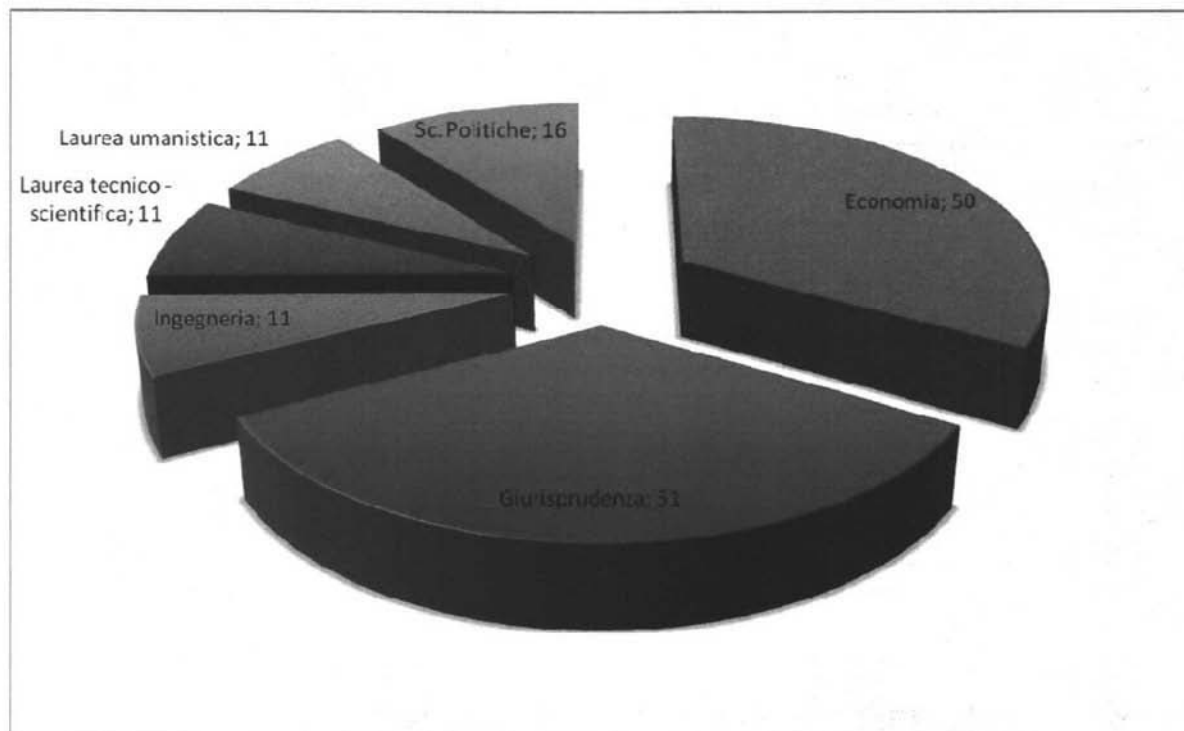


Settori disciplinari di appartenenza dei OIV (valori assoluti)

Le due successive rappresentazioni grafiche consentono di sintetizzare, con riferimento agli OIV, due caratteristiche peculiari del pubblico impiego nel nostro Paese, ovvero l'età media e l'anzianità di servizio: la prima, individuata dal conto annuale del personale per l'anno 2009, è di 48 anni¹⁵, mentre la seconda nella medesima fonte fa registrare un valore medio pari a 18,5 anni.

Nel pubblico impiego si registra una tendenza alla seniority della forza lavoro con il 73% dei dipendenti di età superiore alla media. La tendenza all'invecchiamento del sistema Paese, l'aumento dell'aspettativa di vita, ma soprattutto lo scarso turnover che ha caratterizzato il settore della pubblica amministrazione italiana nell'ultimo decennio ne sono la ovvia spiegazione.

Rispetto al quadro dei dipendenti pubblici delineato, si osserva che l'età media cumulata degli OIV è pari a 52 anni. La precisazione sull'età cumulata è necessaria in quanto come per l'equilibrio di genere, la Commissione Civit prevede nella deliberan. 4/2010 quanto segue: "L'età dei componenti deve essere tale da assicurare, all'Organismo nel suo complesso in caso di scelta per la forma collegiale, esperienza e capacità di innovazione. Per queste ragioni, l'età media non deve superare i cinquant'anni d'età, dovendosi evitare ad ogni modo uno scostamento dalla media tale da consentire la scelta di componenti privi di una

¹⁵ Cfr. Dati pubblico impiego, Fonte pag 34 e 35 Conto annuale 2007-2008-2009.

