

Risultati

Hanno aderito all'iniziativa 50 delle amministrazioni contattate pari al 61,7% del totale; tra esse tutti i Ministeri e gli Enti Previdenziali maggiori ed i principali Enti di Ricerca [cfr Allegato 2: elenco amministrazioni rispondenti]. Ad esse si aggiungono due Atenei Universitari (Firenze e Ferrara) e l'Autorità di Bacino del Fiume Arno che hanno partecipato volontariamente all'indagine.

La tabella che segue illustra nel dettaglio la composizione del panel degli intervistati

Tipologia di Ente		N.	%
MINISTERI		12	22,6
ENTI PREVIDENZIALI		4	7,5
ENTI PUBBLICI :		12	22,6
di cui	AUTORITA' TERRITORIALI	1	1,9
	ENTI DI REGOLAZIONE ATTIVITA' ECONOMICA	5	9,4
	ENTI PRODUTTORI DI SERVIZI CULTURALI	1	1,9
	ENTI PRODUTTORI DI SERVIZI ECONOMICI	2	3,8
	ENTI FEDERATI	3	5,7
ENTI DI RICERCA		15	28,3
ENTI PARCO		8	15,1
UNIVERSITA'		2	3,8
TOTALE		53	100

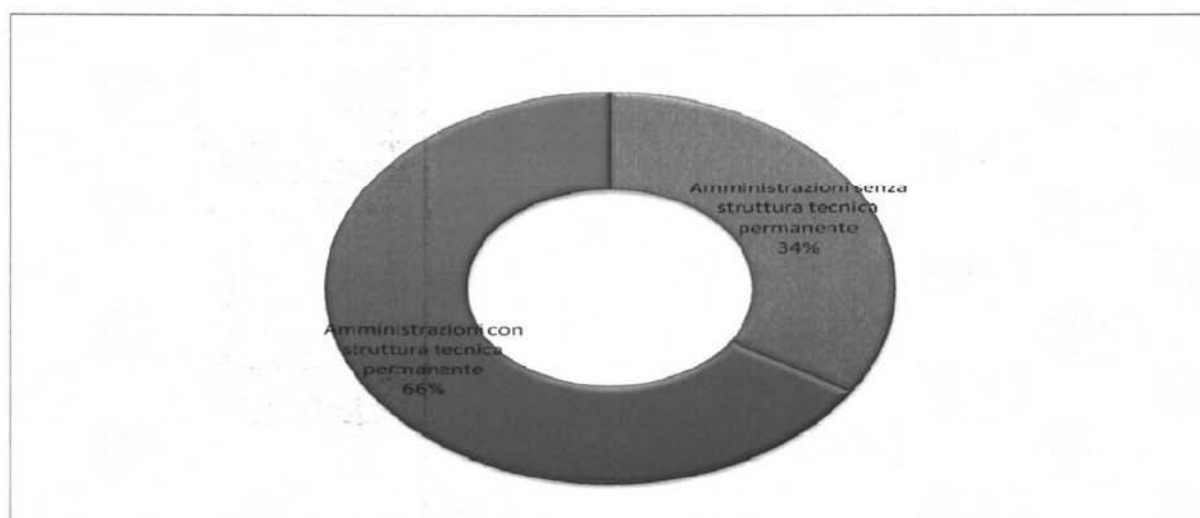
Tutte le Amministrazioni hanno nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione che risulta essere nel 47% dei casi di natura monocratica. E' interessante osservare che solo in cinque Dicasteri tale Organismo risulta essere di natura collegiale e che le competenze presenti sono ritenute esaustive degli ambiti della riforma in oltre l'80% delle amministrazioni. Nei soli due casi in cui si ritiene necessaria una integrazione la competenza mancante è di natura manageriale o amministrativa.

La natura monocratica/collegiale dell'Organismo Indipendente di Valutazione non appare significativamente correlata con la dimensione organizzativa dell'ente facendo riscontrare, per contro, una sistematicità per quanto attiene la tipologia di amministrazione. Negli Enti di Ricerca l'organismo è

prevalentemente collegiale così come negli enti previdenziali, viceversa enti parco ed enti di regolazione presentano organismi di tipo monocratico.

