



Unione europea
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Il Progetto R.INNO.VA La Riforma della Pubblica Amministrazione per INNOvare le organizzazioni e VALutare le performances

Il percorso di accompagnamento per le Province

Valeria Spagnuolo



Obiettivi

2

- Promuovere modelli e strumenti finalizzati a sviluppare la valutazione dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo dei processi e servizi delle Regioni e degli Enti locali.
- Favorire l'apprendimento organizzativo attraverso lo sviluppo della cultura della valutazione e di un nuovo sistema di *governance* basato sulle leve della trasparenza, della misurazione, della responsabilità.
- Migliorare le performances delle amministrazioni a livello territoriale facendo leva sulle *expertices* tematiche/specialistiche già presenti all'interno delle organizzazioni e/o sviluppando scambi di esperienze e buone pratiche.

Le attività rivolte alle province



- Review dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance in una selezione di amministrazioni provinciali
- Incontri regionali di trasferimento di know how e strumenti di lavoro
- Laboratori
- Assistenza e diffusione *on line*

3

Review dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance in una selezione di amministrazioni provinciali:

- ricerca di esperienze qualificate di amministrazioni provinciali che hanno avviato l'attuazione della riforma;
- definizione di una **check list** che permetta di individuare i punti di forza dei percorsi di attuazione secondo lo stadio di maturità degli enti coinvolti;
- affiancamento alle amministrazioni selezionate per effettuare una diagnosi delle esperienze positive intraprese;
- individuazione di modelli e pratiche di progettazione e gestione del ciclo della performance dalle quali sia possibile apprendere

Le attività rivolte alle province



- Review dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance in una selezione di amministrazioni provinciali
- Incontri regionali di trasferimento di know how e strumenti di lavoro
- Laboratori
- Assistenza e diffusione *on line*

4

Incontri regionali di trasferimento di know how e di strumenti di lavoro :

- approfondimento dei percorsi e del set di strumenti per l'avvio del ciclo di gestione della performance (*regolamenti, modello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, integrazione tra performance organizzativa e individuale, manuale operativo per il ciclo di gestione della performance, schemi di relazione sulla performance*);
- individuazione delle priorità e dei fabbisogni delle amministrazioni

Le attività rivolte alle province



- Review dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance in una selezione di amministrazioni provinciali
- Incontri regionali di trasferimento di know how e strumenti di lavoro
- Laboratori
- Assistenza e diffusione *on line*

5

Laboratori:

- sono organizzati a livello regionale (calendario e sede degli incontri, argomenti di massima per ciascun incontro, rappresentanti delle amministrazioni e team di esperti Formez PA);
- coinvolgono le singole province per la predisposizione/riprogettazione del sistema di misurazione della performance;
- devono rappresentare un'occasione di apprendimento, interazione e motivazione del gruppo dirigente, oltre che di sensibilizzazione degli amministratori;
- possono coinvolgere stakeholders (*laboratori aperti*) o prevedere il coinvolgimento esclusivo dei dipendenti dell'ente (*laboratori tecnici e di indirizzo*).

Le attività rivolte alle province



- Review dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance in una selezione di amministrazioni provinciali
- Incontri regionali di trasferimento di know how e strumenti di lavoro
- Laboratori
- Assistenza e diffusione *on line*

6

Assistenza e diffusione *on line* :

- Tutorship a distanza
- documentazione sul progetto;
- diffusione di linee guida e modelli utili per l'applicazione della riforma
- confronto e scambi di esperienze tra le amministrazioni.

<http://pongas.formez.it/content/rinnova> e INNOVATORI PA
<http://www.innovatoripa.it/groups/rinnova>;

Esemplificazione del percorso di accompagnamento

Attività

Revisione, integrazione e adeguamento regolamentare

7

Contenuti:

- **Premialità:** gestione del fondo, metodologia di valutazione, responsabilità, attori, sistema di budgeting del salario accessorio di premialità, formazione e gestione delle graduatorie di premialità, attribuzione degli istituti premiali, individuazione degli istituti economici connessi alla premialità;
- **Governance:** disciplina nell'OIV e della struttura tecnica permanente (articolazione organizzativa, strumenti di supporto);
- **Ciclo di gestione della performance:** attori, tempi, procedure per la predisposizione del Piano e della relazione sulla performance;

Esemplificazione del percorso di accompagnamento

Attività

Predisposizione del piano e avvio del ciclo di gestione della performance

8

Contenuti:

Predisposizione di un *asset* di obiettivi ed indicatori di miglioramento del sistema che possano costituire il presupposto per il riconoscimento di valori premiali

Esemplificazione del percorso di accompagnamento

Attività

Impostazione e ridefinizione del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro

9

Contenuti:

Adattamento del contratto integrativo al nuovo sistema della premialità, revisione delle clausole incompatibili con il contratto nazionale o con le norme del decreto legislativo 150/2009

Esemplificazione del percorso di accompagnamento

Attività

Introduzione del sistema di valutazione delle performance individuali

10

Contenuti:

Individuazione di un modello di valutazione delle competenze individuali (organizzative, professionali, personali, etc. – l'art. 9 del Dlgs. n. 150/2009), che sia in grado di fornire strumenti di valutazione dei miglioramenti delle prestazioni individuali a cui ancorare meccanismi di premialità.

Esemplificazione del percorso di accompagnamento

Attività

Definizione di un sistema di misurazione delle performance organizzative

11

Contenuti:

Definizione di linee guida e modelli sviluppati sulla base di esperienze progressive di utilizzo di strumenti di *customer*, in funzione della misurazione dei risultati (*output*), dell'impatto (*outcome*) e della qualità.

Tempi e destinatari

12

Avvio: giugno 2011

Conclusione: luglio – settembre 2012

Destinatari: Dirigenti e funzionari delle 25 Province delle regioni Obiettivo Convergenza