

# Progetto ETICA pubblica nel Sud

## Task B

Trasparenza – Barometro della Trasparenza

# Autovalutazione della Trasparenza Aspetti metodologici



Germano Cipolletta  
Webinar, 19 giugno 2013

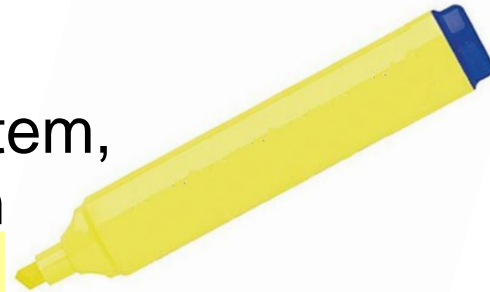
# Cosa è il Barometro della Trasparenza?

È uno strumento di autovalutazione,  
ispirato ai modelli di self-assessment  
in uso nelle pubbliche amministrazioni  
europee



# Cosa è il Barometro della Trasparenza?

È un inventario composto da 99 item,  
rispetto ai quali occorre fornire un  
giudizio valutativo su una scala a  
cinque posizioni



# Cosa è il Barometro della Trasparenza?

Ha lo scopo di aiutare i manager pubblici a individuare sia i punti di forza, sia le aree in cui sono necessari miglioramenti.

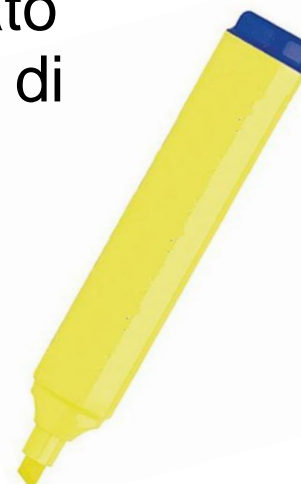


# Cosa è il Barometro della Trasparenza?

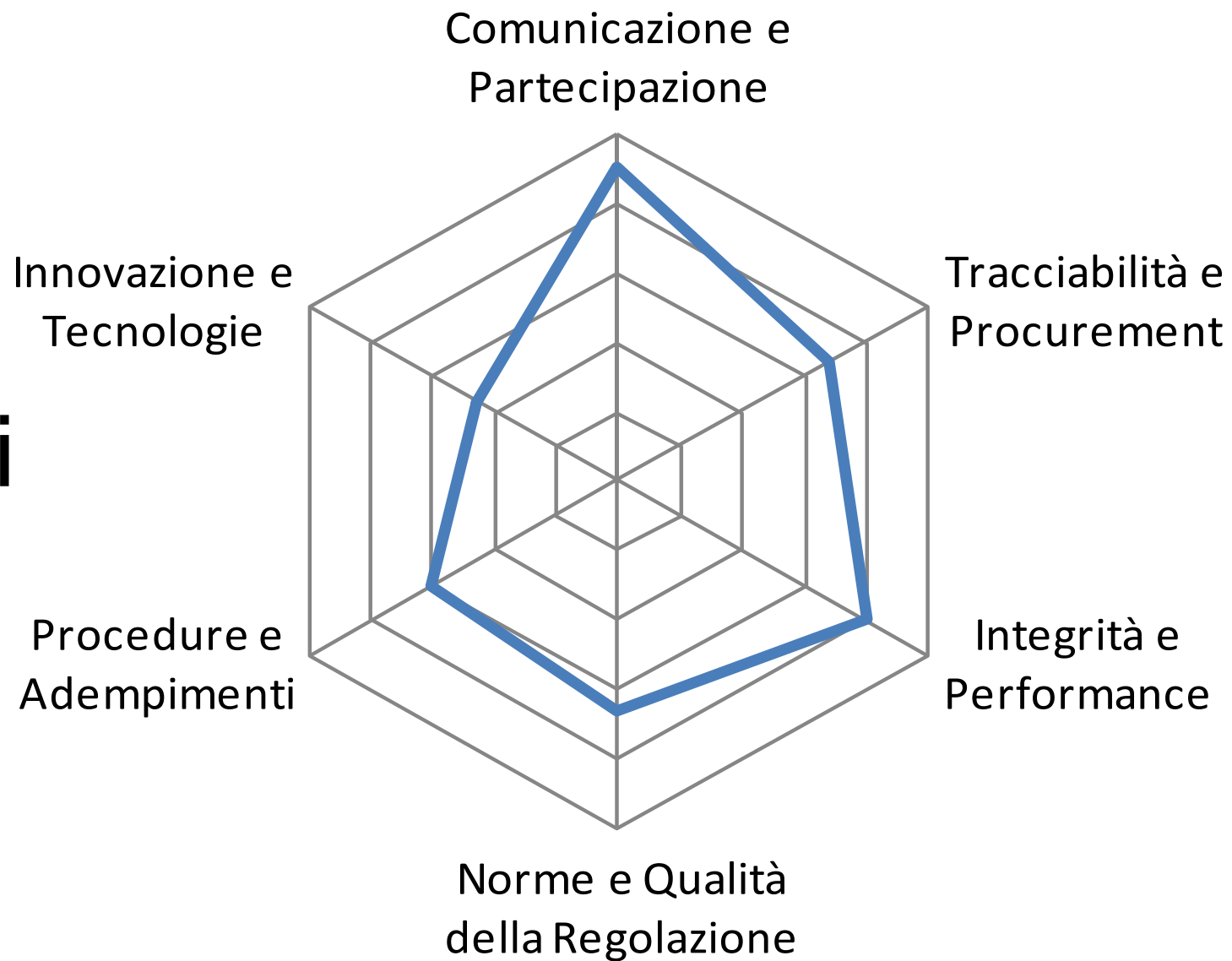
È uno strumento di autovalutazione che **NON** dovrebbe essere usato come mero esercizio di analisi

