

TITOLO CORSO

Programmazione, Misurazione, Valutazione: i tre nuovi pilastri della Pubblica Amministrazione.

Metodologie, strumenti e tecniche per la gestione integrata del ciclo della performance.

PRESENTAZIONE DEL CORSO

L'innovazione e il cambiamento organizzativo nella pubblica amministrazione dipendono dall'affermazione dei principi di programmazione, misurazione, valutazione.

La Pubblica Amministrazione in un'ottica integrata deve darsi priorità, misurare, valutare e rendere pubblici i propri risultati.

In sintesi, la programmazione integrata è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Si attua in questo modo il collegamento tra il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio con il ciclo di gestione della performance: dal Dup al PdF.

Il processo circolare si compie correttamente partendo dalla definizione degli obiettivi, dal monitoraggio in corso d'opera, dalla misurazione e rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai cittadini. Ecco che il piano della performance rappresenta in un'ottica di lean organization un'attività a valore per l'ente e per i cittadini e non un semplice adempimento che va perciò affrontato con un approccio teorico-pratico che parte da un'analisi dei concetti per poi fornire le metodologie e strumenti applicativi concreti.

OBIETTIVI FORMATIVI E INDICATORI DI OUTPUT

Il corso si pone i seguenti obiettivi formativi:

- 1) comprensione del ciclo integrato tra programmazione, misurazione e valutazione della performance e innovazione nella PA e del valore per l'ente, l'organizzazione e i cittadini;
- 2) fornire metodologie e strumenti per la corretta individuazione degli obiettivi dalle linee strategiche del Dup/linee di mandato;
- 3) sviluppare un approccio non adempimentale al ciclo della performance;
- 4) essere in grado di mettere in pratica le indicazioni teoriche e normative anche per dare attuazione al PNRR e al nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (art.6 d.l. n. 80/2021);
- 5) saper analizzare i sistemi di misurazione, valutazione e gestione della Performance nelle Pubbliche amministrazioni che sia inclusiva delle differenti istanze dei vari stakeholder e dei diversi ambiti decisionali dell'organizzazione.

Il corso si pone di sviluppare le seguenti competenze dei partecipanti:

- 1) capacità di individuare obiettivi smart e costruzione di un piano della performance condiviso con la struttura dell'ente anche in considerazione dei mutati contesti lavorativi (maggiore utilizzo dello smart working);

2) capacità di gestire le due dimensioni della performance "orizzontale" (input/processo/output/outcome) e "verticale" (livello individuale, livello organizzativo, livello di programma o politica pubblica).

INDICATORI DI OUTPUT

Grado di efficacia del piano della performance
Grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente
Riduzione degli errori nel processo di valutazione
Dimensione di efficacia ed efficienza della performance organizzativa

CONTENUTI

I MODULO – La performance e il ruolo dei nuclei di valutazione/OIV - 8 ore

PREMESSA

In questo modulo verrà inquadrata la disciplina della Performance, ora inserita nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, per gestire in maniera corretta il ciclo di gestione e integrarlo nella sequenza della pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione.

Un **efficace ciclo della performance** dipende da una buona organizzazione e dalla **costruzione degli obiettivi** ritenuti fattori chiave da cui scaturisce **anche la qualità della valutazione**. Avere obiettivi di scarsa qualità equivale ad avere una valutazione di scarsa qualità.

La valutazione della performance può essere considerata, a sua volta, anche un pilastro per creare valore pubblico che porta, essenzialmente, al miglioramento della vita dei cittadini. Se il processo di misurazione è funzionale alla valutazione della performance allora questa si traduce a sua volta in valore pubblico, che incontra i bisogni di un territorio sia dal punto di vista concreto che ideale.

Durante la sessione verrà, inoltre, effettuato un focus sull'OIV che è l'organismo che monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e che elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Al termine del modulo il partecipante avrà acquisito un quadro normativo completo sui ruoli dell'OIV/Nucleo di Valutazione e sulle possibili interconnessioni dell'ente con l'organismo; attraverso esercitazioni e casi pratici il corsista aumenterà la capacità di coinvolgere l'OIV/nucleo di valutazione nella gestione della performance.

CONTENUTI

Il significato di performance nella Pubblica Amministrazione

- Le varie interpretazioni del concetto di "performance" della P.A
- Il collegamento tra misurazione della performance e valutazione della prestazione e innovazione nella Pubblica amministrazione

I nuclei di valutazione/OIV

- Quale ruolo: compiti, responsabilità e perimetro di operatività;
- Etica ed indipendenza del valutatore di performance;
- La validazione della Relazione sulla performance;
- Le proposte di valutazione dei dirigenti di vertice;
- La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni: analisi ed esempi.

