

## La performance nella Pubblica Amministrazione in un'ottica di programmazione integrata – corso avanzato.

*Metodi, strumenti operativi e tecniche manageriali per una pianificazione strategica e operativa e per la misurazione e valutazione della performance.*



### OBIETTIVI

Il corso avanzato di Alta Formazione si pone i seguenti obiettivi formativi:

- favorire un inquadramento sistematico della disciplina inerente alla corretta gestione del ciclo della performance nell'ambito dell'attività di programmazione e controllo e considerando anche i mutati contesti lavorativi (maggiore utilizzo dello *smart working*);
- saper effettuare i link tra ciclo della performance e processi di programmazione dell'ente con le collegate scadenze temporali;
- sviluppare un approccio non adempimentale al ciclo della performance;
- essere in grado di costruire un piano della performance condiviso e contestualizzato;
- sapere analizzare i sistemi di misurazione, valutazione e gestione della performance nelle Pubbliche amministrazioni in una prospettiva ampia e inclusiva delle differenti istanze dei vari stakeholder e dei diversi ambiti decisionali dell'organizzazione;
- sapere individuare soluzioni efficaci ed immediatamente applicabili nella realtà lavorativa e in sede di attuazione della performance;
- essere in grado di mettere in pratica le indicazioni teoriche e normative;
- Saper valutare l'impatto della programmazione degli obiettivi sul sistema di valutazione;
- programmare in maniera integrata performance, trasparenza e anticorruzione;
- fornire gli strumenti per supportare "i decisori" in merito alla valutazione e al controllo dell'effettivo conseguimento degli obiettivi strategici.

### INDICATORI DI OUTPUT

- inquadramento sistematico della disciplina inerente la corretta gestione del ciclo della performance;
- rappresentazione dei criteri e della metodologia per la corretta definizione degli atti di programmazione strategica, operativa e gestionale;
- progettazione degli indicatori di performance;
- descrizione del profilo del valutatore.



### I MODULO - Il ciclo di governo negli enti locali - 12 ore

**Premessa:** Il recepimento delle disposizioni legislative prevedono che la Pubblica Amministrazione adotti gli strumenti per tradurre la mission e la strategia gestionale ed operativa dell'organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

Il D.Lgs. 150/2009, inoltre, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni di valersi di una serie di meccanismi volti a pianificare, programmare, misurare e valutare la propria "performance", intesa come l'insieme dei risultati delle azioni strategiche e delle attività poste in essere per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. In questo modulo verrà approfondito il ciclo di governo di un ente locale con focus sull'aspetto della correlazione tra i documenti della programmazione DUP e PEG e sull'integrazione del ciclo di gestione della performance nel ciclo di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione, così come disciplinato dal TUEL.

**Corso INPS ValorePA 2020  
EMILIA ROMAGNA**

**UNINT** – Università degli Studi  
Internazionali di Roma  
in collaborazione con  
**Fondazione Formit**

**Livello:** Corso di Alta Formazione  
**Il livello tipo A**

**Durata:** 40 ore - 3 CFU  
**5 giornate di 8 ore ciascuna**



Il corso verrà realizzato in presenza salvo il perdurare dell'emergenza da COVID-19 che comporterà l'utilizzo di modalità di erogazione alternative

**Sede: Bologna**

**Grand Hotel Majestic  
Via dell'Indipendenza, 8**



**Coffee break**

Ad ogni giornata di formazione  
verrà offerto un coffee break

**Dotazione e inclusione**

**Assistenza garantita per i 3 mesi  
successivi al corso**

Disponibilità di una piattaforma  
e-learning [www.e-formare.org](http://www.e-formare.org)



**CONTATTI**

**Ufficio Alta Formazione**  
Paola Federici  
tel: 06.51077231  
e-mail: [formazione@unint.eu](mailto:formazione@unint.eu)

### Argomenti

- La matrice delle funzioni e delle decisioni nei processi attuativi delle politiche pubbliche
- Il concetto di strategia
- L'area della programmazione
- Il modello degli indicatori di outcome
- Le linee programmatiche di mandato quale fonte per la programmazione e la pianificazione dell'ente – Il ciclo di programmazione economico-finanziaria dopo il D. Lgs. n.118/2011
- I nuovi principi contabili e la predisposizione del Documento Unico di programmazione

### Esercitazioni e casi pratici

#### Case History “best and worst practice”



### II MODULO – Il ciclo della performance, gli obiettivi, gli indicatori e la balanced scorecard – 8 ore

**Premessa:** La scarsa diffusione della cultura della performance dovuta a livelli di formazione non sempre adeguati ha portato le PA ad adottare sistemi standardizzati non idonei alle specifiche esigenze di programmazione e controllo della performance. Questo modulo fornirà le conoscenze e gli strumenti sulla performance management e measurement al fine di promuovere un cambiamento organizzativo in linea con le riforme normative e la valorizzazione delle risorse umane.

### Argomenti

- La definizione dell'albero della performance
- Il ciclo di gestione della performance
- La predisposizione del Piano esecutivo di Gestione: dalla pianificazione strategica alla direzione per obiettivi
- La definizione di obiettivo
- La predisposizione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile)
- Il sistema degli indicatori: la chiave per il governo dell'impresa (indicatori di input, output, outcome, efficienza, efficacia strategica e operativa, economicità)
- La balanced scorecard quale modello di monitoraggio e controllo della strategia e degli obiettivi
- Come valutare e radiografare gli obiettivi e gli indicatori
- Come si descrive un obiettivo
- La catalogazione degli indicatori di performance.