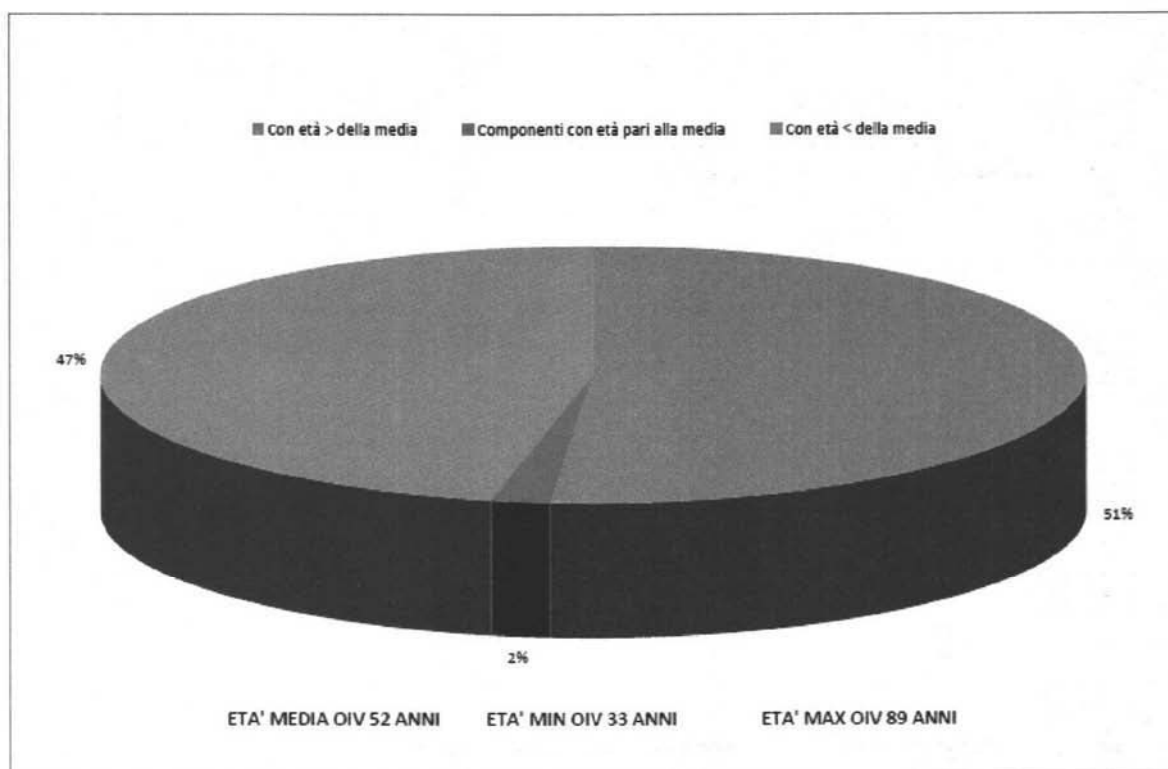
esperienza significativa o alla soglia del collocamento a riposo. A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione"¹⁶.

Composizione per fasce di età degli OIV rispetto al Pubblico Impiego

età media - anni	52	Valori percentuali
età minima - anni	33	
età massima - anni	89	
età media nel pubblico impiego - anni	48	
componenti con età > della media - n.	77	51,33%
componenti con età < della media - n.	70	46,67%
componenti con età = alla media - n.	3	2,00%
TOTALE	150	100%
componenti con età > della media P.I. - n.	107	71,33%
componenti con età < della media P.I. - n.	37	24,67%
componenti con età pari alla media P.I. - n.	6	4,00%
TOTALE	150	100%
Dati pubblico impiego, Fonte Conto annuale 2007-2008-2009, pag. 33 – 34 http://www.contoannuale.tesoro.it/sicoSito/presentazione_conti.jsp		

Composizione degli OIV rispetto all'età media cumulata

¹⁶ Cfr. Delibera Civit n.4/2010.