Dovrebbe costituire, invece, il punto di partenza per:

- la predisposizione del **Programma triennale della trasparenza** (Delibera CIVIT n. 2/2012)
- l'avvio di specifiche **Azioni di Miglioramento**



Ha 6  
dimensioni  
di analisi



# Ecco un esempio di item dell'inventario

(Dimensione d'analisi: Integrità e performance)



C.5. L'Amministrazione si è efficacemente organizzata per pianificare le azioni per la trasparenza e l'integrità (es. assessorato e/o uffici dedicati)

Questo aspetto costituisce un evidente **punto di debolezza** della nostra organizzazione

①

②

③

④

⑤

Questo aspetto costituisce un evidente **punto di forza** della nostra organizzazione

# Importanza delle *evidenze* (1 di 3)

- *Evidenze documentali*: sono documenti di pianificazione, organizzativi, di comunicazione interna ed esterna, contrattuali, tecnici, di registrazione di risultati, di descrizione e/o documentazione di procedure, ecc.





# Importanza delle *evidenze* (2 di 3)



- *Evidenze di risultato*: sono i dati ricavabili dall'analisi delle realizzazioni, degli esiti e degli impatti tangibili e intangibili dell'organizzazione; devono essere considerati soprattutto in termini di trend.

# Importanza delle *evidenze*

## (3 di 3)

- *Evidenze di applicazione*: sono riscontrabili attraverso l'osservazione diretta del sistema concreto di azione, le testimonianze di coloro che operano nell'ambito dei processi, la consapevolezza e competenza effettivamente mostrate dal personale in relazione ad aspetti specifici del funzionamento dell'organizzazione





