

INDICE

Presentazione	1
---------------------	---

CAPITOLO I

PRESENTAZIONE DELLA GIORNATA

Lisa Zanardo, OIV Veneto

.....	3
-------	---

CAPITOLO II

COME CAMBIA LA VALUTAZIONE NELLE PA: LE PROSPETTIVE DELLA RIFORMA TRA CONTINUITA' ED ESIGENZE DI INNOVAZIONE

Angelo Rughetti, Sottosegretario Funzione Pubblica

1. Da dove partiamo.....	7
2. Novità e percorsi dal Decreto Legge n. 90/2014 in poi.....	9
3. La legge delega n. 124/2015 ed il decreto attuativo	10
4. Conclusioni	14

CAPITOLO III

IL NUOVO QUADRO ISTITUZIONALE E NORMATIVO IN MATERIA DI PERFORMANCE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Marco De Giorgi, Direttore generale Ufficio per la valutazione della *performance* - Dipartimento Funzione pubblica

1. Il <i>performance management</i> nelle recenti evoluzioni normative	17
2. Le nuove linee di indirizzo alla luce del quadro di riforma.	19
3. Il ciclo della performance e le autonomie territoriali.....	22

CAPITOLO IV

PRESENTAZIONE PRIMA SESSIONE “*PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E *PERFORMANCE* INDIVIDUALE: CORRELAZIONE E STRUMENTI PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLE ORGANIZZAZIONI E DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI”

Katy Mandurino, Giornalista “Sole 24 Ore”

.....	25
-------	----

CAPITOLO V

VERSO IL SUPERAMENTO DELL'AUTOREFERENZIALITÀ
 BUROCRATICA: IL CITTADINO VALUTATORE DELLA *PERFORMANCE*
 Lucia Valente, Assessore al Lavoro, Pari opportunità, Personale, Regione Lazio

1.	Dalla l. n. 124/2015 al d.lgs. n. 74/2017: verso la centralità del cittadino valutatore.....	27
2.	Il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Lazio.....	31
2.1	Segue. Quali spazi per il cittadino nella valutazione della <i>performance</i> della Regione Lazio: criticità e prospettive.....	34
3.	Considerazioni conclusive.....	35

CAPITOLO VI

IL PERCORSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO E DELLA RELAZIONE
 SULLA *PERFORMANCE* NELL'OTTICA DEL MIGLIORAMENTO
 DELLE ORGANIZZAZIONI E DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI.
 L'ESPERIENZA DELLA REGIONE CALABRIA
 Bruno Zito, Direttore generale Risorse umane Regione Calabria

1.	Premessa.....	37
2.	La costruzione del piano.....	38
2.1.	Gli obiettivi strategici.....	38
2.2.	Gli obiettivi operativi.....	39
2.3.	Modalità organizzative.....	40
3.	Riflessioni.....	41
3.1.	Commitment politico.....	41
3.2.	Modello organizzativo.....	42
3.3.	Logistica.....	42
4.	Miglioramenti futuri.....	43

CAPITOLO VII

LA VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA NEL PERCORSO DELLE
 RIFORME: LIMITI E PROSPETTIVE
 Alessandra Pioggia, OIV Regione Umbria

1.	La dirigenza nella distinzione fra indirizzo e gestione.....	45
2.	La valutazione della dirigenza e la tenuta della distinzione.....	48
3.	Il "nuovo" investimento sulla valutazione.....	50
4.	Un'altra riforma per la valutazione?.....	52

CAPITOLO VIII

MISURARE LA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA
 PER VALORIZZARE LA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE
 Elena Sala, OIV Regione Sardegna

1. Premessa	57
2. La pianificazione strategica	58
3. La programmazione	59
4. La misurazione e il monitoraggio.....	60
5. La valutazione e la premialità	60
6. Il ruolo degli organismi di valutazione.....	61
7. I fattori di successo.....	62