ESERCITAZIONI E CASI PRATICI

OPEN SPACE TECHNOLOGY

II MODULO – Ciclo di gestione della performance - 8 ore

PREMESSA

Il ciclo di gestione della performance si configura come punto di riferimento per le azioni delle Pubbliche Amministrazioni. Pianificare, eseguire e far eseguire, misurare e valutare, agire di conseguenza. Ognuna di queste fasi del ciclo di gestione della performance richiede conoscenze e competenze necessarie per una efficace gestione della performance che deve inserirsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In questo modulo verranno approfonditi tutti gli aspetti per impostare un ciclo di gestione sequenziale, integrato con la programmazione finanziaria, bilancio e PTPC e supportato da strumenti di management per la gestione.

CONTENUTI

- Il ciclo di gestione della performance: principi generali, gli attori, il processo, i documenti rappresentativi, la performance organizzativa e individuale;
- La progettazione di un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.
- Il Piano sulla performance e il Piano-tipo elaborato dalla Funzione pubblica;
- La predisposizione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile);
- Le procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- La Relazione sulla performance;
- Il processo e i contenuti: le fasi, i tempi, il coinvolgimento delle strutture interne e degli stakeholder, il contenuto minimale e la struttura tipica, l'integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio e il PTPCT;
- Possibili strumenti di gestione del piano della performance: la Business Intelligence.

PROJECT WORK

I partecipanti effettueranno un'attività di revisione del ciclo di gestione della performance, raccogliendo in un unico quadro le funzioni di programmazione e allocazione delle risorse, monitoraggio, misurazione e valutazione, incentivazione e rendicontazione in un'ottica sequenziale.

III MODULO – La performance organizzativa nelle autonomie locali - 12 ore

PREMESSA

La valutazione della performance organizzativa fornisce indicazioni sull'ente e delle sue unità organizzativa e su come utilizza le risorse per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti e per creare Valore Pubblico.

In questo modulo verranno approfonditi gli aspetti per definire e contestualizzare la performance organizzativa.

CONTENUTI

- La valutazione della performance organizzativa: elementi costituenti, il set di indicatori e gli standard di servizio, comparazione esterna e partecipazione dei cittadini.
- L'assegnazione degli obiettivi: requisiti, processo e verifiche
- La definizione degli obiettivi generali e specifici: i non obiettivi.
- Gli obiettivi di mantenimento ai sensi dell'at.67, co.3 del ccnl 21.5.2018
- Gli indicatori di processo, output, di outcome.
- Il target
- La Relazione sulla performance e le analisi inserite nella rendicontazione del Piano integrato di attività e organizzazione - Il processo e i contenuti: le fasi, i tempi, il coinvolgimento delle strutture interne e degli stakeholder, il contenuto minimale e la struttura tipica, il ruolo dell'OIV/Nucleo.

OPEN SPACE TECHNOLOGY

Al termine del modulo i partecipanti verranno coinvolti nella realizzazione di un piano in cui dovranno essere individuati obiettivi/target/indicatori nonché tempi e metodi di rilevazione e rendicontazione dei risultati.

IV MODULO – La valutazione di performance individuale: come progettare sistemi di valutazione - 12 ore

PREMESSA

La valutazione della performance nella Pubblica Amministrazione è un compito complesso e importante. Una valutazione che, pur essendo rispettosa della normativa, viene fatta in modo burocratico non solo non risulta efficace, ma rischia addirittura di avere riflessi negativi sull'immagine dell'Ente e sulla motivazione del personale. Supportare gli enti nella gestione del ciclo della Performance e in particolare nella fase della valutazione permette di concentrare l'attenzione sui fattori di maggiore rilievo a beneficio dello sviluppo organizzativo e di ciascun lavoratore all'interno dell'organizzazione.

CONTENUTI

La progettazione dei sistemi di valutazione della performance

- Differenza tra performance organizzativa e performance individuale introdotta dal CCNL del 21.5.2018;
- Gli ambiti di misurazione e di valutazione;
- Le scale di misurazione;
- La progettazione degli indicatori di performance;
- Il processo di valutazione;
- La progettazione di un sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale
- Il lavoro agile e la sua corretta misurazione e valutazione.

PROJECT WORK

Il project work ha l'obiettivo di coinvolgere i partecipanti nell'analisi delle fasi del ciclo della performance partendo dalla pianificazione, alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione. La simulazione permetterà di analizzare nel dettaglio il ciclo della performance con focus sulla parte della valutazione e sulle conseguenze di questa attività.

Attraverso il project work il discente acquisirà una maggiore consapevolezza del valore della valutazione nel processo di gestione della performance e di ridurre gli errori in questa fase del processo.

LABORATORIO

Verrà effettuata una esercitazione sulla percezione interpersonale che porta alla costruzione dei giudizi sui valutati e un lavoro di aula per costruire una scala di valutazione delle competenze professionali e un'intervista "tipo" per assegnare compito e obiettivi lavorativi.

