



Il supporto informativo per condividere le responsabilità e per garantire le rilevazioni

Messina 10 marzo 2016
Antonio Romeo - DG Politecnico Bari -



LE LINEE GUIDA ANVUR alcune riflessioni

- La sua peculiarità e le due logiche: accademica e tecnico-amministrativa
- L'attenzione si concentra solo sull'adempimento formale e si perde di vista la programmazione per obiettivi quale metodo permanente di lavoro
- La pianificazione e la valutazione della performance nell'Amministrazione Centrale e nei Dipartimenti: due mondi separati e difficilmente confrontabili
- Difficoltà nel creare una stretta connessione tra performance organizzativa e performance individuale



IL RUOLO DEL DG

- Testimone del superamento della logica dell'adempimento formale e della necessità di una programmazione operativa quale metodo permanente di lavoro: è questo il vero cascading
- Organo propulsore per l'introduzione di sistemi innovativi a supporto del ciclo della performance
- Regista dell'intero processo del Ciclo della performance
- Garante dell'equilibrio complessivo del sistema incentivante e di una corretta erogazione della premialità al personale tecnico-amministrativo



ALCUNE IDEE E SPUNTI DI RIFLESSIONE/1

- Distinguere obiettivi organizzativi e individuali è spesso una complicazione. Non è meglio parlare di obiettivi di struttura o di gruppo, per i quali ogni dipendente sarà valutato in base al contributo e/o al comportamento fornito alla loro realizzazione?
- Occorre invece distinguere e bilanciare obiettivi progettuali – pochi e spaccettabili in sottoprogetti – e obiettivi di miglioramento continuo dei servizi
- Gli indicatori: un problema se occorre arrovellarsi per trovarne di oggettivi, coerenti, misurabili, sfidanti etc...; più semplice in molti casi la customer satisfaction, anche perché l'ascolto degli utenti è anche un modo per bilanciare la valutazione top down con quella bottom up



ALCUNE IDEE E SPUNTI DI RIFLESSIONE/2

- Unicità del momento di pianificazione operativa: piano integrato e budget al 31.12 di ogni anno e, soprattutto, con un budget articolato in missioni/programmi/progetti/attività cui collegare indicatori di bilancio e performance
- Parimenti, semplifichiamo la rendicontazione: relazione al consuntivo e relazione della performance possono essere due facce della stessa medaglia
- I sistemi informativi a supporto del ciclo della performance sono estemporanei ed eterogenei. Occorre poter inserire in un unico ambiente integrato dati e indicatori contabili ed extracontabili e poterli agganciare agli obiettivi



LE QUESTIONI APERTE

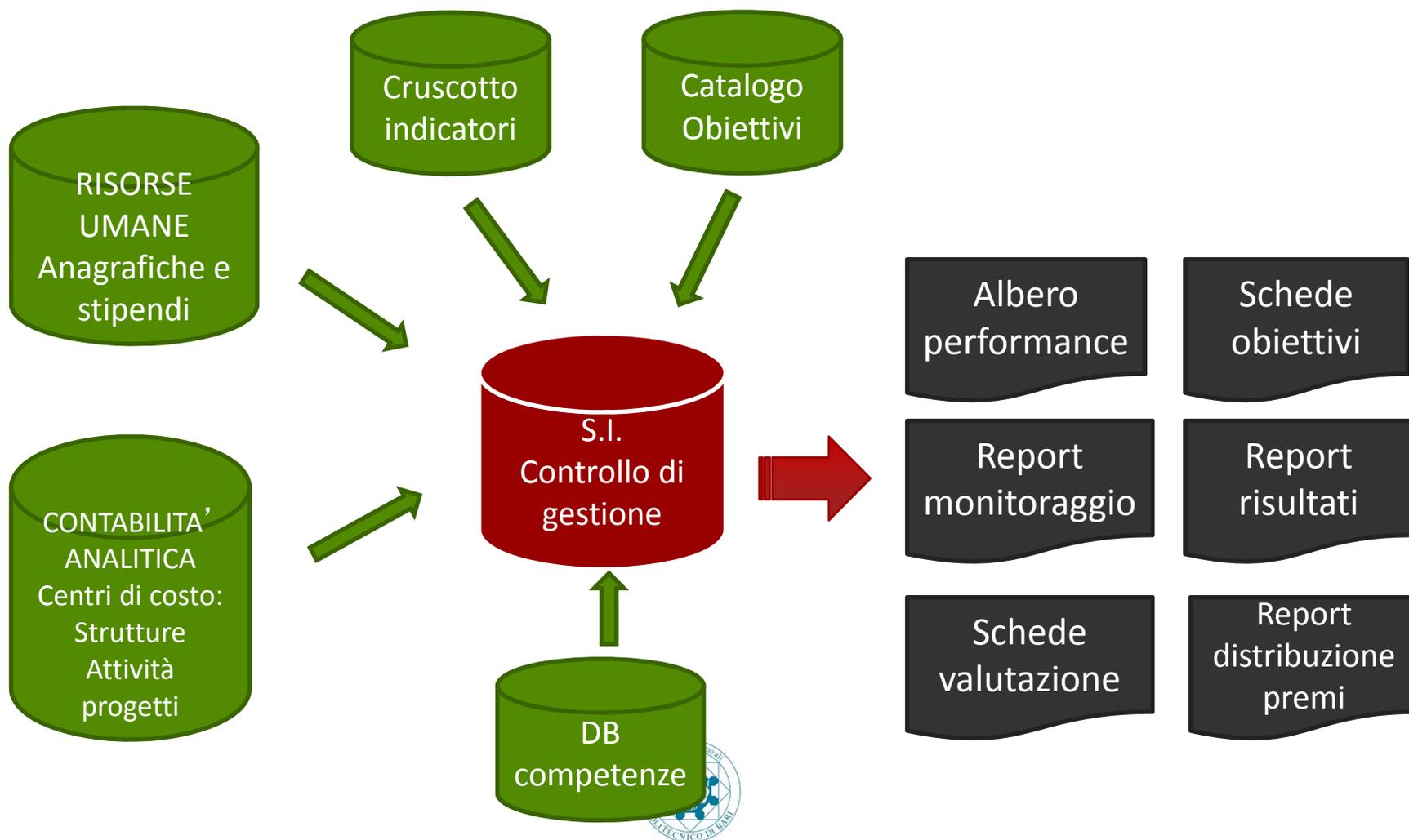
- Il ciclo della performance nei dipartimenti e il coinvolgimento dei Direttori
- L'integrazione con la strategia:ma esiste sempre una vera pianificazione strategica?
- La diversificazione della valutazione del PTA e gli incentivi: vincolo oppure opportunità?
- Il ciclo della performance è dispendioso. Basta integrare i tre piani per sburocratizzare? Ed è sufficiente un sistema informativo che semplifichi le azioni e renda più agevole il ciclo della performance?



