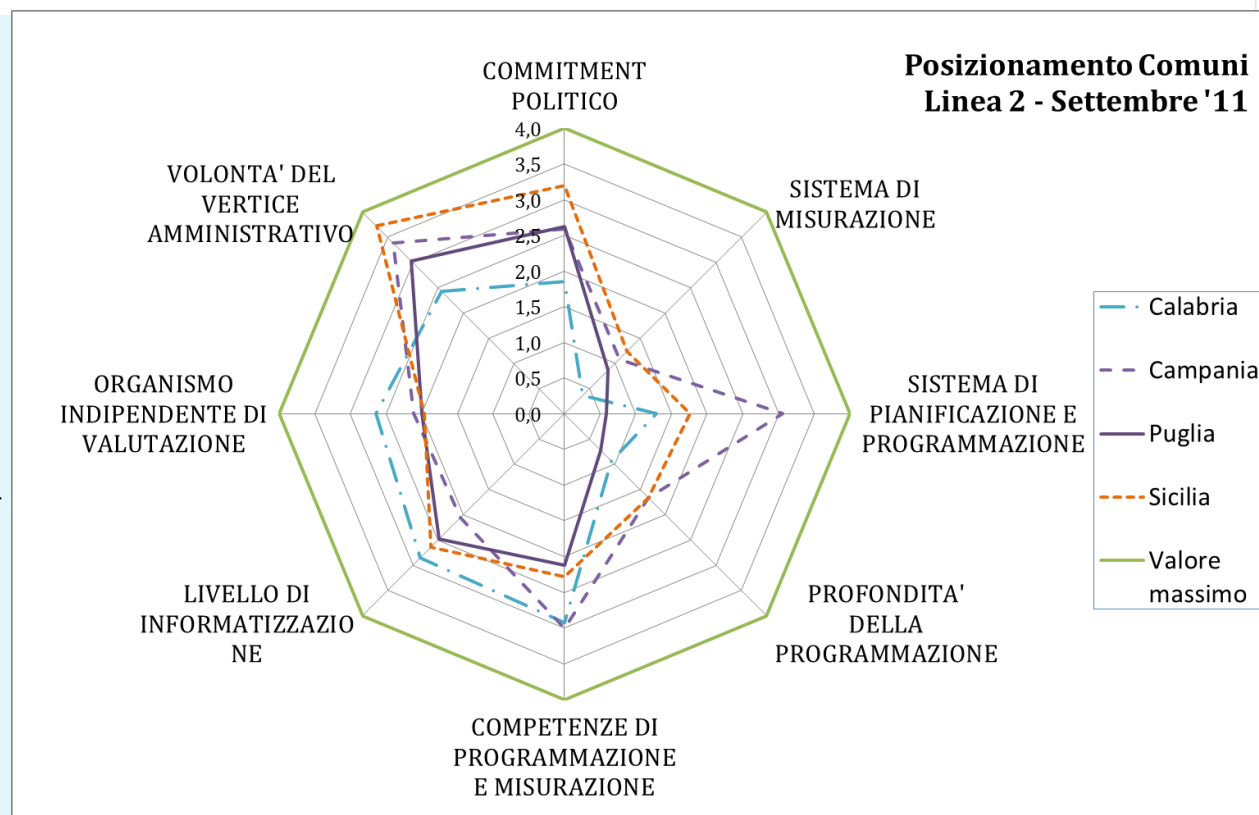


Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati – il posizionamento dei Comuni a settembre 2011

- Basso livello di sviluppo dei sistemi di misurazione
- Disomogeneità su programmazione, partecipazione e *commitment*