DESTINATARI

Il corso è rivolto al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni iscritto alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e a uditori esterni interessati ad approfondire le tematiche oggetto del corso.

DURATA

40 ore

CORPO DOCENTE

DIRETTORE/COORDINATORE DIDATTICO SCIENTIFICO DEL CORSO

Prof. Alessandro De Nisco - Preside della Facoltà di Economia - Professore ordinario in Economia e gestione delle Imprese UNINT - Università degli Studi Internazionali di Roma, Facoltà di Economia.

FACULTY

Prof. Francesco Fallacara Docente a contratto UNINT in Tecniche di Bilancio avanzato, Facoltà di Economia, docente della Scuola di Alta Formazione (SAF) dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili di Roma, componente scientifico dell'Istituto per il Governo Societario, libero professionista in tema di tributi e società contenziosi tributari e servizi contabili, dottore commercialista e revisore contabile.

Dott. Paolo Caracciolo Segretario Generale della Provincia dell'Aquila, docente esperto IFEL

Dott. Claudio Geniale Funzionario responsabile di Ente locale. Consulente e formatore di EE.LL. in ambito organizzativo e gestionale con particolare attenzione alla valutazione e allo sviluppo delle risorse umane, pianificazione e controllo interno in Enti Locali e Aziende Pubbliche. Esperto sulle direzioni del personale nelle amministrazioni pubbliche locali. Componente di Organismi di valutazione. Autore di testi e articoli in materia di risorse umane. Partner del network Consulenti locali CMC (Certified Management Consultant) n. 20160031 by APCO - Italian Institute of Management Consultants.

Dott.ssa Paola Morigi Già Segretario generale della Camera di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato di Ravenna, dottore commercialista e revisore contabile. Autore di pubblicazioni sulle amministrazioni pubbliche e sugli enti locali.

Dott. Riccardo Nobile Segretario Generale del Comune di Pavia. Esperto di Diritto del Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, Docente in corsi di formazione e aggiornamento professionale, Autore di libri e pubblicazioni in materia di pubblico impiego, Membro di nuclei di valutazione, Giornalista pubblicista, Cultore, presso l'Università Statale di Milano, delle materie Diritto Amministrativo, Diritto dell'organizzazione pubblica e Diritto degli enti locali. Membro di nuclei ed organismi di valutazione della performance.

METODOLOGIA DIDATTICA ED ORGANIZZAZIONE

Il corso ha una durata di 40 ore e si articolerà in n. 5 della durata di 8 ore ciascuno (9.00-13.00 /14.00-18.00). L'articolazione e la distribuzione temporale verranno pianificate in considerazione delle esigenze dei discenti.

Le attività di didattica frontale verranno supportate da:

- Momenti con quesiti e approfondimenti da parte dei partecipanti;
- Case Study: analisi di best practice e studio di modelli/esempi pratici;
- Lavoro di gruppo guidati;
- Simulazioni;
- Laboratori;
- Esercitazioni e Project work;
- Problem solving;
- Open space technology.

A supporto della didattica è prevista:

- Assistenza garantita per n. 3 mesi successivi alla conclusione del corso;
- Disponibilità di una piattaforma e-learning - *e-formare* - www.e-formare.org nella quale verranno resi disponibili il materiale didattico, materiale integrativo, normativa e articoli. La piattaforma prevede anche il servizio di interazione discente e docente e tra discenti.

Verranno somministrati dei questionari per la misurazione della soddisfazione dei discenti per ciascun docente che interverrà al corso.

Trascorsi 3 mesi dalla conclusione del corso si procederà alla rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi formativi attraverso gli indicatori di output definiti e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici rispetto ai quali è finalizzato il corso, mediante gli indicatori di outcome.

E' previsto il rilascio di un attestato di partecipazione.

MODALITÀ DI SELEZIONE DEI PARTECIPANTI

Nell'eventualità in cui il numero dei partecipanti assegnati al corso fosse superiore al numero massimo consentito, i candidati saranno sottoposti ad un test di selezione - preparato dal corpo docente - consistente in quesiti a risposta multipla sui principali argomenti del corso.

La somministrazione del test di selezione avverrà con congruo anticipo.

Espletata la prova selettiva, verrà stilata una graduatoria di merito sulla base del punteggio ottenuto da ciascun candidato. L'elenco definitivo dei candidati ammessi al corso, con l'indicazione del punteggio individuale di ammissione, verrà comunicato alle Amministrazioni di relativa appartenenza e alla Direzione Regionale dell'INPS di competenza. Contestualmente verrà comunicato l'esito delle procedure selettive ai partecipanti.

I partecipanti che si saranno classificati in una posizione utile verranno invitati a confermare la loro partecipazione al corso; in caso di rinuncia o mancata conferma, si procederà contattando gli altri partecipanti, in ordine di graduatoria, fino al raggiungimento del numero massimo previsto.