



**PON GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA  
ASSE E – Capacità Istituzionale Obiettivo specifico 5.1  
Performance PA – Linea 2**

**Seminario  
L'Accountability nel ciclo della performance  
Partecipazione e Trasparenza**

**Sede: Università di Bari  
17 Giugno 2014**

**Valeria de Magistris  
Formez PA**



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO**

# Il Progetto Performance PA

Linea attività - “Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale”

## Obiettivi



Migliorare i sistemi di valutazione delle performance (organizzative e individuali) nelle amministrazioni.  
Supportare la sperimentazione di nuovi sistemi di gestione delle risorse umane

## Destinatari



Amministrazioni  
Pubbliche  
Regioni Ob. Convergenza



Unione europea  
Fondo sociale europeo

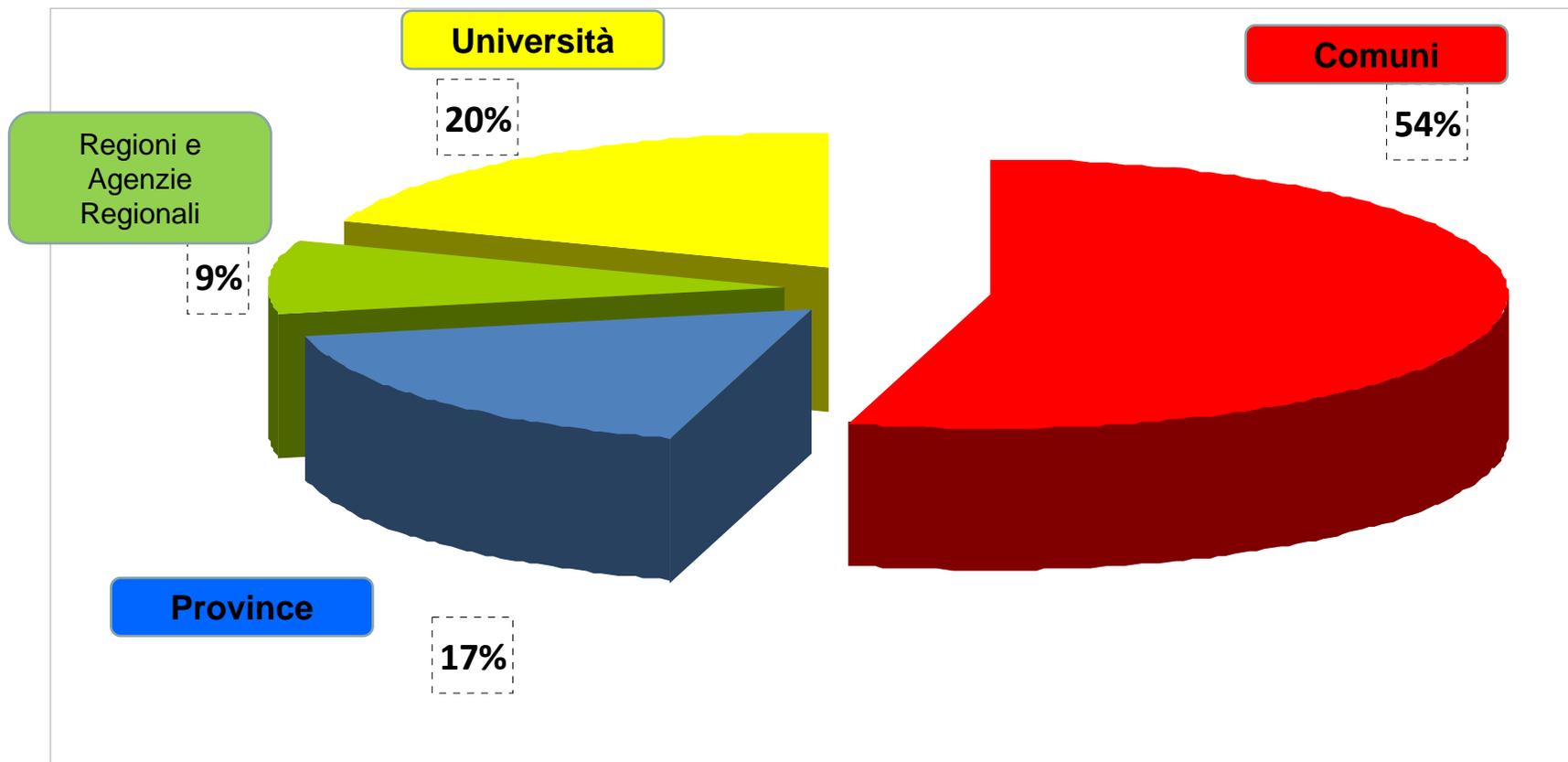


MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



# Il Progetto PerformancePA

Linea attività - "Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale"  
46 amministrazioni