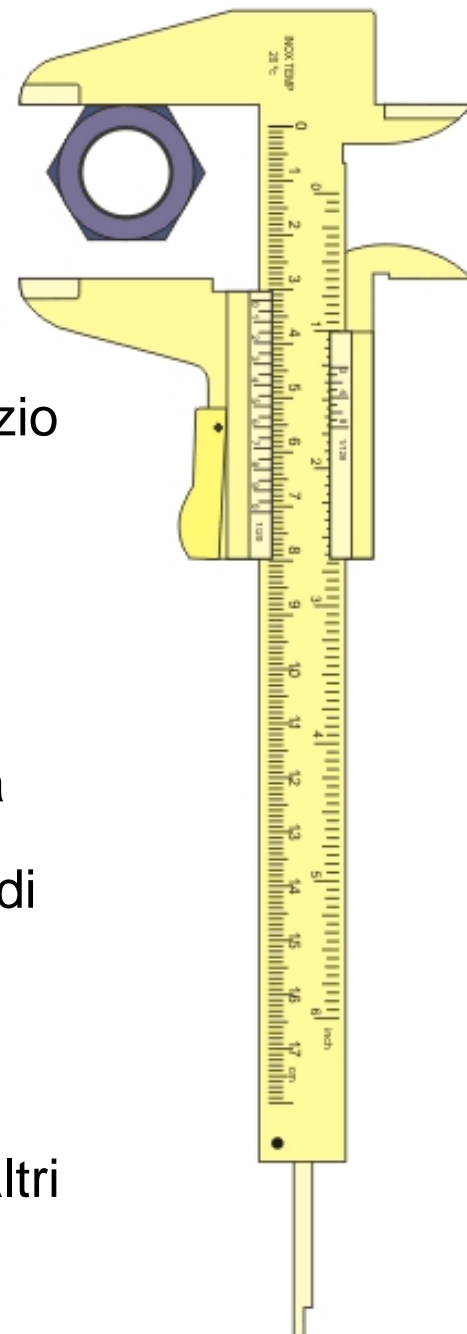
# Dalle *evidenze* ai *punteggi*

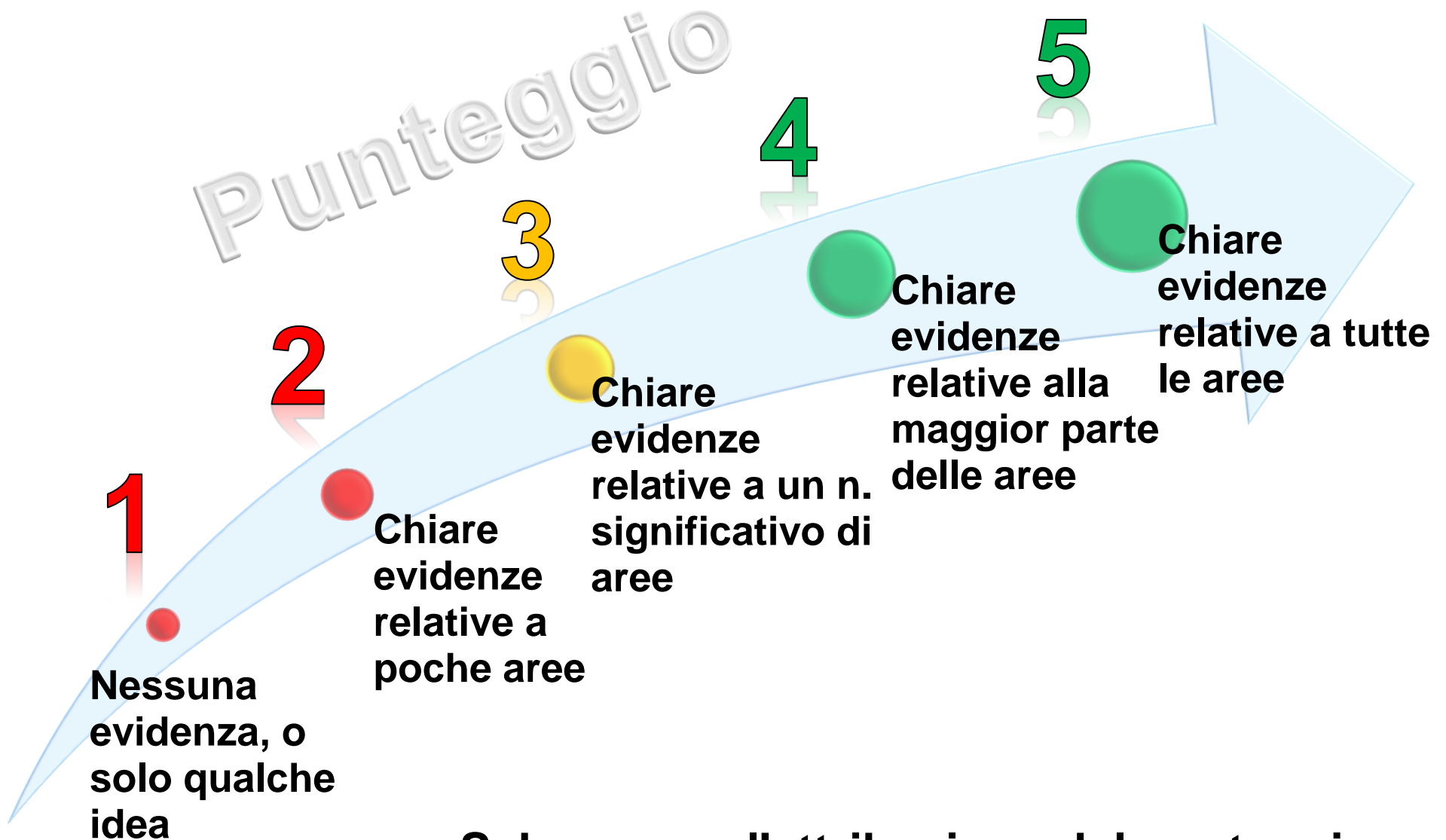
- La mera esistenza di una o più evidenze, pur indicando l'esistenza di un approccio, non implica necessariamente e automaticamente una valutazione positiva

