



valutazione delle

performance

www.qualitapa.gov.it

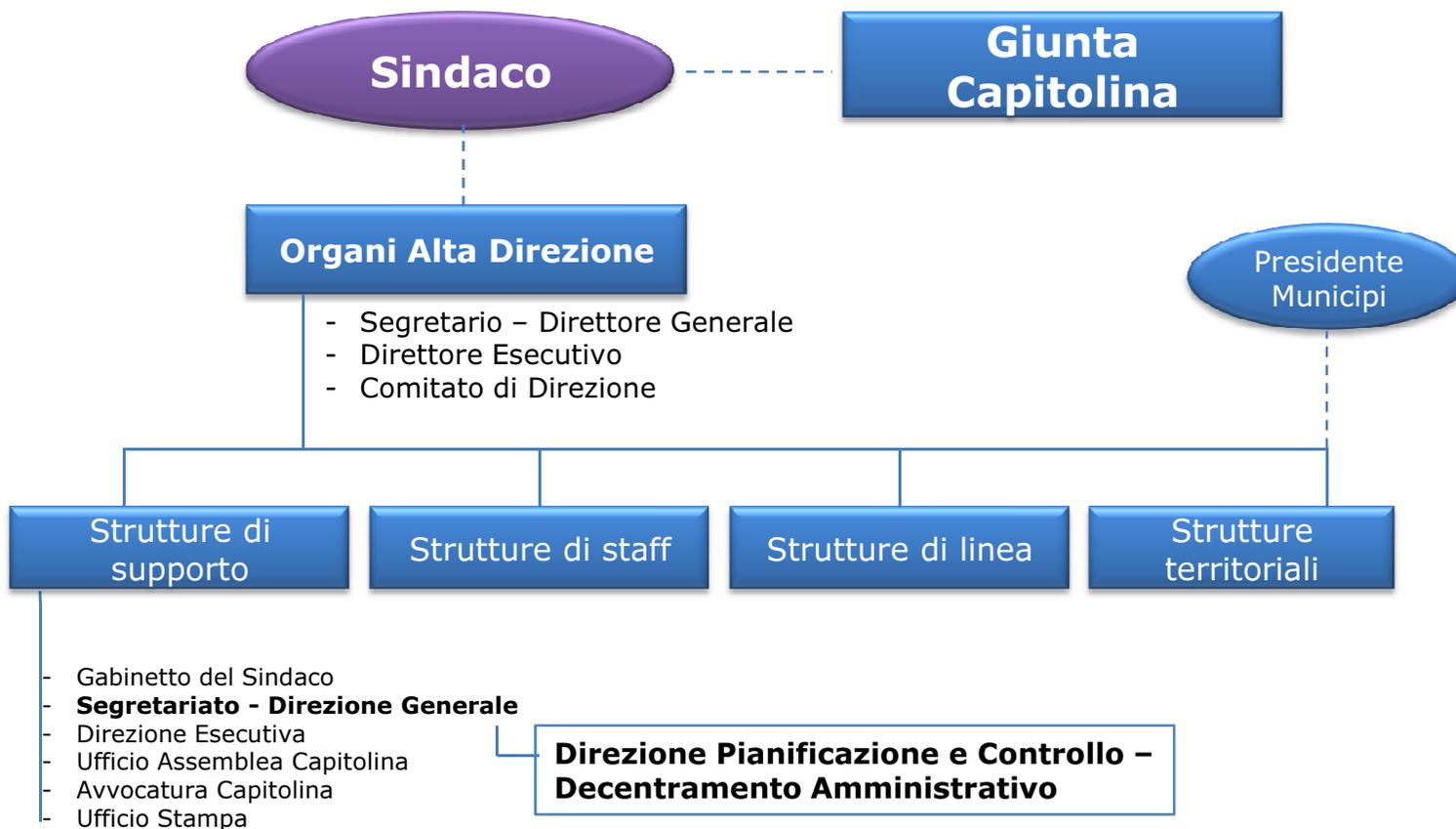
Titolo Presentazione

Webinar “La gestione della performance nei Comuni:
organizzazione e sistemi di supporto”

