

## COMITATO DI PILOTAGGIO OT11 OT2

### AREA DI LAVORO COMUNE COMPETENZE E STRUMENTI PER L'E-LEADERSHIP

Competenze per l'e-leadership: linee guida per la misurazione di impatto



**Agenzia per l'Italia Digitale**  
*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

1 Settembre 2016

## Sommario

<b>Linee guida per la costruzione di un sistema di misurazione di impatto dell'e-leadership.....</b>	<b>3</b>
A. Macro-impatti.....	3
B. Impatti verticali degli interventi.....	4
C. Impatti locali sulle aree organizzative.....	4
D. Impatti verticali-specifici.....	4

## Linee guida per la costruzione di un sistema di misurazione di impatto dell'e-leadership

Gli indicatori da prevedere dovrebbero coprire quattro livelli di impatto

- A. **macro** (soprattutto, indicatori Desi “allargato” sull’utilizzo dei servizi pubblici digitali)
- B. **verticale** (declinati-desunti dall’e-leadership scoreboard e sugli indicatori della Coalizione)
- C. **locale-specifico** per area organizzativa, in termini di efficienza ed efficacia (es. budget e raggiungimento obiettivi di performance)
- D. **verticale-specifico** sul processo adottato dagli interventi avviati

Naturalmente, dal punto D al punto A si riduce la forza dell’impatto diretto degli interventi e aumenta la correlazione con altri fattori e altri interventi. Soltanto però includendo tutti i livelli in un cruscotto di misurazione si può osservare la coerenza dei miglioramenti e la forza specifica degli interventi messi in atto, sapendo che il cambiamento che si vuole ottenere non è da ricondurre al solo aumento delle competenze.

### A. Macro-impatti

Rientrano qui le misurazioni di impatto, a livello regionale, rispetto agli obiettivi principali dello sviluppo di competenze per l’e-leadership nella PA:

1. alta qualità digitale dei servizi della PA;
2. elevato livello di fruizione dei servizi della PA;
3. efficienza dei processi della PA;
4. sviluppo dell’inclusione digitale;
5. attuazione dei principi dell’open government;

Possono essere utilizzati qui gli indicatori del cosiddetto “DESI regionale”, cioè la declinazione a livello regionale degli indicatori internazionali del DESI. Ad esempio:

- livello di completezza online dei servizi;
- percentuale di utilizzo dei servizi di e-government (con compilazione dei moduli);
- percentuale di utenti internet regolari;
- gap di genere utenti internet regolari;
- percentuale di utenti internet regolari nelle categorie svantaggiate;
- dataset pubblicati in formato aperto;
- dipendenti PA formati su corsi di alfabetizzazione digitale avanzata.

## B. Impatti verticali degli interventi

Rientrano qui le misurazioni di impatto, a livello di singola iniziativa e/o regionale, rispetto alla diffusione di competenze per l'e-leadership. Possono essere utilizzati gli indicatori definiti per la Coalizione per le competenze digitali, oltre che tratti dalla e-leadership scoreboard. Ad esempio:

1. Funzionari, manager pubblici coinvolti in percorsi di sviluppo di competenze e-leadership
2. Dirigenti apicali, politici, coinvolti in percorsi di sviluppo di competenze e-leadership
3. Percorsi di sviluppo di competenze digitali, di e-leadership avviati per le PA
4. Lavoratori PA coinvolti in forme innovative di lavoro (smartworking, coworking)
5. PA che hanno intrapreso programmi di smartworking e/o coworking
6. Corsi online attivati per i lavoratori PA sull'e-leadership
7. Lavoratori PA coinvolti in programmi di innovazione di prodotto/servizio o di processo
8. PA che introducono innovazioni di prodotto/servizio o di processo
9. Entità della spesa delle amministrazioni per R&D su programmi avviati dopo l'intervento

Dall'e-leadership scoreboard

- Master/Exec Ed level programmes with a mix of ICT & business - - per 100,000 population aged 20-59
- Employment in ICT intensive sectors - - as % of total employment

## C. Impatti locali sulle aree organizzative

Rientrano qui le misurazioni di impatto, a livello di singola area organizzativa interessata all'intervento e/o regionale. Possono essere utilizzati indicatori di efficienza ed efficacia come:

- rispetto del budget assegnato;
- personale coinvolto nei piani di performance;
- raggiungimento degli obiettivi di performance.

## D. Impatti verticali-specifici

Rientrano qui le misurazioni di impatto, a livello di singolo intervento, in aggiunta agli indicatori di efficacia (sezione B). Possono essere utilizzati indicatori trasversali di progetto come:

- raggiungimento degli obiettivi di risultato;
- rispetto dei tempi pianificati;
- riusabilità dei risultati e dell'approccio.