# Dalle *evidenze* ai *punteggi*

- **Occorre verificare in che misura l'aspetto considerato:**

1. è regolato da norme, regolamenti, circolari, ordini di servizio e altri documenti interni emanati dall'amministrazione
2. è gestito attraverso un sistema di autorità e responsabilità definito in modo chiaro
3. è realizzato attraverso una regolare ed efficace operatività
4. è controllato e riesaminato attraverso modalità strutturate di supervisione
5. è valutato dai clienti o dai destinatari
6. è stato sottoposto a processi di confronto strutturato con altri enti (benchmarking)





### **Schema per l'attribuzione del punteggio**

Per una corretta attribuzione dei *punteggi* occorre considerare, sulla base di concrete *evidenze*, se e in che misura i sei *requisiti*, cui fanno riferimento le *domande chiave*, sono pienamente realizzati e diffusi

<b>Grado di diffusione:</b> <b>L'aspetto considerato è:</b>	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Evidenze relative a poche aree	Evidenze relative a un n. significativo di aree	Evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze relative a tutte le aree
<ul style="list-style-type: none"> <li>regolato da norme, regolamenti, circolari, ordini di servizio e altri documenti dell'Amministrazione</li> </ul>				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>gestito attraverso un sistema di autorità e responsabilità definito in modo chiaro</li> </ul>			X		
<ul style="list-style-type: none"> <li>realizzato attraverso una regolare ed efficace operatività</li> </ul>			X		
<ul style="list-style-type: none"> <li>controllato e riesaminato attraverso modalità strutturate di supervisione</li> </ul>			X		
<ul style="list-style-type: none"> <li>valutato dai clienti o dai destinatari</li> </ul>		X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>sottoposto a processi di confronto strutturato (benchmarking)</li> </ul>	X				
<b>Questo aspetto costituisce un evidente PUNTO DI DEBOLEZZA della nostra organizzazione</b>	<b>①</b>	<b>②</b>	<b>③</b>	<b>④</b>	<b>⑤</b>

Questo aspetto costituisce un evidente PUNTO DI FORZA della nostra organizzazione

# Modalità di applicazione



- Il Barometro della Trasparenza può essere applicato secondo **diverse modalità** in relazione a:
  - caratteristiche organizzative
  - risorse disponibili
  - obiettivi specifici di ciascuna amministrazione

# L'ambito di applicazione

- Il *Barometro* può essere applicato:
  - all'intera amministrazione nel suo complessooppure
  - alle singole unità organizzative apicali





# La composizione del Team per la Trasparenza

- Autovalutazione del vertice organizzativo
  - Autovalutazione diffusa della dirigenza
  - Autovalutazione del team di esperti interni
- 
- Autovalutazione combinata