Unione europea
Fondo sociale europeo

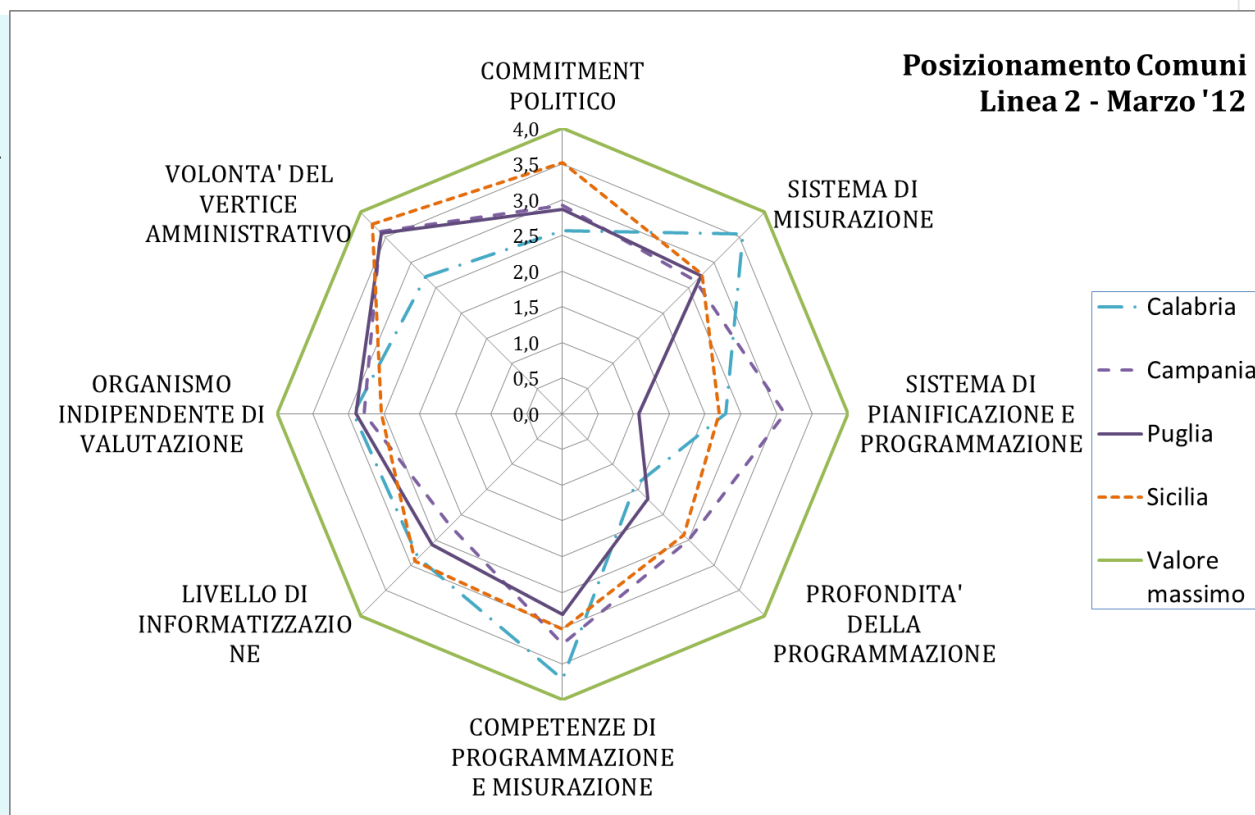


Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati – il posizionamento dei Comuni a marzo 2012

- Significativo miglioramento dei sistemi di misurazione
- Riduzione della disomogeneità iniziale su programmazione, partecipazione e *commitment*





Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Le lezioni apprese (1)

- Occorre definire in modo chiaro ruoli e responsabilità relativi al CgP
- L'obiettivo dell'introduzione del CgP non è il rispetto della normativa, ma la creazione del valore pubblico
- Si può e si deve agire innovando: l'organizzazione si adatta alla nuova strategia e non la subisce passivamente
- E' importante fare leva sulla **comunicazione** e sul **coinvolgimento** di tutto il personale



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Le lezioni apprese (2)

- Quando NV-OIV dispongono delle competenze richieste il CgP è operante ed efficace
- Se il CgP si integra con il sistema di programmazione e controllo e con il ciclo del bilancio diventa lo strumento guida del processo decisionale a tutti i livelli
- La valutazione della performance individuale è parte integrante della valutazione della performance organizzativa



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



PAQ - Portale per un' amministrazione di qualità



www.qualitapa.gov.it