

# **Cambiamento Organizzativo e Valorizzazione Individuale nella PA**

**Corso di Informazione & Formazione  
per l'efficace applicazione  
della Riforma Brunetta**

Allegati

---

---

# Punti Chiave della Riforma Brunetta

- **Le disposizioni della Riforma Brunetta assicurano**
  - una migliore **organizzazione del lavoro**
  - elevati **standard qualitativi ed economici** delle funzioni e dei servizi,
  - l'incentivazione della **qualità della prestazione** lavorativa,
  - la selettività e la concorsualità nelle **progressioni di carriera**,
  - il riconoscimento di **meriti e demeriti**
  - il rafforzamento della **responsabilità delle dirigenza**,
  - l'incremento dell'**efficienza** del lavoro pubblico
  - il contrasto alla scarsa **produttività** e all'**assenteismo**
  
- **La Riforma Brunetta, oggetto di questo documento, approfondisce tali assi di intervento e si articola su 4 punti chiave:**
  - 1) la **PERFORMANCE**, che deve essere pianificata, misurabile e misurata;
  - 2) il **MERITO**, che deve essere definito, misurato e premiato economicamente;
  - 3) la **RESPONSABILITA'**, premiata o sanzionata con la sospensione dello stipendio o il licenziamento;
  - 4) la **TRASPARENZA**, con la pubblicazione nel sito istituzionale di nomi, ruoli, referenze e retribuzioni, il tutto senza filtri o password.

# La Riforma Brunetta: la Performance

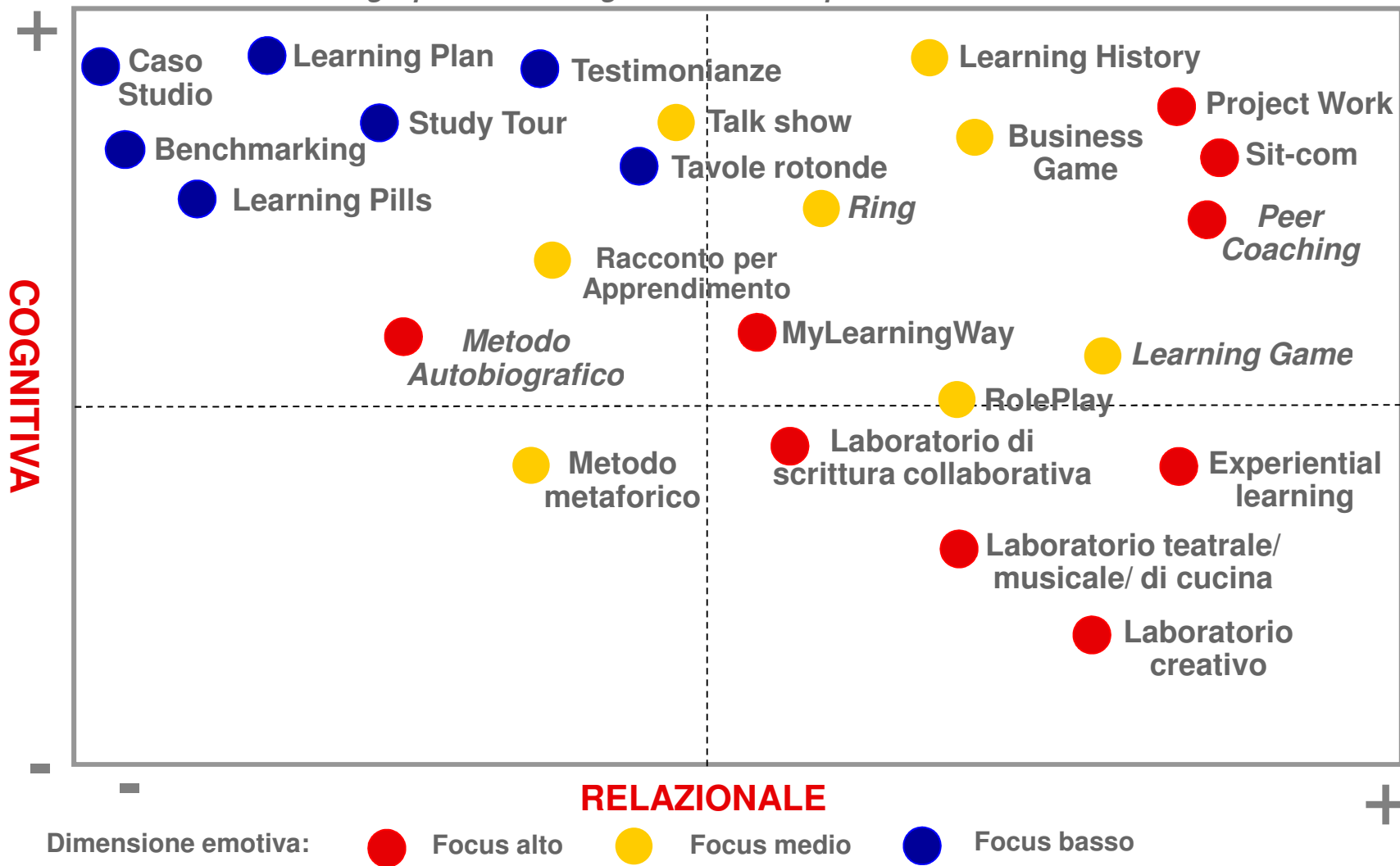
- Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e valutare la **Performance** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti
  - Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
- Il rispetto delle disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di **premi** legati al merito e alla performance
- Il Ciclo di Gestione della Performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli **obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi dei **risultati** e dei rispettivi **indicatori**;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'**allocazione delle risorse**;
  - c) **monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) **misurazione e valutazione della performance**, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei **sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) **rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

