



Titolo	<b>Project Organizational Enablers</b>
Autore	<b>Tiziano Villa, PMP® CMC®</b>
Edizione	<b>Gennaio 2010</b>
Fonte	<b>Manuale PMLAB “Project Management Maturity Model”</b>
Diritti	© PMLAB gennaio 2010 – Materiale di proprietà esclusiva. E' espressamente vietato qualsiasi tipo di riproduzione e commercializzazione. L'utilizzo del materiale per attività di formazione e di consulenza all'interno dell'azienda cliente è consentito esclusivamente al personale di PMLAB. Utilizzi diversi da quelli protetti dalla vigente normativa in materia di copyright devono essere preventivamente autorizzati da PMLAB con apposita concessione scritta.

**Il successo del progetto dipende anche dalle caratteristiche del contesto organizzativo nel quale il progetto deve essere realizzato.**

In altre parole il successo del progetto è condizionato dal grado di maturità posseduto dalla cosiddetta *“performing organization”*.

I principali PMMM – Project Management Maturity Model mettono in evidenza due dimensioni del concetto di “maturità” applicata ai progetti: la maturità in senso stretto di conduzione del progetto, vale a dire la capacità di svolgere efficacemente i processi tipici di project management, e la maturità in senso più ampio che l'organizzazione permanente deve possedere per creare l'ambiente più idoneo per la buona riuscita dei progetti.

Ad esempio lo standard *OPM3*® del PMI® distingue le best practices in due grandi categorie:

- **SMCI – Standardize, Measure, Control, Improve**, vale a dire le specifiche pratiche di gestione del progetto, associate ai quattro livelli di maturità di project management;
- **OE – Organizational Enabler**, vale a dire pratiche a valenza organizzativa a supporto delle pratiche di tipo SMCI.

Per inciso, a fronte di 415 best practices di tipo SMCI, lo standard propone 74 best practices di tipo OE. Un numero più limitato ma comunque significativo (all'incirca un rapporto 1:5). Ciò a testimoniare il fatto che il progetto non finisce con il progetto, ma si estende all'ambiente organizzativo circostante.



Gli OE sono di 17 tipi. E' interessante ricondurre i 17 tipi di OE alle variabili organizzative con cui viene classicamente rappresentata un'organizzazione (modello delle 7S).

<b>Variabile organizzativa (7S)</b>	<b>Tipologie di OE – Organizational Enabler</b>
Strategia (Strategy) 15 OE	Strategic alignment (2) Benchmarking (2) Organizational project management policy and vision (11)
Struttura (Structure) 6 OE	Organizational structures (4) Sponsorship (2)
Sistemi (Systems) 18 OE	Organizational project management methodology (4) Organizational project management techniques (6) Project success criteria (2) Project Management metrics (5) Management systems (1)
Risorse Umane (Staff) 23 OE	Competency Management (17) Project management training (3) Resource allocation (2) Individual performance appraisals (1)
Relazioni organizzative (Style) 2 OE	Organizational project management communities (2)
Capacità distintive (Skills) 10 OE	Organizational project management practices (6) PMIS and Knowledge Management (4)
Cultura Aziendale (Shared Values)	Nessun OE

**Tabella 1 – OE e variabili organizzative**



#### Alcuni commenti alla Tabella 1:

- gli OE si estendono a gran parte delle variabili organizzative, ad eccezione della variabile "Cultura aziendale";
- enfasi particolare è data al legame tra progetti e strategia, con focalizzazione sulla vision e sulla policy aziendale in materia di project management (11 OE);
- altrettanto in evidenza il Competency Management (ben 17 OE), focalizzato sullo sviluppo delle competenze di project management dei ruoli chiave del progetto (Project Manager, Project Team Members, ...);
- la variabile organizzativa più coperta dagli OE è "Risorse Umane" (Staff), a testimonianza dell'incidenza del profilo delle persone sul successo del progetto;
- un'altra variabile organizzativa "gettonata" è "Sistemi" (Systems), in quanto la macchina organizzativa deve essere disegnata secondo una logica project-based, in termini di processi, metodologie, sistemi di misura.