Formez<sub>PA</sub>



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



## Puglia: le amministrazioni aderenti al Progetto

Regione Puglia



Università di Bari

Politecnico di Bari

Comune di Bari

Provincia di Lecce

Comune di Ugento



AZIONI DI SISTEMA  
PER LE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

# Il Progetto Performance PA – Linea 2

## Attività

**FASE informativa/formativa** – giugno 2012 fino ad marzo 2013 predisposizione di format e strumenti per la condivisione del linguaggio e degli strumenti -

**Seminari di apertura e 9 WEBINAR** “Approfondimento degli strumenti e sviluppo di know how” per la diffusione di format e strumenti

**FASE di Sperimentazione** – fino a gennaio 2014, con l’obiettivo di affiancare le amministrazioni per il rafforzamento dei sistemi di performance organizzativa e individuale attraverso la **predisposizione e attuazione Piani di Miglioramento** -

- 280 Laboratori - Seminari di confronto Atenei – Workshop sulla valutazione individuale EE.LL. - Workshop per approfondimenti specifici

**Fase di Radicamento delle innovazioni** , da febbraio a fine progetto, per consolidare l’applicazione degli strumenti presso le amministrazioni destinatarie attraverso **Attuazione Piani di Radicamento**

*Laboratori c/o Amministrazioni aderenti*  
Seminari e webinar - Workshop

## *Piani di Miglioramento/Radicamento*



- **Laboratori predisposizione documenti**
- **Workshop condivisione con personale amm.ni**
- **Incontri di monitoraggio**
- **Webinar**
- **Seminari**

**Approvazione Piano Performance 2014**  
**Approvazione e adozione SMVP**  
**Condivisione SMVP**  
**Sistema informativo a supporto del Piano**  
**Relazione sulla performance**

## *Lo strumento utilizzato per la misurazione del miglioramento: diagramma Radar*

### **Dimensioni** individuate:

Cultura, Gestione della Performance e Trasparenza;

Completezza/qualità dei documenti di programmazione;

Completezza/qualità del SMiVaP (elementi di valutazione performance organizzativa);

Completezza/qualità del SMiVaP (elementi di valutazione performance individuale);

Sviluppo condizioni abilitanti



Per ogni dimensione sono identificati 4/5 elementi misurabili secondo una scala che va da 1 (corrispondente ad una condizione di nullo o limitato sviluppo degli elementi considerati in ciascuna dimensione) a 4 (corrispondente ad una situazione di elevato sviluppo di tali elementi)