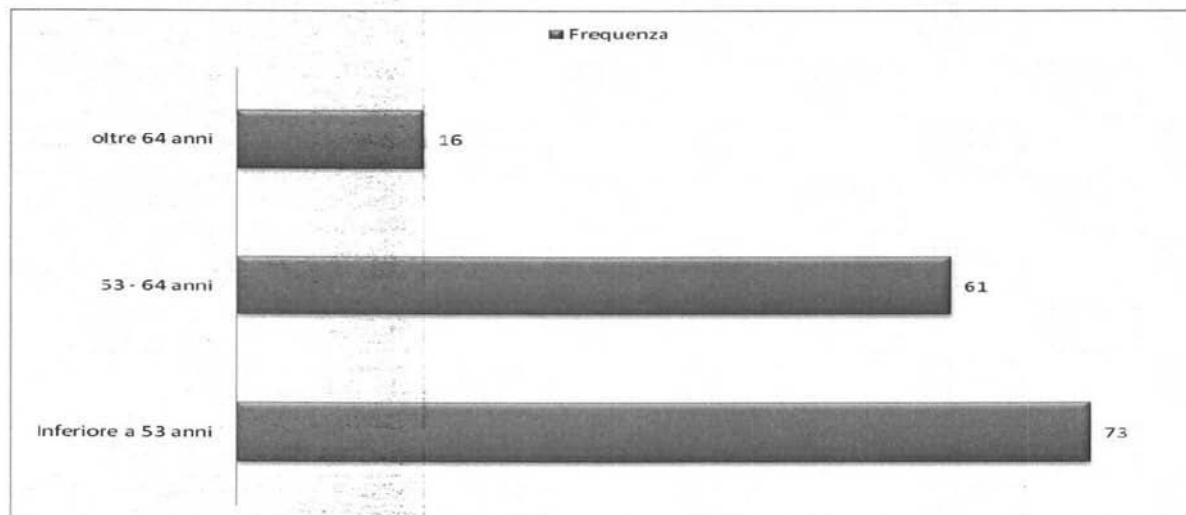


L'anzianità anagrafica registrata nel pubblico sembra essere meno intensa tra i componenti gli OIV. Se si esaminano i componenti con età superiore alla media, si passa dal 73 al 51 %, aumenta l'incidenza dei componenti con età inferiore alla media, dal 23 al 47 % mentre rimane immutata la percentuale dei componenti con età pari alla media il 4 %.

Il dato sulla composizione dei componenti per fasce di età è stato successivamente scomposto per ampiezza demografica, la frequenza osservata su 148¹⁷ componenti con età inferiore o uguale alla media, è di 73; 61 quella relativa ai componenti con età compresa tra i 53 e i 64 anni; 16 è la frequenza dei componenti con età superiore ai 64 anni, con un massimo di 89 anni per un componente.

¹⁷ I dati concernenti l'età e all'anzianità di servizio dei componenti sono stati rilevati per 148 su 150 componenti.

Composizione per fasce di età dei componenti degli OIV



Tornando alla seconda caratteristica monitorata, si osserva che nel pubblico impiego la maggioranza dei dipendenti, il 69%, ha maturato un'anzianità di servizio superiore ai 18,5 anni di media nazionale. Questa percentuale è ovviamente correlata all'incidenza, ben 73 % come su detto, dei componenti con età superiore ai 52 anni di età.

Composizione per anzianità di servizio OIV rispetto al pubblico impiego

anzianità di servizio minima - anni	22,9	Valori percentuali
anzianità di servizio massima - anni	5	
anzianità di servizio media - anni	62	
anzianità media di servizio nel Pubblico Impiego - anni	18,5	
componenti con anzianità di servizio > della media - n.	65	43,92%
componenti con anzianità di servizio < della media - n.	77	52,03%
componenti con anzianità di servizio pari alla media - n.	6	4,05%
TOTALE	148	100,00%
componenti con anzianità di servizio > della media P.I. - n.	103	69,59%
componenti con anzianità di servizio < della media P.I. - n.	41	27,70%
componenti con anzianità di servizio pari alla media P.I. - n.	4	2,70%
TOTALE	148	100,00%