# Il processo semplificato

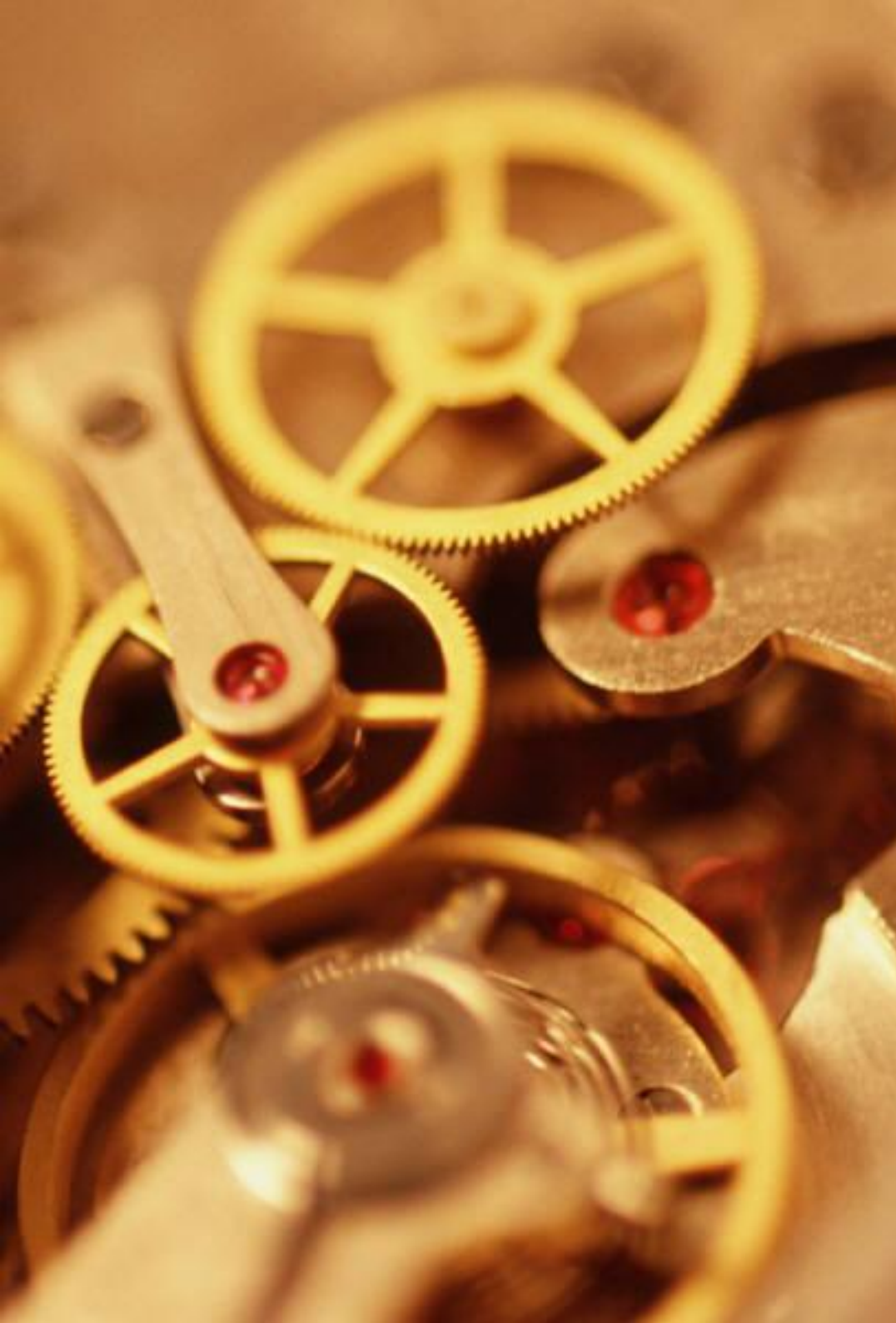
- **Obiettivi**
  - Autovalutare in modo semplice ed efficace il grado di trasparenza dell'intera amministrazione o di una sua porzione
- **Durata**
  - 1 giornata



# Il processo analitico (1 di 7)

- Obiettivi
  - Autovalutare in modo approfondito il grado di trasparenza dell'intera amministrazione o di una sua porzione
- Durata
  - 2 – 2,5 mesi