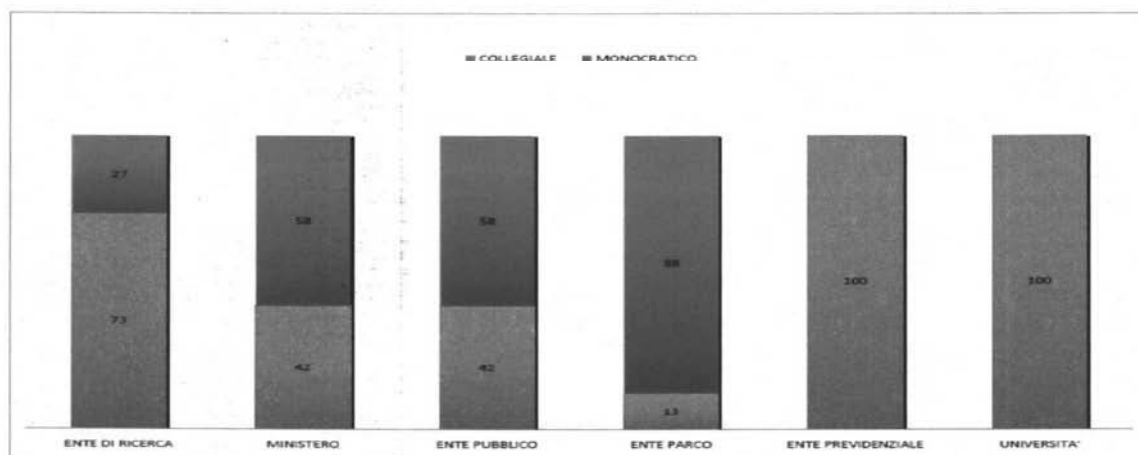
La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, prevista all'art.14 comma 9 e 10, è stata definita solo in 35 amministrazioni delle 53 rispondenti e prevalentemente, nel 76% dei casi, in ausilio di organismi di tipo monocratico ove, probabilmente, si rende necessario un maggiore supporto operativo per lo svolgimento delle funzioni assegnate.

Presenza struttura tecnica permanente (valori %)



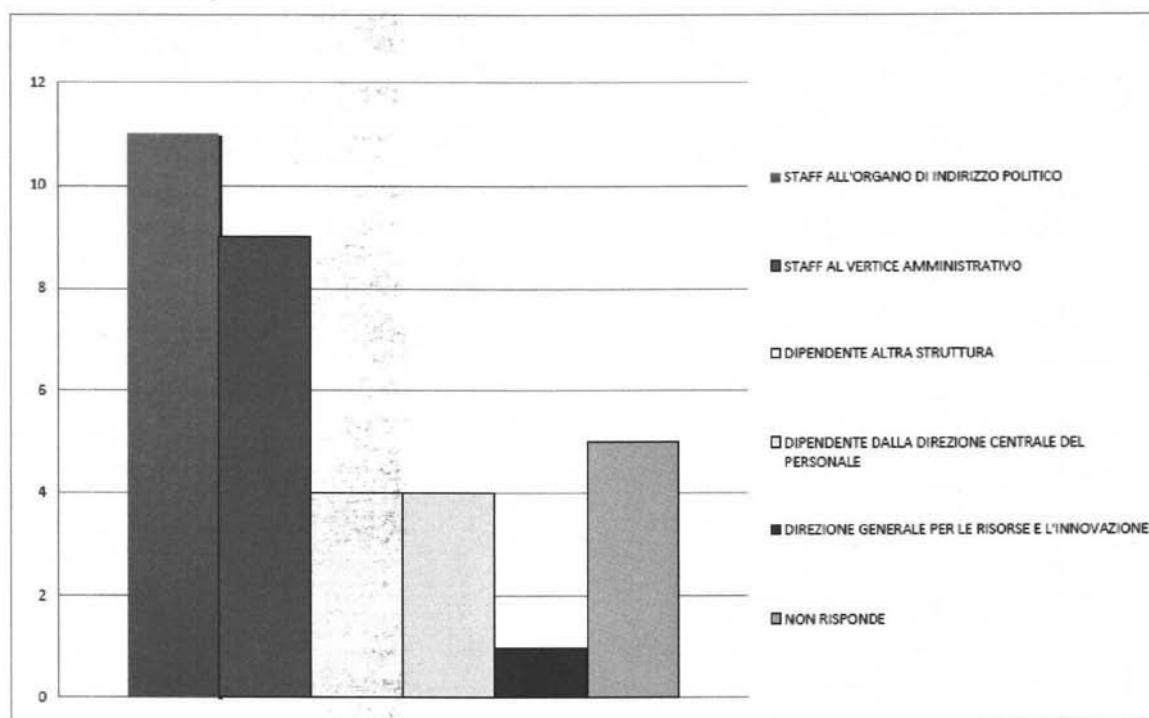
In ogni caso queste strutture non superano come dimensione le 15 unità, anzi sono nella maggior parte dei casi inferiori a 10 unità; responsabile della struttura è una figura dirigenziale nel 57% degli enti. Mediamente esse sono costituite da 6 componenti, ma il numero di funzionari direttivi assegnati (personale laureato) è inferiore alle 2 unità.