LE RAGIONI DI UN SISTEMA INFORMATIVO

- Un processo di semplificazione della programmazione
- Un sistema di accompagnamento per Dirigenti e Responsabili
- Una modalità efficace di programmazione condivisa e partecipata degli obiettivi
- Un processo di programmazione visibile sul web, trasparente e monitorabile dagli stakeholders
- Una rappresentazione sintetica per il DG e per gli organi di governo sull'andamento e sui risultati delle attività di gestione

IL SISTEMA INFORMATIVO FONTI E OUTPUT



COSA GOVERNA UN SISTEMA INFORMATIVO: PROFONDITA' AMPIEZZA E LIVELLO DELLA PERFORMANCE

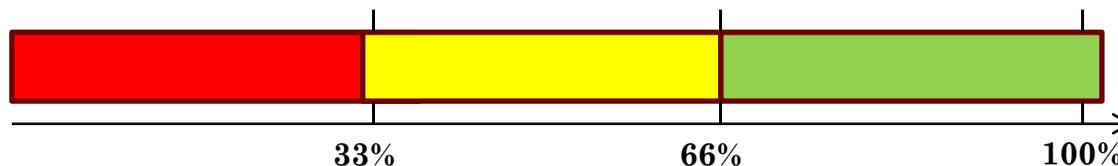
PROFONDITA' PERFORMANCE



AMPIEZZA (AMBITI) PERFORMANCE



LIVELLO PERFORMANCE



- Obiettivi
- Indicatori
 - Target (ex ante)
 - Risultati (ex post)

IL SISTEMA INFORMATIVO E IL MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

Mario Rossi matricola:1111

Totale Obiettivi: **11**, Obiettivi completati: **8**, Totale attività: **22**, Completate: **13**

75%

Obiettivo 1: Potenziare gli interventi domiciliari

Totale attività: **8**, Completate: **4**

50%

Obiettivo 2: Aumentare il sostegno nel portare a termine le incombenze quotidiane

Totale attività: **6**, Completate: **4**

69%

Francesco Verdi matricola: 2222

Totale Obiettivi: **8**, Obiettivi completati: **8**, Totale attività: **24**, Completate: **24**

100%



INDICATORI

Descrizione	Standard				Fonte	Responsabile
	31-mar	30-giu	30-set	30-dic		
Analisi customer satisfaction (percentuale risposte positive)				65%	Quest.	Ufficio statistico

AZIONI

Attività	Standard			
	31-mar	30-giu	30-set	30-dic
Analisi esigenze	100%			
Individuazione beneficiari		30%		
Predisposizione azioni di sostegno				
Avvio				

IL SISTEMA INFORMATIVO - Cruscotto sintetico

Presentare i risultati

<p>Sistema di Valutazione delle</p> <h1>PERFORMANCE</h1> 		ANNO DI RIFERIMENTO: 2015
Monitoraggio obiettivi <ul style="list-style-type: none">• <u>Mappa strategica</u>• <u>Obiettivi strategici</u>• <u>Obiettivi operativi</u>• <u>Indicatori</u>• <u>Risorse umane</u>	Dati di sintesi <ul style="list-style-type: none">• Obiettivi totali: 65• Obiettivi completati: 32• Indicatori totali: 72• Indicatori completati: 40	
Documentazione <ul style="list-style-type: none">• <u>Sistema di Valutazione della performance</u>• <u>Piano della performance</u>• <u>Circolari</u>• <u>Altri documenti</u>		

IL SISTEMA INFORMATIVO: CRITICITA'

- Resistenze al cambiamento (utilizzo nuovi strumenti)
- Difficoltà nella declinazione degli obiettivi
- Coinvolgimento (personale, strutture dip. e centri)
- Rischio che il sistema informativo si sostituisca alla concertazione in tutte le fasi del ciclo
- Tarda a essere attivato un sistema standard per l'intero sistema universitario

UN *MUST* PER LA COMPETITIVITA' DEGLI ATENEI

“La gestione autonoma delle risorse, dell’offerta formativa e della ricerca scientifica comporta l’assunzione di maggiori responsabilità e richiede capacità di analizzare le scelte strategiche cruciali, di predisporre la corretta attuazione delle decisioni e di misurarne e valutarne i risultati”

da White paper U-GOV Pianificazione e Controllo: Conoscere il presente, programmare il futuro – Cineca 2013