### Project work

Al termine del modulo i partecipanti verranno coinvolti nell'attività di pianificazione del ciclo della performance nell'ottica di miglioramento del servizio. Il prodotto finale consisterà nella realizzazione di un piano in cui verranno riportati gli obiettivi/target con i relativi indicatori, definiti in relazione alla natura degli obiettivi, con i quali si procederà alla misurazione dei risultati ottenuti.

### III MODULO - Il portafoglio dei servizi e la mappatura delle attività e il piano pluriennale delle attività di funzionamento dopo la riforma Madia e la qualità dei servizi – 12 ore



**Premessa:** Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.

La valutazione, tra l'altro, è ritenuta una delle leve centrali per il cambiamento della Pubblica Amministrazione la cui oggettività non può prescindere dalla corretta definizione degli obiettivi e indicatori specifici da parte delle singole Amministrazioni.

Nel corso del modulo verrà trattato l'aspetto della correlazione tra performance, trasparenza e l'anticorruzione ritenuta necessaria per la coerenza del sistema nel suo complesso. Le amministrazioni devono perseguire un'integrazione in termini di coerenza fra i contenuti del ciclo delle performance e di programmazione finanziaria, nel rispetto dei compiti e delle responsabilità di ciascuno percorso programmatico.

### Argomenti

#### **La valutazione tra obbligo normativo e dovere organizzativo**

- La valutazione delle performance
- La performance: definizione

- La performance organizzativa e individuale
- I soggetti attivi del processo di monitoraggio e di valutazione

**Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance: definizione, contenuti e modalità di approvazione**

- Analisi delle Linee Guida per il Sistema di Misurazione della Performance” della Funzione Pubblica
- Procedure e profili di gestione della Performance: monitoraggio, relazione e valutazione della Performance
- Valutazione dirigenziale, titolari posizioni organizzative e personale dipendente
- Il lavoro agile e la sua corretta misurazione e valutazione
- Ci sono errori nella valutazione? Come evitarli
- Elementi di distorsione: Effetto alone, Standardizzazione, Appiattimento, Durezza, Equazione personale, Influenza di giudizi precedenti, Influenza dei pregiudizi, Slittamento, Influenza della mansione, Generosità.
- Le conseguenze della valutazione negativa.
- Le modalità di raccordo ed integrazione o i documenti programmatici di finanza e bilancio e PTCP

**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.



**IV MODULO – Disciplina e ruolo dell’OIV e dei Nuclei di valutazione - 8 ore**

**Premessa:** In questo modulo verrà 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.

Tra i compiti dell’organismo rientrano:

- la validazione della Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell’utilizzo dei premi;
- proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all’organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l’attribuzione ad essi dei premi.

**Argomenti**

- Il ruolo del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Commissione tecnica per la performance.
- La disciplina degli Organismi Indipendenti di valutazione e dei Nuclei di valutazione e le modalità di individuazione.
- Requisiti soggettivi e oggettivi utili per la selezione.
- Durata degli incarichi, proroghe e rinnovi. Le attribuzioni previste dall’art.14 del D. Lgs.n.150/2009 e le indicazioni fornite dalla ex CiVIT con la deliberazione n.121/2010.
- Il ruolo del Nucleo di valutazione: a) nelle diverse fasi del ciclo di gestione della performance; b) nell’ambito della disciplina dei contratti di lavoro flessibile; c) nell’ambito della redazione e del monitoraggio del Piano anticorruzione; d) nelle attività di monitoraggio e attestazione in materia di trasparenza amministrativa; e) nell’ambito del sistema dei controlli interni; f) nella progettazione del Sistema di misurazione e di valutazione della performance; g) nell’ambito delle attività finalizzate a garantire il benessere organizzativo e le pari opportunità; h) nella contrattazione integrativa e nell’utilizzo delle risorse decentrate; i) nella valutazione delle funzioni apicali dell’ente.
- Gli atti obbligatori del Nucleo di valutazione (attestazioni in materia di trasparenza, validazione della relazione sulla performance e redazione della relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema di misurazione e di valutazione della performance.
- La disciplina delle procedure di conciliazione.

## Esercitazioni e casi pratici

### Case History “best and worst practice”

Al termine del modulo il partecipante avrà acquisito un quadro normativo completo sui ruoli dell’OIV e del 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.



## Docenti

**Prof. Francesco Fallacara** Docente a contratto UNINT – Università degli Studi Internazionali di Roma - 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.ssa Francesca Cavallucci** Dirigente Servizio Sviluppo del Personale presso Unione di Comuni, pubblicitista, componente di Nuclei di Valutazione, formatrice esperta.

**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

## Perchè scegliere i corsi UNINT



Materiale didattico scaricabile dalla piattaforma **e-formare**



Docenti esperti del settore



Corso pratico-operativo



Attestato di partecipazione giornaliero giornaliero e di fine corso



Assistenza help-desk specifico dedicata



Sedi facilmente raggiungibili