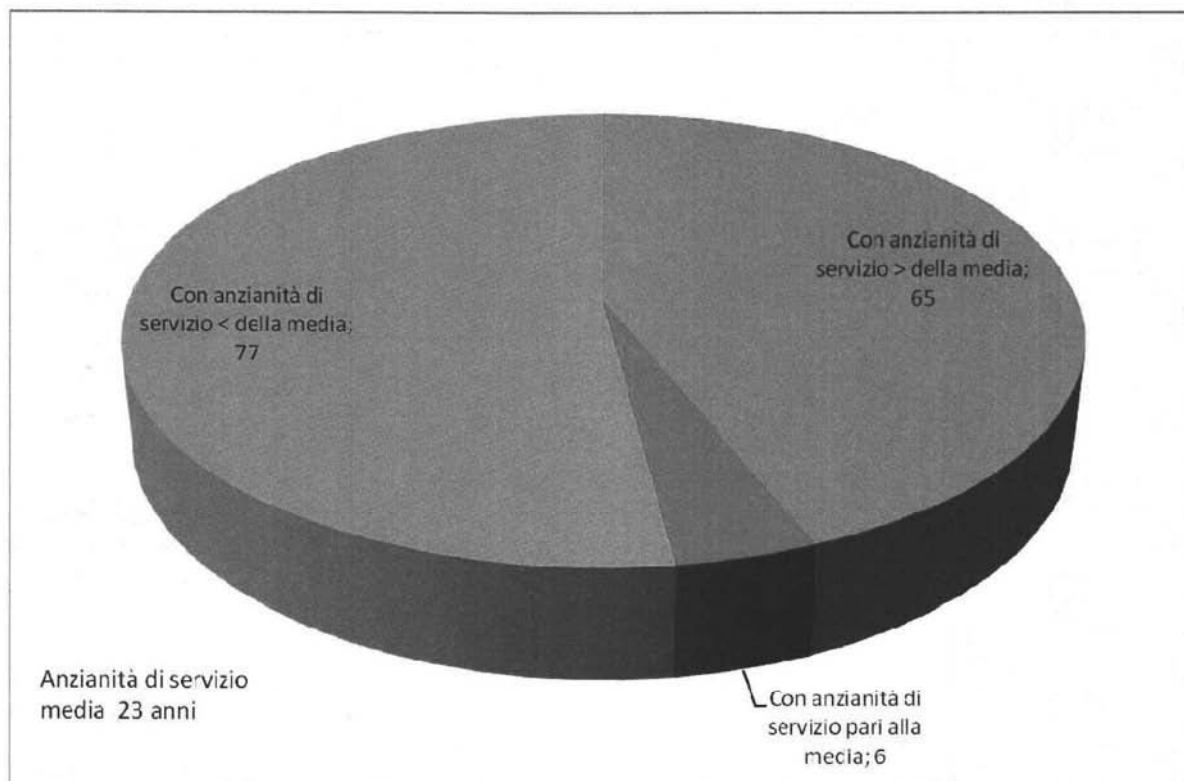
Dati pubblico impiego, Fonte pag 34 e 35 Conto annuale 2007-2008-2009
http://www.contoannuale.tesoro.it/sicoSito/presentazione_conti.jsp

L'universo di riferimento è di 148 unità e non 150, per mancanza di informazioni

L'anzianità media di servizio, o esperienza che dir si voglia, dei componenti OIV è pari a 23 anni.