**Il posizionamento è proposto dall'esperto e concordato con l'amministrazione.**



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

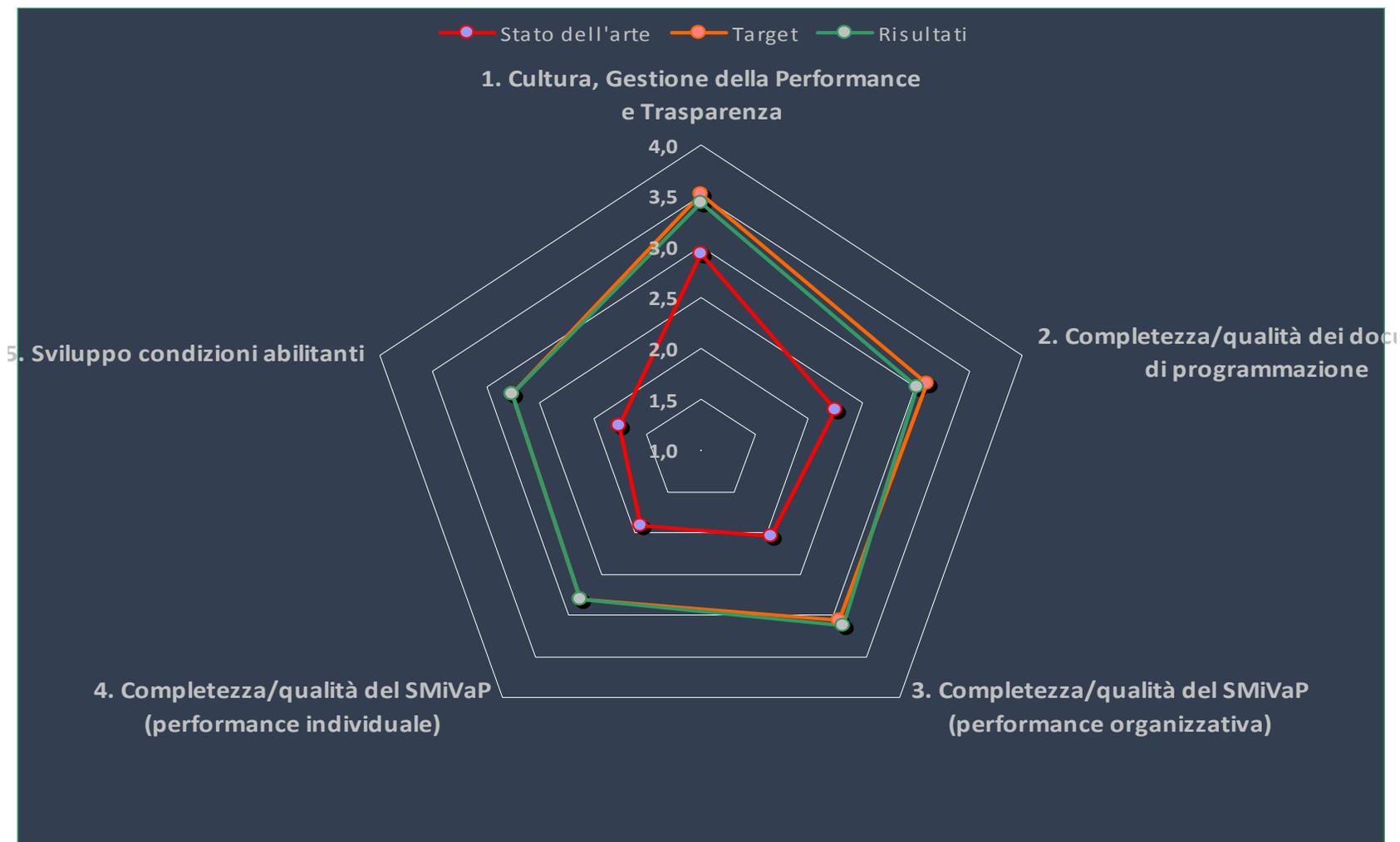


## Check list per analisi degli strumenti del ciclo di gestione delle performance

1. Cultura, Gestione della Performance e Trasparenza		Elementi
1	Sono stati adeguatamente promossi, sia dalla parte politica che dalla struttura tecnico-amministrativa, i principi della riforma, e quindi "la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità?"	cultura della responsabilità
2	È stato approvato ed è vigente il Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance?	regolamentazione
3	L'Ente si è adeguato in maniera sostanziale ai principi di trasparenza previsti dall'art. 11 del D.Lgs. 150/09, dedicando una specifica sezione del sito e pubblicando in essa i documenti previsti?	trasparenza
2. Completezza/qualità dei documenti di programmazione		elementi
1	I nostri attuali strumenti e processi di programmazione pluriennale ed annuale, di monitoraggio, di valutazione e correlata premialità, di rendicontazione corrispondono all'articolazione delle fasi di cui all'art. 4 c. 2 D.Lgs. 150/2009?	Strutturazione ciclo di gestione
2	I nostri obiettivi e indicatori attuali rispondono ai requisiti dell'art. 5 del D.Lgs. 150/09?	Obiettivi SMART
3	I documenti di programmazione pluriennale ed annuale (RPP, PEG e PdO) sviluppano un <i>cascading</i> degli obiettivi?	cascading obiettivi
3. Completezza/qualità del SMiVaP (elementi di valutazione performance organizzativa)		elementi
1	I nostri attuali strumenti di misurazione, valutazione e premio si basano davvero sulla centralità del miglioramento del servizio al cittadino?	centralità servizio al cittadino
2	Gli elementi descritti all'art.8 del D.Lgs. 150/2009 sono parte del patrimonio informativo del nostro Comune?	multidimensionalità
3	Abbiamo adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) previsto all'art 7 c. 1 e strutturato secondo quanto al c. 3?	Architettura del sistema
4. Completezza/qualità del SMiVaP (elementi di valutazione performance individuale)		elementi
1	Abbiamo adeguato il sistema di valutazione delle performance dirigenziali/degli apicali ai principi dell'art. 9 c. 1?	adeguamento ai principi per i dirigenti
2	Abbiamo adeguato il sistema di valutazione delle performance del personale ai principi dell'art. 9 c. 2?	adeguamento ai principi per il personale
3	La misurazione/valutazione della performance individuale è influenzata dalla performance di ente?	incidenza performance ente su valutazione
4	Il processo di misurazione degli indicatori relativi alla performance individuale avviene attraverso l'utilizzo dei sistemi informativi di supporto?	presenza sistemi informativi
5	La modalità di attribuzione dei premi adottata nel Vostro Ente prevede una soglia al di sotto della quale non decorre nessun premio?	soglia premiale
5. Sviluppo condizioni abilitanti		elementi
1	Rispettiamo la <i>ratio</i> delle disposizioni del titolo II, e quindi eroghiamo il premio in modo legato a merito e performance?	premio legato a merito e performance
2	I dirigenti, in qualità di valutatori, ritengono il sistema utilizzato per la misurazione della performance individuale consenta di premiare chi è effettivamente più performante?	selettività valutazione
3	I dirigenti e i dipendenti, in qualità di valutati percepiscono il sistema utilizzato per la misurazione della performance individuale consenta di premiare chi è effettivamente più performante?	adeguatezza risultati valutazione