3 Aprile 2014

ROMA CAPITALE

Il contesto organizzativo



Promozione e sviluppo del progetto

Formez PA



Il progetto

Il progetto prevede un piano di lavoro volto a garantire l'**integrazione** e la **cooperazione** tra le diverse entità organizzative dell'Ente nel macro-processo di programmazione, controllo, misurazione e valutazione di Roma Capitale. Il ruolo svolto dai diversi attori risulta, infatti, essenziale per assicurare la qualità dei procedimenti di programmazione, pianificazione e controllo

Le origini

Al fine di garantire la piena realizzazione del progetto, il **Segretario - Direttore Generale** ha ritenuto opportuno che lo stesso trovasse collocazione all'interno della cornice del **Progetto di Ente** «Ciclo della programmazione e controllo 2011-2013 – Programmazione, pianificazione, monitoraggio, controllo e valutazione del ciclo della *performance*»

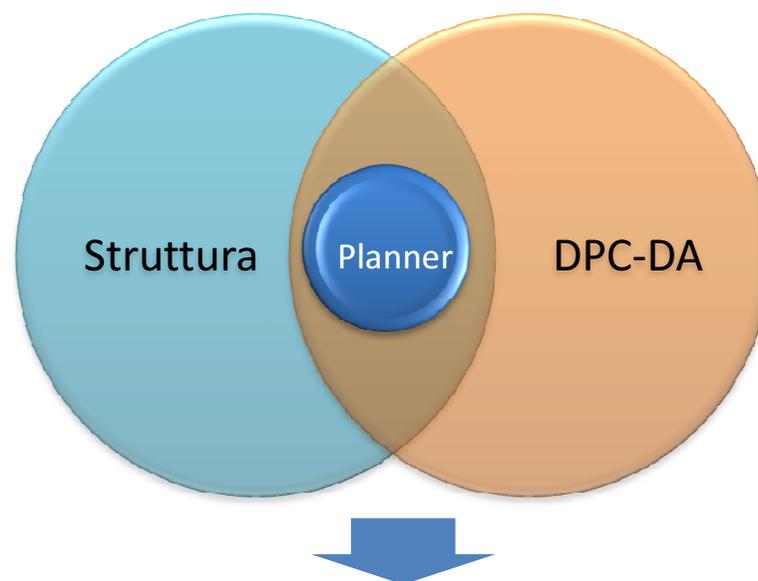
Le azioni messe in campo

Le attività pianificate possono essere così sintetizzate:

- Implementazione e diffusione del **modello** e dei relativi **strumenti** nell'organizzazione dell'Ente;
- **Piano di formazione**, affiancamento e accompagnamento nella redazione dei documenti di programmazione 2012;
- **Analisi** dei fabbisogni dei planner di Roma Capitale

Il ruolo del planner

Il Planner è il referente di struttura che supporta il Direttore apicale nel presidio degli strumenti del ciclo della *performance* e si interfaccia con i referenti della Direzione Pianificazione e Controllo – Decentramento Amministrativo



Identificazione di una figura pivot che abbia il ruolo di raccordo all'interno delle Strutture e che, in prospettiva diventi il vero motore per favorire il cambiamento

Le criticità affrontate

Criticità

Ruolo non riconosciuto dalla Struttura

- L'attività del referente era marginale rispetto all'attività istituzionale svolta e spesso risultava essere un mero adempimento che distoglieva dall'attività prevalente
- Le funzioni connesse all'attività di programmazione, pianificazione e bilancio erano frammentate e non raccordate tra i diversi servizi/uffici



Azioni di intervento

Identificazione, da parte di ciascuna Struttura, di una specifica figura «referente» del ciclo della performance

Mancanza di formazione specifica

- Assenza di momenti di condivisione delle metodologie e degli strumenti a supporto del processo di programmazione e monitoraggio dell'Ente
- Assenza di un rapporto diretto tra il referente e le Strutture preposte alla programmazione