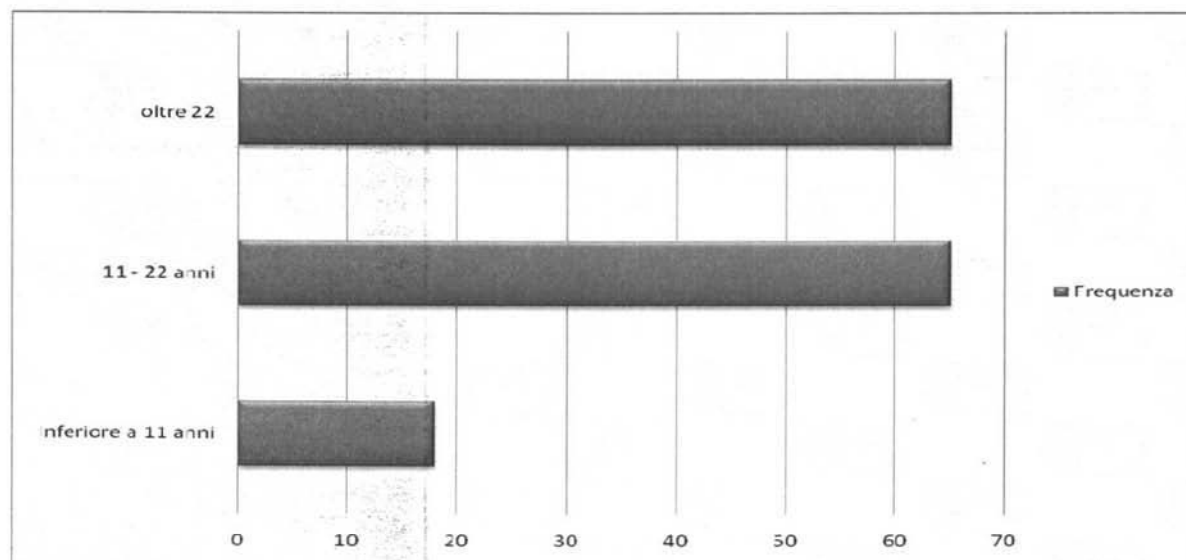
Oltre la metà della distribuzione, il 52% dei componenti, ha maturato un'anzianità di servizio inferiore alla media a fronte di un 44% superiore e di un rimanente 4% pari alla media.

Composizione degli OIV per anzianità di servizio dei componenti (valori assoluti)



Anche qui l'analisi sulle frequenze riferibili ai 150 componenti mette in luce che 65 su 148 componenti hanno maturato un'anzianità di servizio superiore alla media (23 anni) e che 83 dei 148 componenti hanno maturato un'età di servizio inferiore alla media, di cui 18 inferiore a 11 anni di servizio e 65 con un'anzianità lavorativa compresa tra 11 e 22

anni.



5. L'informazione e la formazione sulla Riforma

La Commissione CIVIT ha effettuato una prima ricognizione sulle attività di informazione e formazione che sono state realizzate nel 2010 da organismi nazionali, in prevalenza pubblici, sui contenuti della riforma e sulle innovazioni che le amministrazioni devono mettere in atto per applicarla.

La sintesi delle informazioni raccolte di seguito riportata:

L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE SULLA RIFORMA NEL 2010

Tipologia enti	N. giornate	N. partecipanti
SSPA	79	968
SSPAL	184	7.120
FORMEZ	276	5.269
Formez Italia S.p.A	7	300
SSEF	11	854
UPI	3	550
Altri Enti Pubblici e Privati	62	2.054
<i>Totale</i>	<i>622</i>	<i>17.115</i>

Nei due paragrafi successivi vengono presentate, in sintesi, le attività realizzate dalla Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione e da FormezPA (e dalla società in house FormezItalia), entrambi vigilati dal Dipartimento della Funzione Pubblica e direttamente impegnati a sostenere l'implementazione della riforma.

Le attività della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ha il compito di sostenere e promuovere il processo di innovazione e riforma della pubblica amministrazione (D.lgs 1 dicembre 2009, n.178) accompagnando, anche nella sua fase applicativa, una riforma di così ampia portata.

Si è ritenuto pertanto di collaborare con la Commissione per la Valutazione l'Integrità e la Trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CiVIT) nell'attività di comunicazione e formazione degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e di progettare percorsi formativi destinati a tutti i soggetti chiamati a gestire il cambiamento per favorire la comprensione e l'applicazione della riforma.

L'offerta formativa predisposta dalla Scuola ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

1. Favorire la leadership del cambiamento nella PA
2. Assorbire il nuovo quadro normativo nei tempi prescritti
3. Sviluppare le skills necessarie per un efficace ciclo di gestione della performance (orientamento al risultato)
4. Assicurare un adeguato supporto informativo (Disponibilità e qualità dei dati)

Queste priorità strategiche sono state articolate in 5 percorsi di accompagnamento che hanno coinvolto il management pubblico a tutti i livelli.