## Amministrazioni seguite in Puglia:

### Media valori diagrammi radar





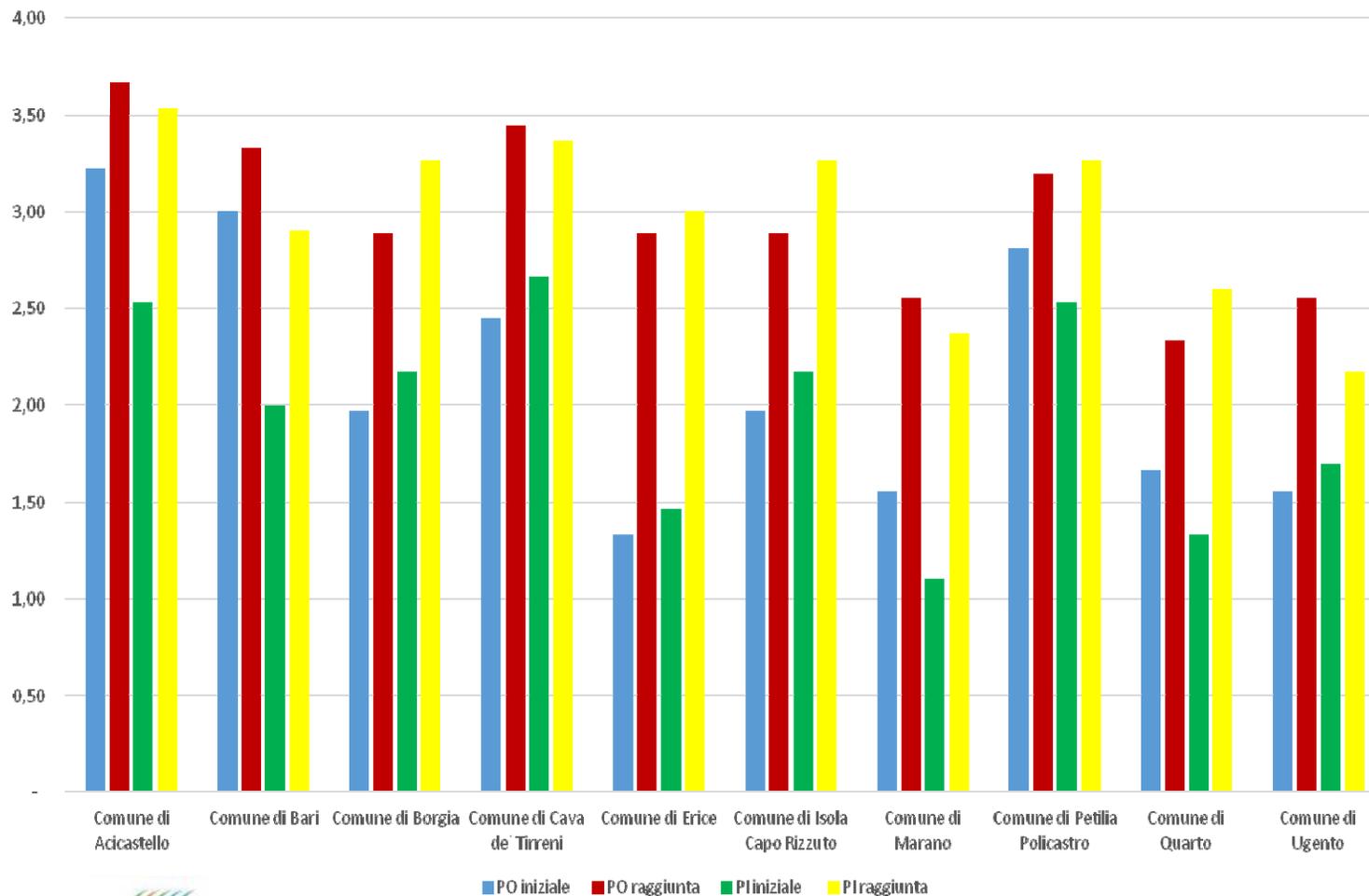
Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