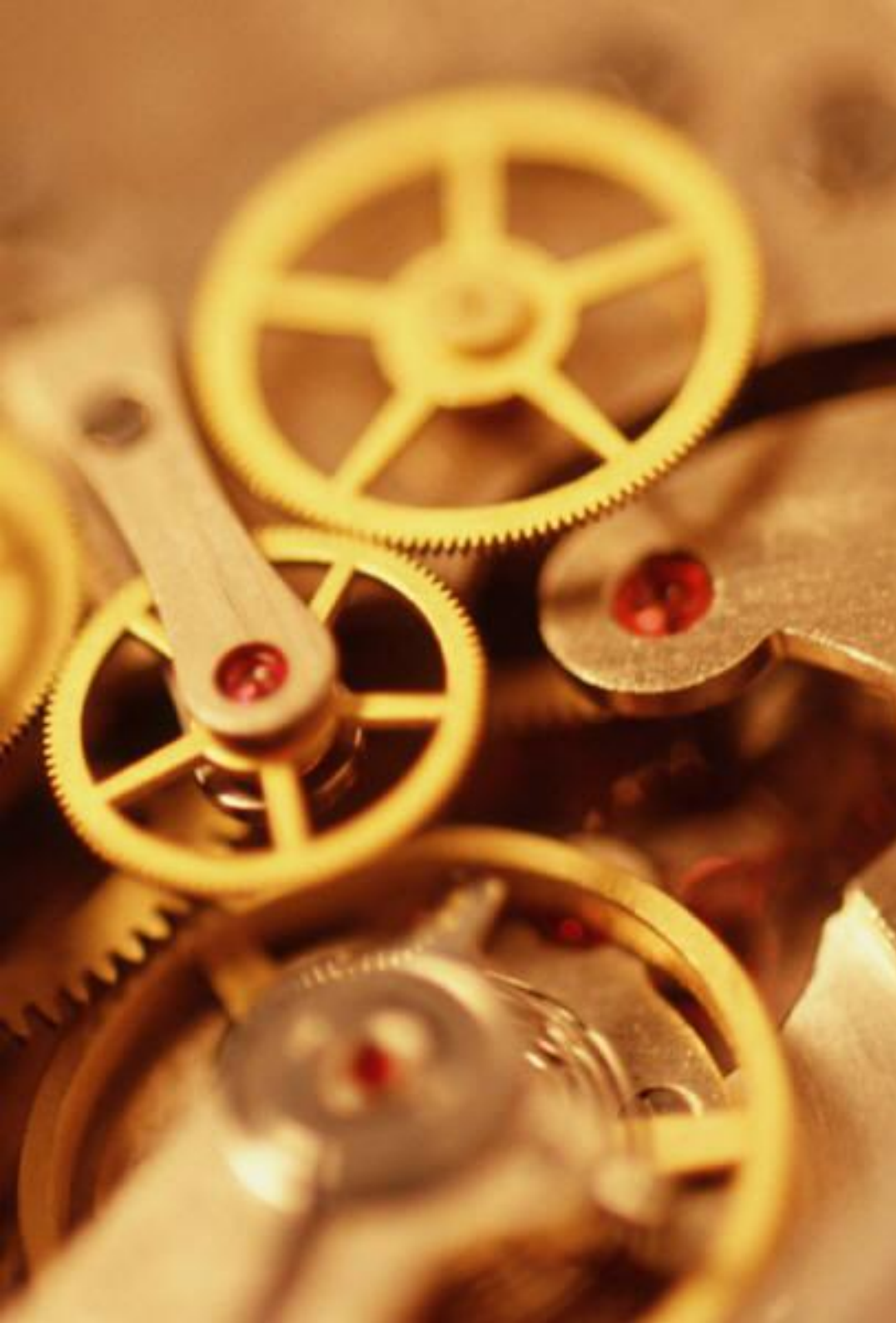
## Il processo analitico (2 di 7)

- Fase 1:
  - Erogazione di un *Seminario introduttivo* finalizzato alla condivisione della metodologia

# Il processo analitico (3 di 7)

- Fase 2:
  - Costituzione di un *Team per la Trasparenza* composto da certo un numero di componenti per ogni dimensione di analisi