Presenza della struttura tecnica permanente per tipologia di ente e dimensione OIV (valori %)



20 delle 35 strutture tecniche permanenti ad oggi costituite hanno una collocazione organizzativa in staff all'organo di indirizzo politico amministrativo (55%) o al vertice amministrativo dell'ente. Nei rimanenti casi la collocazione è prevalentemente nell'ambito della direzione risorse umane e personale o in altra struttura di line.

Posizione della struttura tecnica permanente nell'amministrazione (frequenze assolute)



Le competenze inserite nelle strutture tecniche permanenti sono ritenute adeguate ed esaustive degli ambiti della riforma per il 74% degli enti in cui esse sono state costituite.

Nei casi in cui si dichiara un deficit esso attiene a competenze tecnico-economiche talvolta riferite ad aspetti specifici della misurazione delle performance e tecnico -informatiche.

Il Sistema di misurazione delle performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce uno degli elementi cardine del D.Lgs. 150/2009 rappresentando lo strumento concettuale, metodologico e operativo attraverso cui va a dispiegarsi il ciclo gestionale della performance ma anche, indirettamente, della trasparenza e della qualità dell'azione amministrativa.

Merito e premialità, autonomia e responsabilità, programmazione e controllo sono i termini chiave, da sempre presenti nel linguaggio amministrativo, al cui significato viene dato nuovo valore dal legislatore: l'OIV è chiamato a declinare questi concetti traducendoli in metodo e azione.

La norma stabilisce, in sede di prima attuazione, che la definizione dei sistemi di misurazione delle performance avvenga entro il 30 settembre 2010 e prevede la loro piena operatività a decorrere dal 1 gennaio 2011.

Delle 53 amministrazioni che hanno collaborato all'indagine la quasi totalità, il 98%, ha predisposto o sta predisponendo il sistema di misurazione delle performance ed esso risulta adottato in via definitiva per il 79% dei casi.

E' interessante osservare che solo 3 amministrazioni dichiarano di essersi avvalse del contributo di professionalità esterne nella definizione del sistema e due di queste affermano che tale contributo è quantificabile in oltre il 40% dell'attività. Va evidenziato però che la domanda è stata posta in relazione all'attività specifica di elaborazione del sistema mentre nulla è stato richiesto in ordine ad attività propedeutiche o funzionali a tale elaborazione che in alcuni casi potrebbero essere state già in corso o attivate nell'ambito di rapporti di consulenza ridefiniti all'uopo.

L'art.14 comma 4 del D.Lgs. 150 attribuisce all'OIV la funzione di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione oltre che di trasparenza ed integrità dei controlli interni finalizzata, evidentemente, ad evitare una cristallizzazione delle assunzioni fatte in sede di definizione del metodo con l'obiettivo di evolvere il sistema unitamente con la sua applicazione e con il livello di maturità organizzativa sviluppato dall'ente nel corso del tempo.