### Esiti dei progetti di miglioramento delle Amministrazioni Comunali



Formez<sup>PA</sup>



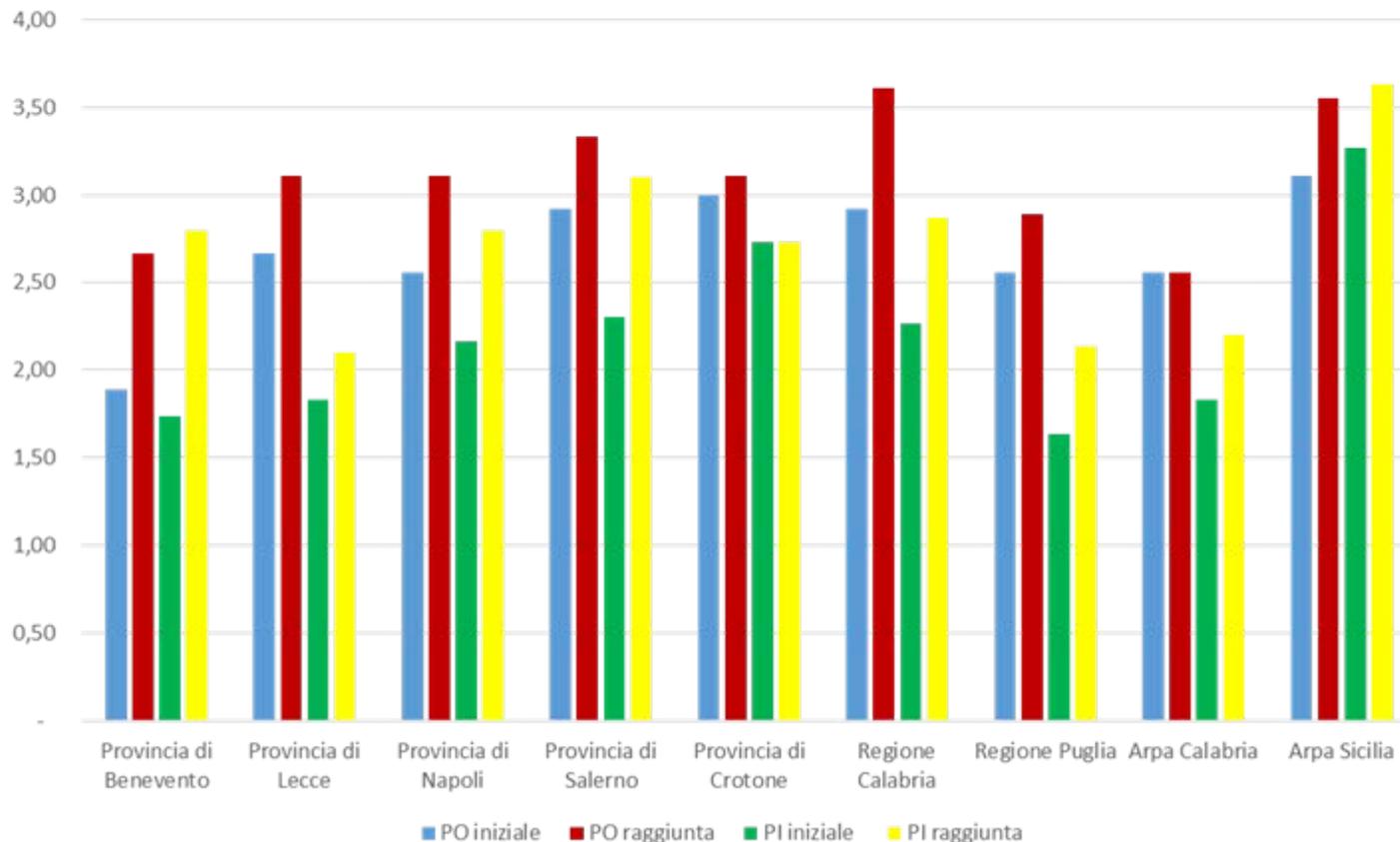
Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