PERCORSO A: Quadro Generale

La SSPA ha ritenuto favorire in primo luogo il *coinvolgimento dei vertici delle pubbliche amministrazioni* centrali e dei dirigenti che svolgono funzioni chiave per la predisposizione del ciclo della performance organizzando incontri volti a:

- fornire una visione generale dei cambiamenti introdotti dalla riforma e consentire di identificare le aree di maggiore attenzione
- presentare lo stato di avanzamento del piano di accompagnamento e di identificare le aree di maggiore criticità incontrate
- dare una valutazione complessiva del periodo di adeguamento ai requisiti della riforma

PERCORSO B: Comprendere la riforma della Pubblica Amministrazione

Attraverso seminari brevi i dirigenti pubblici hanno acquisito una visione d'insieme delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. n.150 del 2009 e hanno potuto confrontarsi con docenti esperti e discutere delle

implicazioni organizzative ed etiche della riforma e del nuovo ruolo del dirigente nelle pubbliche amministrazioni.

PERCORSO C: Attuare la riforma della Pubblica Amministrazione

Mentre il percorso B si concentra sul *cosa cambia*, il percorso C offre due supporti formativi complementari per rispondere alla necessità del *come cambiare*.

In particolare, l'obiettivo di questo corso è:

- offrire quadri operativi, indicazioni e proposte operative per l'applicazione della riforma, finalizzati al miglioramento delle organizzazioni, alla crescita professionale e alla motivazione dei dipendenti;
- creare uno spazio di confronto con i colleghi di enti diversi volto all'analisi e alla diffusione delle pratiche in atto;
- proporre un confronto internazionale sulle principali tendenze in atto e su alcuni casi di applicazione degli strumenti proposti dalla norma e dalle delibere Civit.

PERCORSO D: Applicare il sistema di misurazione e valutazione (Ciclo di gestione della performance)

E' un percorso multi-modulare di supporto teorico-pratico all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione nelle singole amministrazioni.

L'obiettivo è quello di accompagnare le amministrazioni nell'attività di:

- definizione degli obiettivi organizzativi
- implementazione dei sistemi di misurazione, di valutazione e di controllo di gestione
- redazione del piano di performance.

PERCORSO E: Redigere il Piano di trasparenza

Le ricadute regolamentari e organizzative dell'attuazione del principio di trasparenza richiedono un percorso specifico, al fine di preparare le amministrazioni a gestire i diversi risvolti dell'attuazione di questo principio in tempo utile.

L'obiettivo del percorso formativo, pertanto, è quello di accompagnare le amministrazioni nella predisposizione del piano di trasparenza, sulla base delle indicazioni metodologiche della CIVIT e tenendo conto dello stretto collegamento tra il Piano della performance e il Piano di trasparenza.

INIZIATIVA DIDATTICA		N. ORE DIDATTICA
Programma di accompagnamento alla riforma del pubblico impiego e della pubblica amministrazione (D.lgs 150/2009) Anno 2010	Conferenze 2 e 3 marzo per offrire a ministeri ed enti pubblici non economici una visione generale dei cambiamenti introdotti dalla riforma	10
	Seminario: "La riforma della p.a." (percorso B) - 3 edizioni riservate a dirigenti	54
	Seminario: "Impianto del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa" (percorso D - modulo D1)	15
	Seminario sull'applicazione degli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance (Ministeri) (percorso D - modulo D1)	4
	Seminario sull'applicazione degli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance (Enti pubblici) (percorso D - modulo D1)	10
	Percorso: "Impianto metodologico del sistema di controllo di gestione", con Project work presso le amministrazioni (percorso D - modulo D3)	108

(segue)

(segue)

Programma di accompagnamento alla riforma della pubblica amministrazione nelle amministrazioni meridionali Anno -- 2011	INIZIATIVA DIDATTICA	N. ORE DIDATTICA
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - I edizione Caserta	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - II edizione Caserta	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - I edizione Acireale	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - II edizione Acireale	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - I edizione Reggio Calabria	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - II edizione Reggio Calabria	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - Edizione Bari	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - Edizione Potenza	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - Edizione Cagliari	120
	Corso "La riforma della PA. La gestione efficace ed efficiente per le organizzazioni pubbliche complesse" - Edizione Campobasso	120

(segue)