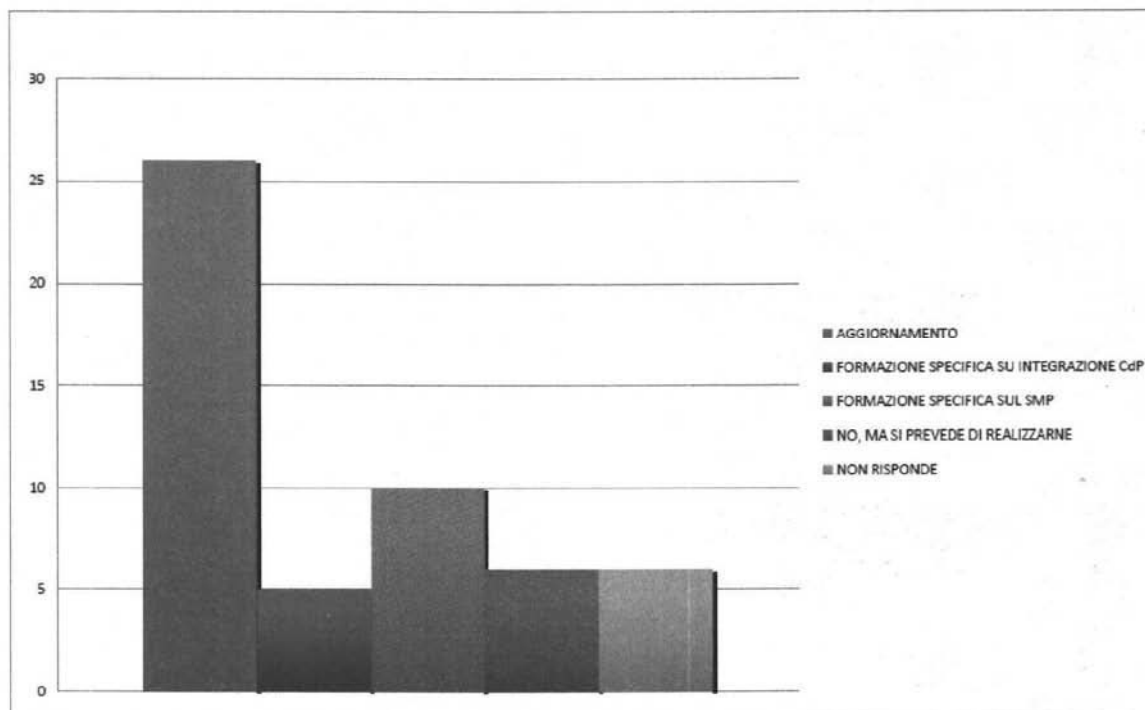
L'interpretazione che però è stata data a tale funzione risulta, almeno apparentemente, focalizzata su adempimenti di tipo formale e non sostanziale e soprattutto non sempre coerenti con le caratteristiche e le potenzialità del sistema informativo interno.

31 delle 39 amministrazioni che hanno adottato il sistema in via definitiva (l'80% circa quindi) dichiarano di aver messo a punto meccanismi, procedure e strumenti idonei a tale scopo per lo più sottoforma di verifiche periodiche (con cadenza trimestrale o quadrimestrale) incentrate sostanzialmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati [nel piano delle performance, n.d.r.], ma non sulla capacità del sistema adottato di catturare gli elementi essenziali della misurazione.

La definizione del sistema di misurazione delle performance, sia se completata sia se ancora in itinere, viene accompagnata da iniziative di comunicazione o informazione interna all'amministrazione per il 79% del totale dei rispondenti ma, prevalentemente tale comunicazione si caratterizza come comunicazione

scritta, anche attraverso il sito internet dell'amministrazioni o la trasmissione di newsletter interne, rivolta alla totalità dei dipendenti accompagnata da incontri finalizzati, rivolti prevalentemente al personale dirigenziale (per il 59%).

Attività formative realizzate e previste



Per quanto attiene iniziative di formazione si osserva che, indipendentemente dallo stato degli adempimenti formali in ordine all'implementazione del D.lgs. 150/2009, essa viene interpretata in termini di aggiornamento sui contenuti del decreto per oltre la metà dei rispondenti. E' stata effettuata o si prevede di realizzare formazione specifica inerente i contenuti e le caratteristiche del sistema di misurazione delle performance o sull'integrazione tra il ciclo della performance ed il ciclo della programmazione finanziaria per il 47 % dei rispondenti.

Dalle stime effettuate dai rispondenti i destinatari potenziali delle attività di aggiornamento e formazione ammontano a circa 3.000 unità cui vanno aggiunte attività informative e di aggiornamento sui contenuti del Decreto rivolte alla totalità del personale in servizio al momento non quantificabili in termini di destinatari.