### Esiti dei progetti di miglioramento



Formez<sup>PA</sup>



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



## Le considerazioni emerse dai laboratori

Piano della Performance,  
Programma triennale per la trasparenza,  
Piano di prevenzione della corruzione

Collegamento –  
Piano Triennale ex 43/2005  
e Piano della Performance D.Lgs. 150/09 (Atenei)

Relazione sulla Performance

**Criticità  
ed esigenze**

Collegamento tra Obiettivi Strategici  
ed Operativi-  
Individuazione Indicatori e target

Valutazione del personale non dirigente

Il miglioramento dei sistemi informativi  
Collegamento tra risorse ed obiettivi  
Monitoraggio periodico degli obiettivi

Disomogeneità e scarsa abitudine  
nell'uso delle strumentazioni SMIVAP

Integrazione fra il Piano e il Sistema  
di Pianificazione e Controllo



**Formez**PA



MINISTERO DEL LAVORO



# Strumenti a supporto delle attività

Registrazioni dei webinar

Format Schemi

Documenti di metodo

Quesiti



**Comunità INNOVATORI PA - Linea 2**  
<http://www.innovatoripa.it/groups/performancepa-linea-2>



**Comunità INNOVATORI PA - Linea 2 Università**  
<http://www.innovatoripa.it/groups/performancepa-universit%C3%A0>



**Formez<sub>PA</sub>**



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



# Seminario

## L'Accountability nel ciclo della performance

### Partecipazione e Trasparenza

#### Lab Practicies

**Introduzione alle sessioni parallele** **Domenica Gattulli** -  
Direttore Area Organizzazione e  
Personale Regione Puglia

*analisi della tematica,  
learning history,  
forum*

**La valutazione bottom - up:**  
obiettivi e limiti

**La partecipazione degli stakeholder**  
alla Valutazione delle politiche:  
dalla Programmazione alla Valutazione

**Relatore: Pietro Bevilacqua;**  
**Learning History : Rossella De Carolis, Annamaria**  
**Serena Labroca.- Università di Bari**  
**Discussant: Vincenzo Centofanti**

**Relatori: Elena Tropeano, Guido Capaldo;**  
**Learning history: Annamaria Candela -Regione Puglia;**  
**Discussant: Francesco Pellecchia -Comune di Bari**





Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



# Gli Atenei aderenti

Università degli Studi di NAPOLI "Parthenope"



Università degli Studi di NAPOLI "Federico II"

Università degli Studi di Salerno

Seconda Università degli Studi di NAPOLI

Università della Calabria - CS

Università degli studi "Mediterranea" di R.C.



Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Politecnico di Bari



Università degli Studi di Messina





Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



## Le Regioni e gli Enti Locali aderenti

### Campania



Comune di Cava dei Tirreni  
Comune di Marano  
Comune di Quarto  
Comune di Pago del Vallo di Lauro\*  
Comune di Sarno  
Comune di Pompei  
Comune di Forchia \*\*  
Comune di Sant'Angelo all'Esca \*\*  
Provincia di Salerno  
Provincia di Benevento  
Provincia di Avellino

Comune di Benevento\*  
Comune di Baronissi\*  
Comune di Calvizzano  
Comune di Airola  
Comune di Montesarchio  
Comune di Lettere  
Comune di San Martino Valle Caudina \*\*  
Comune di Bucciano \*\*  
Provincia di Napoli  
Provincia di Caserta



### Calabria

Regione Calabria  
Provincia di Vibo Valentia\*  
Comune di Isola Capo Rizzuto  
Comune di Borgia

Provincia di Crotona\*  
Comune di Cirò Marina\*  
Comune di Petilia Policastro  
ArpaCal

\*Amministrazioni che non hanno concluso il percorso di miglioramento

\*\*Amministrazioni aderenti dal 02/2014



**Formez**PA



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



## Le Regioni e gli Enti Locali aderenti



### Puglia

Regione Puglia  
Comune di Bari  
Provincia di Lecce  
Comune di Ugento



### Sicilia

Comune di Siracusa  
Comune di Erice  
Comune di Acicastello  
Arpa Sicilia



Formez<sub>PA</sub>