	INIZIATIVA DIDATTICA	N. ORE DIDATTICA
Programma di accompagnamento alla riforma della pubblica amministrazione nell'ambito dei cicli formativi per neo dirigenti Anno - 2010	Modulo didattico "La riforma della p.a. nel d.lgs. 150/2009: il sistema di valutazione delle performance e i suoi effetti sul piano della cultura amm.va e dell'org.ne" nell'ambito del 10° ciclo formativo per dirigenti di amministrazioni varie	54
	Modulo didattico "La riforma della p.a. nel d.lgs. 150/2009: il sistema di valutazione delle performance e i suoi effetti sul piano della cultura amm.va e dell'org.ne" nell'ambito del 10° ciclo formativo per dirigenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	54
	Modulo didattico "Il dirigente della p.a." nell'ambito del Ciclo formativo per dirigenti del Ministero dei Beni Culturali	30
	Modulo didattico "Le nuove regole del lavoro nella riforma Brunetta" nell'ambito del 11° ciclo formativo per dirigenti del MEF e della Corte dei Conti	36
	Modulo didattico "Il dirigente della p.a." nell'ambito del Ciclo formativo per dirigenti di varie amministrazioni	36
Programma di sviluppo di una cultura dell'integrità e della trasparenza Anni - 2010-2011	2 Convegni volti a favorire la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza all'interno della Pubblica Amministrazione	10
	5 edizioni del corso "Etica pubblica, trasparenza e prevenzione dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni"	180
	N. 12 Seminari nell'ambito nel progetto "Cultura dell'integrità nella Pubblica Amministrazione".	18

Le attività realizzate da FormezPa e da FormezItalia

Formez Pa e FormezItalia (società in house) hanno la *mission* di assistere le amministrazioni pubbliche, in primo luogo quelle regionali e locali, nei processi di modernizzazione e nell'attivazione di processi di miglioramento della qualità dei servizi.

Di conseguenza, la quasi totalità delle attività progettuali realizzate da entrambi gli organismi è coerente con le aree di policy di interesse della riforma ed è risultato abbastanza agevole, e di sicuro interesse per le amministrazioni, inserire all'interno dei progetti i contenuti della riforma e farne oggetto di specifiche iniziative.

Le attività di informazione e formazione, anche per dare risposta a richieste provenienti direttamente dalle amministrazioni, sono state avviate subito dopo la definitiva approvazione della riforma.

Complessivamente, come indicato nella tabella di sintesi sono state realizzate **283** giornate di attività, 4 delle quali di formazione interna per il proprio personale (FormezItalia), in vista di un futuro impegno che formatori e consulenti.

Tutti gli interventi sono stati sviluppati nell'ambito di programmi in corso, nella quasi totalità realizzati per conto del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le attività sono risultate abbastanza diversificate, come si può rilevare dalla tabella a pagina 76.

Formez PA, infatti, non realizza attività a catalogo ma definisce caratteristiche e durata degli interventi tenendo conto delle specificità dei singoli progetti e delle esigenze delle amministrazioni partecipanti.

Le attività formative realizzate possono essere classificate nel modo seguente:

- Seminari brevi (1/2 giornata), organizzati in ambito provinciale o regionale rivolti agli amministratori e ai dirigenti per la presentazione dei contenuti della riforma;
- Seminari brevi (1 giornata) per la presentazione dei contenuti della riforma e una prima discussione sulle implicazioni organizzate derivanti dalla sua applicazione;
- Laboratori e workshop sul ciclo di gestione sui sistemi di misurazione della performance rivolti alle amministrazioni locali e ad altre amministrazioni (gli Enti Parco);
- Percorsi di formazione strutturati (3-5 giornate) sui contenuti della riforma e sugli effetti sulle politiche del personale rivolti alle amministrazioni, di tutte le aree del paese;

- Cicli di seminari (3-5 giornate), rivolti a singole amministrazioni o a gruppi di amministrazioni delle regioni dell'Obiettivo convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), finalizzati a presentare i contenuti della riforma e i principali adempimenti previsti (revisione normativa e regolamentare, definizione del sistema di misurazione della performance, redazione del piano per la performance, piano triennale per l'integrità e la trasparenza, ecc.);
- Un percorso strutturato di sperimentazione della misurazione e valutazione delle performance individuali applicato alle Aziende Sanitarie locali di tutte le aree del paese (cui hanno preso parte circa 4.000 partecipanti).

