



## SEMINARIO REGIONALE

### **“Misurazione delle performance e produzione di valore”**

*L'applicazione del D.Lgs. 150/2009 in una amministrazione regionale:  
l'esperienza della Regione Veneto*

17 aprile 2012  
Sala Convegni Provincia di Venezia  
Zanardo

Ing. Lisa

1



### **Misurare le performance: Pubblico e privato a confronto**



TRASPARENZA

MERITOCRAZIA

VALUTAZIONE

RIDUZIONE COSTI

MONITORAGGIO

AZIONE



## Misurare le performance: dalle origini

### PRIVATO

***“Successo = Controllo delle fonti di incertezza”***  
(Crozier & Friedberg, 1979)

***“Balanced Scorecard”***  
(Kaplan & Norton, 1992)



### PUBBLICO

D. Lgs. 150/2009 Innovazione radicale?



## Gli Organismi Indipendenti di Valutazione

**Verde:** attivi dal 2011

**Arancione:** attivi dal 2012

**Giallo:** in fase di avvio

**Bianco:** attivo ‘vecchio’ NIV



**OIV: ruoli e responsabilità****Principali responsabilità**

(definite da: D. Lgs. 150/2009 art. 14, comma 2):

- Controllo strategico, prima affidato al controllo interno
- Monitorare sistema della valutazione, elaborare relazione annuale
- Comunicare le criticità agli organi interni, Corte dei Conti, CIVIT
- Validare la relazione sulla performance, assicurarne la visibilità (sito)
- Garantire la correttezza di: misurazione, valutazione, utilizzo premi
- Proporre la valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- Attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed integrità
- Verificare risultati e promozione delle pari opportunità
- Curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale

**L'esperienza della Regione Veneto****PERCHE'**

- ✓ Ottemperare a: D. Lgs. 150/09, Direttive CIVIT
- ✓ Base per il nuovo sistema di Controllo di Gestione

**COME**

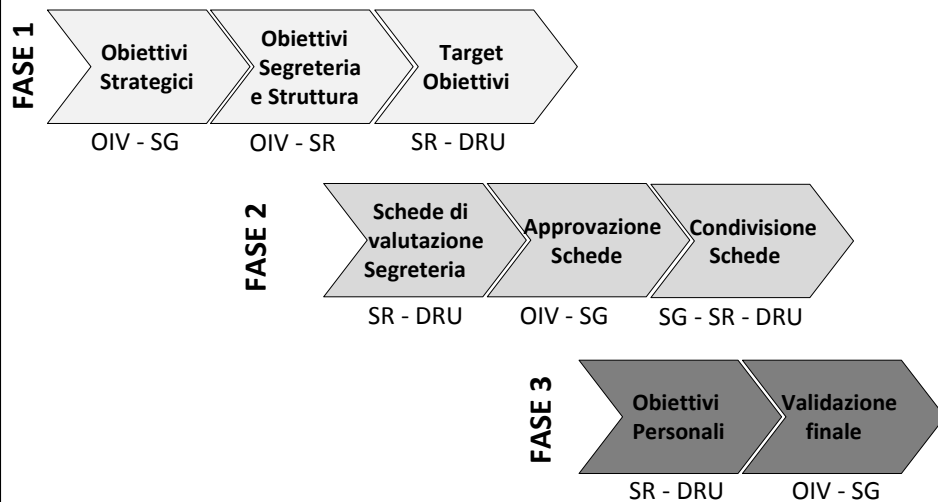
- ✓ Focalizzare obiettivi strategici ed operativi
- ✓ Misurare gli obiettivi tramite indicatori quantitativi
- ✓ Associare gli indicatori alla performance

**COSA**

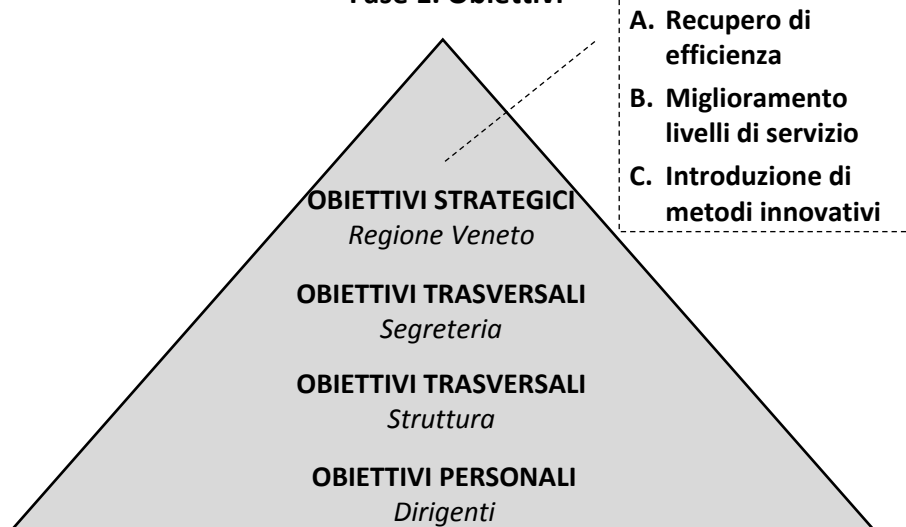
- Strumenti di lavoro ed output dell'attività:
- ✓ Piano della performance
  - ✓ Schede di valutazione



## L'esperienza della Regione Veneto



### Fase 1. Obiettivi





## Fase 2 e 3. Schede di valutazione



**Obiettivo trasversale di Segreteria**

*Indicatore*



**Obiettivo trasversale di Struttura**

*Indicatore*

Obiettivo personale 1

Obiettivo personale 2

Obiettivo personale 3

Fattori di prestazione



## Valutazione 2011: criticità

- **Definizione degli obiettivi**                      qualitativi, discrezionali
- **Esito delle valutazioni**                      polarizzate verso l'alto



***Valutazione come adempimento***



***Evitare la gestione del conflitto***



### Valutazione 2012: prossimi passi

- **Definizione degli obiettivi** quantitativi (CdG)
- **Focus su monitoraggio** semestrale



**Valutazione come strumento manageriale**



**Cultura del miglioramento continuo:**

pianificazione - controllo - azione - valutazione

