

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

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



OBIETTIVI

Il corso si pone i seguenti obiettivi formativi:

- 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;
- fornire metodologie e strumenti per la corretta individuazione degli obiettivi dalle linee strategiche del Dup/linee di mandato;
- sviluppare un approccio non adempimentale al ciclo della performance;
- essere in grado di mettere in pratica le indicazioni teoriche e normative;
- 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:

- 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);
- 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 delle performance organizzativa



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

Premessa: In questo modulo verrà inquadrata la disciplina della Performance 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 in buona parte 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.

Corso INPS ValorePA 2020 TOSCANA

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

Livello: Corso di I livello

Durata: 40 ore
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: Firenze

Hotel Londra
Via Jacopo da Diacceto 16/20



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



CONTATTI

Ufficio Alta Formazione

Paola Federici

tel: 06.51077231

e-mail: formazione@unint.eu

Argomenti

- **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, Casi Pratici e 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.

Argomenti

- 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 e la Relazione sulla performance;
- La predisposizione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile);
- 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.

Argomenti

- 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 - 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.

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 rispettosa della normativa ma svolta 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.

Argomenti

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.



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**
www.e-formare.it



Docenti esperti del
settore



Corso pratico-operativo



Attestato di partecipazione
giornaliero giornaliero e
di fine corso



Assistenza help-desk
specifico dedicata



Sedi facilmente
raggiungibili