Le attività seminariali, i laboratori, i workshop, laddove era compatibile con i progetti nell'ambito dei quali erano state realizzate, sono proseguite con azioni di assistenza e accompagnamento per la definizione di regolamenti, sistemi di misurazione e sistemi di indicatori.

Destinatari di tutte le attività sono stati dirigenti e funzionari, in primo luogo quelli direttamente impegnati nell'attuazione della riforma.

Per tutto il 2011 continueranno le attività di assistenza e di formazione a favore delle amministrazioni regionali e locali per accompagnarle nella fase di definizione e implementazione del ciclo di gestione della performance e del piano triennale per l'integrità e la trasparenza.

Le attività di formazione di FormezPA e di Formez Italia per favorire l'attuazione del D. Lgs. 150/2009

Titolo	Tipologia di attività	Amministrazioni destinatarie	Tipologia dei destinatari
<i>Valutare Salute</i>	Ricerca e sperimentazione dell'applicazione del D.lgs. 15 alle Aziende Sanitarie in particolare per quanto riguarda il sistema di valutazione dei dirigenti e del personale del comparto	Regioni e 22 Aziende Sanitarie del Paese	Dirigenti e Responsabili delle R.U. delle Aziende Sanitarie
<i>La Legge 150/2009: inquadramento normativo</i>	Corso di Formazione	Amministrazione Comunale	Funzionari - impiegati -
<i>Le nuove regole del lavoro pubblico dopo il D.l. 78/2010 convertito in legge 122/10, il D.lgs. 150/2009 e il Collegato lavoro</i>	Seminario	Enti locali	Dirigenti e funzionari delle Amministrazioni locali
<i>Le nuove regole del lavoro pubblico per il rafforzamento della capacità istituzionale della pubblica amministrazione regionale e locale</i>	Seminario	Enti locali	Dirigenti e funzionari della regione Calabria e degli enti locali del territorio
<i>L'adeguamento degli ordinamenti delle amministrazioni territoriali ai principi del d.lgs 150/2009 - Regolamenti e norme contrattuali.</i>	Laboratorio	Enti locali	Dirigenti e funzionari delle Amministrazioni locali
<i>Laboratorio di benchmarking sulla performance degli enti locali (3 edizioni)</i>	Seminario/workshop	Amministrazioni comunali delle regioni obiettivo convergenza (70 amministrazioni)	direttori generali, segretari generali, direttori di area
<i>Il Piano di Performance</i>	Seminario	Amministrazioni pubbliche centrali e periferiche	Dirigenti e funzionari pubblici
<i>Guida alla elaborazione dei Piani di Performance</i>	Manuale	Amministrazioni pubbliche	

<i>Guida alla elaborazione dei Piani di Performance</i>	seminario	PA Centrale	Dirigente e dipendenti Ufficio per la Formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni
<i>Intervento di empowerment (rispetto alla riforma Brunetta) per i Parchi Nazionali</i>	seminario	Parchi Nazionali - Regioni Obiettivo Convergenza	Direttori e funzionari parchi nazionali
<i>La riforma Brunetta negli enti locali</i>	workshop	Comuni e enti locali della Campania	Dirigenti e Funzionari dei Comuni
<i>la Riforma Brunetta e il Decreto 150/09</i>		Amministrazioni centrali e periferiche, amministrazioni locali	Dirigenti, Dipendenti di categoria D, funzionari e istruttori direttivi, Dipendenti di categoria C.
<i>Le delibere CIVIT: meteodologie e strumenti - Approfondimento I</i>	seminario	Regione Siciliana-Palermo	Dirigenti - impiegati
<i>Le delibere CIVIT</i>	seminario	Provincia di Napoli	Dirigenti
<i>La P.A. delineata dalla Riforma Brunetta Il Decreto Legislativo n. 150/2009</i>	seminario	Provincia di Salerno	Dirigenti - Funzionari - impiegati -
<i>Le delibere CIVIT: meteodologie e strumenti - Approfondimento IV</i>	seminario	Regione Siciliana-Palermo	Dirigenti
<i>Le delibere CIVIT: meteodologie e strumenti - Approfondimento I</i>	seminario	Provincia di Salerno	Dirigenti - Funzionari - impiegati -
<i>La P.A. delineata dalla Riforma Brunetta - Il Decreto Legislativo n. 150/2009</i>	seminario	Regione Puglia- Bari	Dirigenti - Funzionari -