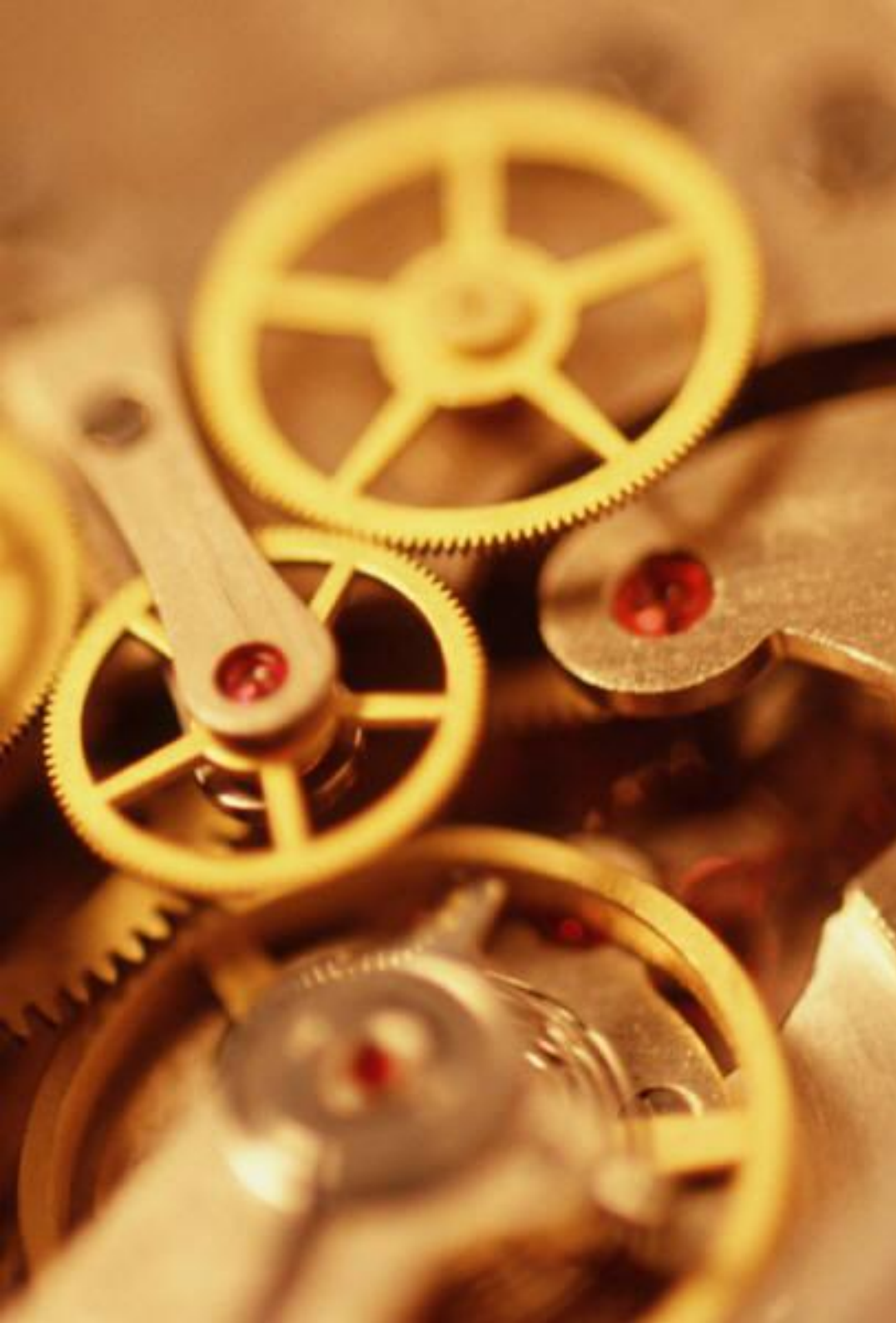
## Il processo analitico (4 di 7)

- Fase 3:
  - Lavoro sul campo del *Team per la Trasparenza* finalizzato alla raccolta e all'analisi delle *evidenze*

# Il processo analitico (5 di 7)

- Fase 4:
  - Svolgimento di una o più *Riunioni di consenso* finalizzate a raggiungere un accordo definitivo sul punteggio da assegnare a ciascuna affermazione del *Barometro*





## Il processo analitico (6 di 7)

- Fase 5:
  - Predisposizione di un *Report sul Grado di Trasparenza dell'amministrazione*



# Il processo analitico (7 di 7)

- Fase 6:
  - Erogazione di un *Seminario di presentazione dei risultati*



# Il Piano di Miglioramento

- È il documento che presenta in modo strutturato il programma degli interventi di miglioramento adottato a seguito dell'autovalutazione basata sulla metodologia del Barometro.

*trasparenza*



# Il Piano di Miglioramento

- Fornisce input per aspetti specifici del:
  - Programma Triennale per la Trasparenza
  - Piano della performance

*trasparenza*



# Il Piano di Miglioramento



- Il *Piano* deve essere presentato a tutto il personale dell'amministrazione e agli stakeholder nell'ambito di incontri dedicati e attraverso tutti gli strumenti di comunicazione di cui l'amministrazione dispone

# Struttura del Piano di Miglioramento

1. Titolo
2. Politica per la Trasparenza
3. Obiettivi generali
4. Progetti
  - Obiettivi e output attesi, fasi, responsabilità e controllo

*trasparenza*



# Periodicità dell'autovalutazione

- L'autovalutazione dovrebbe essere ripetuta dopo un ragionevole lasso di tempo allo scopo di verificare se il *Piano di miglioramento* ha prodotto i risultati attesi
- Di norma, tale ciclo di applicazione ha durata biennale