Il Piano delle Performance

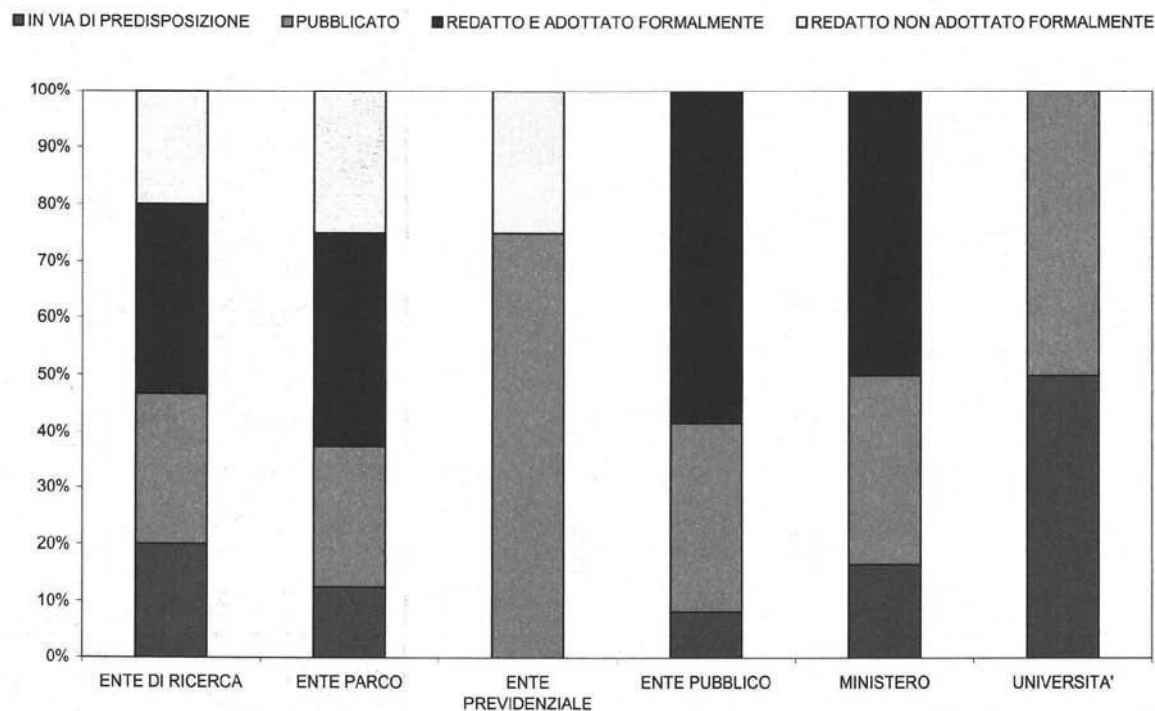
Oltre il 73% delle amministrazioni censite ha redatto ed adottato formalmente il piano delle performance e di queste il 46% ha provveduto anche alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

La distribuzione percentuale delle risposte per tipologia di amministrazione mostra un complessivo sforzo di allineamento alle scadenze stabilite dal dettato normativo indipendente dalla natura dell'ente osservato.

Anche in questo caso la quasi totalità dei rispondenti dichiara che la predisposizione del piano delle performance è stata effettuata avvalendosi delle professionalità interne all'amministrazione. In soli due casi si assiste ad un parziale contributo di professionalità esterne.

Il processo di redazione del documento di piano ha visto gli OIV impegnati in un'azione di supporto metodologico e di validazione delle proposte avanzate dalle amministrazioni, ma è interessante osservare come tale ruolo in ben quattro ministeri si sia tradotto nella vera e propria elaborazione del documento o quanto meno in un affiancamento sostanziale e operativo all'amministrazione.