CAPITOLO IX

AGO E FILO. RIFLESSIONI SUL RUOLO DI CHI MISURA E VALUTA
 LE *PERFORMANCE* NEGLI ENTI PUBBLICI
 Bruno Susio, OIV Regione Autonoma Trentino Alto Adige

1. Come è cambiato il monto della valutazione negli enti pubblici a otto anni dal D.Lgs. 150/2009.....	63
2. Non è più possibile l'approssimazione nella misurazione....	64
3. La trasparenza è leva per l'integrità dei comportamenti	65
4. La responsabilità del valutatore è molto più evidente.....	65
5. La valutazione che serve: riflessioni sul ruolo del valutatore oggi.....	67
6. Il valutatore delle performance come agente di cambiamento	68

CAPITOLO X

RESPONSABILITÀ, EFFICACIA, PARTECIPAZIONE. LE LEVE PER
 UNA GESTIONE VIRTUOSA E CONDIVISA DELLA *PERFORMANCE*
 Cristiana Rogate, OIV Regione Emilia Romagna

1. Premessa	73
2. Fiducia	73
3. Responsabilità, efficacia e partecipazione	75
4. Ci vuole metodo!	77
5. Conclusioni	82

CAPITOLO XI

GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE IN REGIONE: UN
RACCORDO POSSIBILE?Fabio Milocchi, Dirigente responsabile prevenzione
della corruzione Regione Veneto

1.	Premessa	83
2.	Obiettivi dell'intervento	85
3.	Lo schema programmazione – pianificazione 2010-2015 ...	86
3.1	Ciclo complessivo della performance	86
3.2	Lo sviluppo di un progetto di controllo di gestione a supporto del Ciclo complessivo della performance. La prima fase	86
3.3	Lo sviluppo di un progetto di controllo di gestione a supporto del Ciclo complessivo della performance. La seconda fase	88
4.	Il cambiamento dello scenario normativo 2012-2015	88
4.1	Lo sviluppo del sistema informativo e la nascita dei nuovi sistemi per il controllo del DEFR	92
4.2	Lo sviluppo di un progetto di "Risk management" ...	93
4.3	Il cambiamento praticato	93
5.	Il nuovo orizzonte normativo 2016-2017	95
5.1	Il nuovo ruolo dell'Organismo Indipendente di Valu- tazione	96
5.2	Il nuovo ruolo del Dipartimento Funzione Pubblica ..	98
5.3	Le integrazioni del ruolo per gli Organismi indipen- denti di valutazione	99
6.	Conclusioni e prospettive di sviluppo	100
6.1	Le buone pratiche	100
6.2	Prospettive di sviluppo	102

CAPITOLO XII

INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE,
PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA, PTPC E
DISPOSIZIONI DI LEGGE RILEVANTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE
INDIVIDUALE: SEMPLICE TRASPOSIZIONE DI CONTENUTI O
RECIPROCA INTEGRAZIONE?

Angelo Maria Savazzi, OIV Regione Calabria

1.	Premessa	105
2.	Il controllo di gestione	106
3.	Programmazione finanziaria e ciclo della performance	108
4.	Un'organizzazione per processi	109

5. Le prescrizioni normative rilevanti ai fini della valutazione individuale.....	110
6. Integrazione tra prevenzione della corruzione, trasparenza e ciclo della performance.....	113
7. Conclusioni.....	114

CAPITOLO XIII

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: MIGLIORARE CON UN ADEGUATO SISTEMA INFORMATICO PER LA GESTIONE INTEGRATA DI DATI E PROCESSI
 Antonia Abramo, Direttore generale IFM

1. L'azienda IFM e la sua visione in ambito Performance.....	115
2. L'esperienza in Regione Calabria: la soluzione <i>Perseo</i>	117
3. Il prodotto IFM: la soluzione <i>Ciclope</i>	119
4. Le prospettive.....	121

CAPITOLO XIV

L'INTEGRAZIONE APPROPRIATA DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE NELL'AMBITO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE DELLA P.A., QUALE RISULTATO DELLA SINERGIA TRA OIV, CUG E CONSIGLIERE DI PARITÀ
 Giuditta Lembo, Consigliera di parità Regione Molise