Avvio di un processo formativo sugli strumenti utilizzati nell'intero ciclo della performance e di affiancamento per l'introduzione e la condivisione dei nuovi modelli

Le funzioni del planner

1

Contribuisce al processo di miglioramento continuo del sistema di gestione della performance



Avanza **proposte di miglioramento** da promuovere nella Struttura di competenza e nelle Strutture responsabili della gestione del ciclo della performance

2

Fornisce supporto tecnico alla Direzione nel processo di traduzione degli obiettivi strategici in progetti e obiettivi operativi



Collabora con gli uffici interessati, nella **definizione degli elementi da misurare** selezionando quelli più significativi e rappresentativi dell'attività della propria Struttura
Assicura l'**adeguata pianificazione**, garantendo attendibilità e significatività dei risultati e delle loro modalità di monitoraggio

3

Relaziona con i referenti interni della Struttura per l'acquisizione delle informazioni necessarie alla programmazione, al monitoraggio ed al controllo e per la rendicontazione dei risultati



Coordina il **flusso delle informazioni**, ovvero la loro corretta veicolazione, e le sistematizza in coerenza con le finalità del ciclo della performance
Controlla la corretta **alimentazione dei sistemi informatici**, in conformità alle metodologie di programmazione e monitoraggio

Miglioramento dei processi

A distanza di un anno dall'avvio del progetto, è stata condotta un'indagine con lo scopo di ripercorrere le fasi del ciclo della performance e raccogliere le opinioni dei planner in merito al percorso svolto, alla costruzione degli strumenti, alla chiarezza degli stessi e alla qualità dei risultati raggiunti.

Il questionario sottoposto a 88 planner (58 appartenenti a strutture centrali e 30 a strutture territoriali) esplorava 5 aree:



Hanno risposto al questionario il 64,7% delle persone, ovvero 57 planner di cui 35 provenienti dalle strutture centrali e 22 da quelle territoriali

Risultati dell'analisi (1/2)

Dall'analisi dei questionari si rilevano, relativamente alle 5 aree di interesse, le seguenti considerazioni:



Il processo di pianificazione strategica di medio termine viene percepito ancora come abbastanza complesso mentre c'è alta soddisfazione nel livello di interscambio di informazioni tra planner e le diverse figure, dirigenziali e non



Il processo di costruzione/individuazione degli indicatori per i Servizi appare abbastanza chiaro ed il reperimento dei dati finanziari risulta, in media, sufficientemente semplice

Risultati dell'analisi (2/2)



C'è una buona soddisfazione nel livello di assistenza ricevuto da parte della DPC-DA, nello sviluppo e nella gestione del ciclo e nel livello di chiarezza delle istruzioni operative. Persistono delle criticità nella reperibilità delle informazioni



Riscontrata una equa distribuzione tra coloro che rilevano un progressivo riconoscimento del ruolo di planner ed altri che avvertono confusione e basso riconoscimento. Vi è, inoltre, un elevato interesse ad assumere progressivamente un ruolo attivo di formatore sui temi relativi al ciclo della performance



È stata rilevata una forte esigenza formativa/informativa sui temi di project management, armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio e sistemi di controllo interni degli enti territoriali

I benefici del percorso evolutivo del planner

I benefici del percorso evolutivo sono gradualmente e dipendono anche dalla complessità dei contesti specifici delle singole Strutture.

Si possono pertanto evidenziare:

Crescita professionale

Innalzamento delle competenze professionali specifiche che concorrono a definire e rafforzare la funzione di planning

Riconoscimento giuridico

Il percorso formativo e la messa in rete delle esperienze contribuiscono a fornire un'identità professionale, individuale (il planner) e collettiva (la rete dei planner) che l'amministrazione potrà riconoscere anche da un punto di vista giuridico

Miglioramento continuo

La crescita di consapevolezza, competenze e visione di insieme comportano il miglioramento continuo dei processi e della qualità dei documenti di programmazione, monitoraggio per la valutazione ed il controllo, ma anche la coerenza dei documenti di programmazione con quelli di bilancio