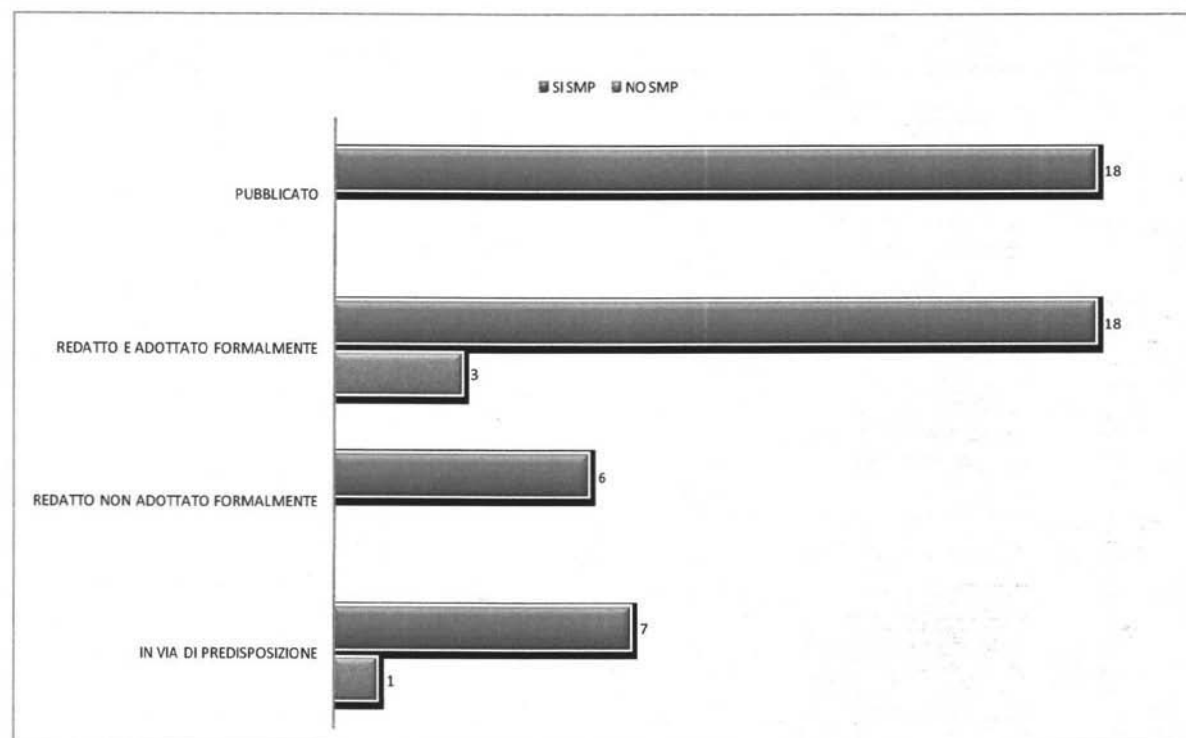
Stato dei piani delle performance per tipologia di Ente



Tipologia di Amministrazione ³	Piano delle performance				Totale %
	In via di predisposizione	Pubblicato sul sito istituzionale dell'ente	Redatto ed adottato formalmente	Redatto ma non ancora adottato formalmente	
	%	%	%	%	
ENTE DI RICERCA	20,0	26,7	33,3	20,0	100,00
ENTE PARCO	12,5	25,0	37,5	25,0	100,00
ENTE PREVIDENZIALE	0,0	75,0	0,0	25,0	100,00
ENTE PUBBLICO	8,3	33,3	58,3	0,0	100,00
MINISTERO	16,7	33,3	50,0	0,0	100,00

Appare singolare osservare che, delle amministrazioni che non hanno ancora definito il sistema di misurazione delle performance, 3 dichiarano invece di aver redatto ed adottato formalmente il piano ed una di averne avviato la predisposizione.

Relazione tra Il SMP e PdP



³ Nelle elaborazioni non sono state computate le due Università e l'Autorità territoriale che hanno collaborato all'indagine.

Programma Triennale della trasparenza

Per quanto attiene il programma triennale della trasparenza la compliance complessiva del panel censito risulta leggermente inferiore facendo registrare un 58% di casi positivi.

La distribuzione delle risposte per tipologia di ente mostra come il 50% dei Ministeri non abbia ancora provveduto mentre risulta allianata la maggioranza degli Enti Previdenziali e degli Enti di Ricerca rilevati.

Programma Triennale della Trasparenza

Tipologia di Amministrazione		Non Predisposto	Predisposto
MINISTERI		6	6
ENTI PREVIDENZIALI		1	3
ENTI PUBBLICI :		7	5
di cui	AUTORITA' TERRITORIALI	1	0
	ENTI DI REGOLAZIONE ATTIVITA' ECONOMICA	4	1
	ENTI PRODUTTORI DI SERVIZI CULTURALI	1	0
	ENTI PRODUTTORI DI SERVIZI ECONOMICI	0	2
	ENTI FEDERATI	1	2
ENTI PARCO		2	6
ENTI DI RICERCA		5	10
UNIVERSITA'		1	1
TOTALE		22	31

Alle amministrazioni che hanno redatto il Programma Triennale della Trasparenza è stato richiesto di indicarne tre elementi qualificanti o meglio "distintivi" al fine di far emergere i punti di attenzione del processo di elaborazione ed il tipo di interpretazione operativa che è stata data al dettato normativo.

L'analisi qualitativa delle indicazioni formulate dai 23⁴ rispondenti a questo item permette di evidenziare attributi riconducibili a 6 categorie:

⁴ Elementi distintivi sono stati segnalati anche da una amministrazione che dichiara di aver in corso l'elaborazione del programma triennale della trasparenza.