.....	123
-------	-----

CAPITOLO XV

FUNZIONI DI GARANZIA ETICA DEL CUG – PRESIDIO ATTIVO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEL MALESSERE LAVORATIVO NELLA PROSPETTIVA DI DIALOGO STRATEGICO CON GLI OIV
 Ersilia Amatruda, Coordinatrice del tavolo Intercug

.....	135
-------	-----

CAPITOLO XVI

III SESSIONE – VALUTAZIONE COME STRUMENTO MANAGERIALE PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE, L'INNOVAZIONE, LO SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE REGIONALE
 Stefania Tagliabue, Coordinatore scientifico Azienditalia Il Personale,

Dirigente Personale e Organizzazione Comune di Cesena –
Unione Valle del Savio, moderatore

1. Premessa	141
2. Quale futuro per le organizzazioni	144
3. I temi trattati nella sessione	145

CAPITOLO XVII

VALUTAZIONE IN TEMPI DI RIORGANIZZAZIONE.
IL CASO DELLA REGIONE VENETO
Lisa Zanardo, OIV Regione Veneto

.....	149
-------	-----

CAPITOLO XVIII

LA VALUTAZIONE COME STRUMENTO DI SVILUPPO
ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE – IL RUOLO DEGLI OIV
Marta Barbieri, OIV Consiglio regionale Regione Lombardia e OIV
Regione Friuli Venezia Giulia

1. Premessa	159
2. Quale performance organizzativa deve misurare un OIV?...	159
3. Quale performance individuale deve misurare un OIV?	161
4. Quale ruolo deve ricoprire un OIV? – Cosa potrebbe contribuire a rafforzare questi organi nella loro attività?	163
5. Cosa potrebbe contribuire a rafforzare questi organi nella loro attività?	164

CAPITOLO XIX

PER UNA VALUTAZIONE SITUAZIONALE DELLA PERFORMANCE:
COME IMPOSTARE E RENDICONTARE LA LINEA VALUTATIVA
DELL'ENTE?
Pietro Bevilacqua, OIV Regione Abruzzo

Abstract.....	167
1. Valutazione situazionale, linea valutativa e miglioramento ..	168
2. Interlocazione politica e interlocazione gestionale per una valutazione efficace.....	170
3. Leggibilità e fruibilità della rendicontazione.....	171

CAPITOLO XX

LA VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI QUALITATIVI DELLA
PRESTAZIONE DIRIGENZIALE. L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA
AUTONOMA DI TRENTO

Paolo Nicoletti, Direttore generale Provincia Autonoma
di Trento

1. Il contesto	175
2. Il driver del cambiamento: la valorizzazione del capitale umano	176
3. La nuova legge provinciale sulla dirigenza	177
4. La valutazione delle prestazioni dirigenziali	177
5. La retribuzione di risultato	178
6. La <i>people satisfaction</i>	178
7. <i>Well-being e customer satisfaction</i>	178
8. Conclusioni	179

CAPITOLO XXI

MERCATO VS ORGANIZZAZIONE: IL RAGGIUNGIMENTO
DEGLI OBIETTIVI È IL CONTROLLO

Massimo Garavaglia, Assessore all'Economia Regione Lombardia

1. Mercato vs Organizzazione.....	181
2. Cosa controllo: Anticorruzione - obiettivi e risultati.....	182
3. Tipo di controllo: formale o sostanziale.....	182
4. Quali risposte e quali obiettivi dare all'organizzazione.....	183
5. Contesto sfavorevole.....	183
6. Risposte non contrattuali e obiettivi da dare all'organizzazione.....	184

CAPITOLO XXII

LA VALUTAZIONE QUALE STRUMENTO PER L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE: IL RUOLO DELL'ORGANO DI INDIRIZZO
POLITICO-AMMINISTRATIVO NEI PROCESSI DI VALUTAZIONE
DEL PERSONALE

Antonio Viscomi, Vicepresidente Regione Calabria

.....	187
-------	-----