# La Riforma Brunetta: la Trasparenza

- **La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione,**
  - degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
- **Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale:**
  - a) Il **Programma** triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione;
  - b) il **Piano** e la **Relazione** di cui all'articolo 10;
  - c) l'ammontare complessivo dei **premi** collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
  - d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della **premieria** sia per i dirigenti sia per i dipendenti; [...]
  - f) i **curricula** dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
  - g) le **retribuzioni** dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili delle retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; [...]
- **In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.**
- **Il licenziamento in sede disciplinare è disposto nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento**

# Metodologie e Dimensioni dell'Apprendimento

In corsivo le Metodologie presenti in Allegato a titolo esemplificativo



## DESCRIZIONE

**Un testimone o un champion professionale risponde a domande, criticità, obiezioni e situazioni rispetto a un tema definito**

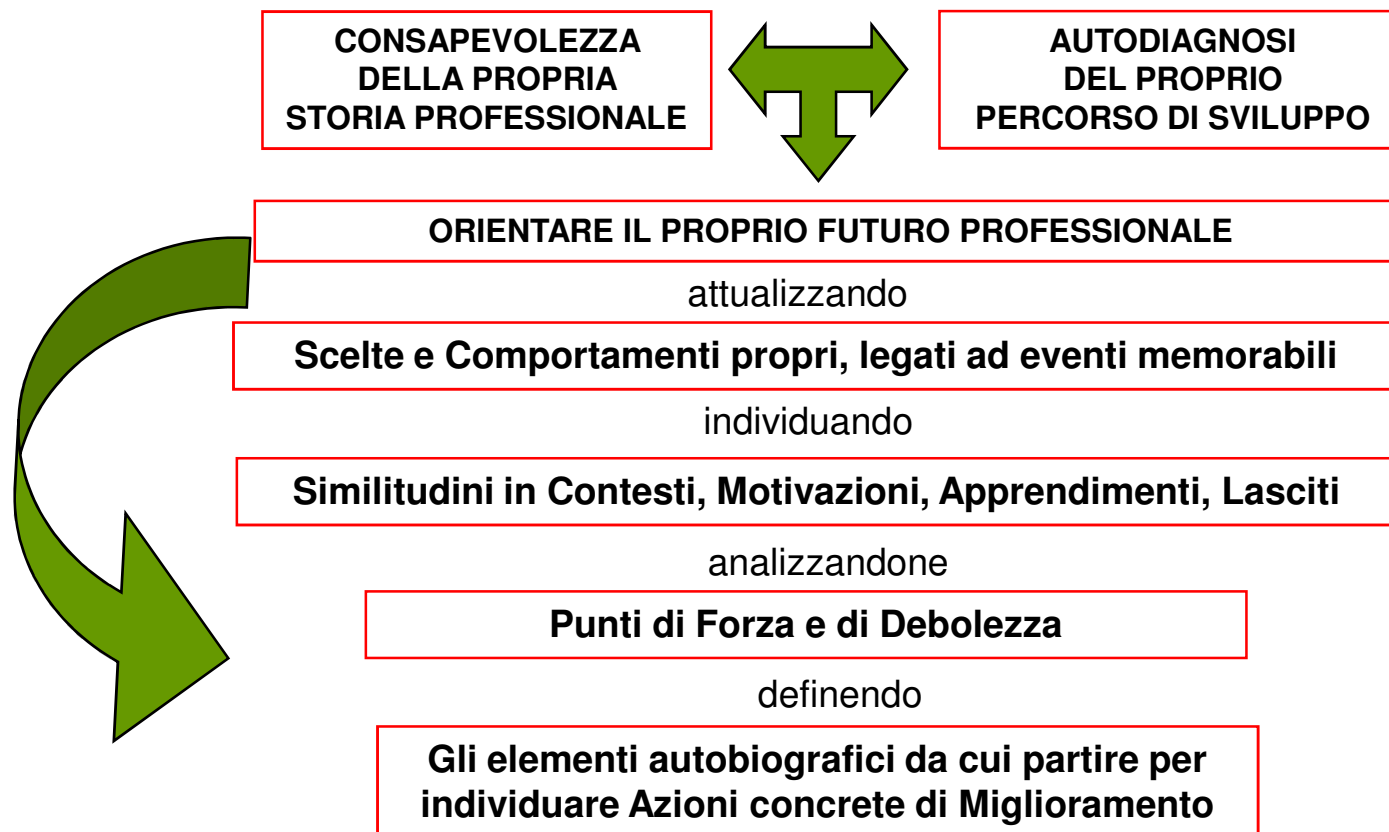
## CONTENUTI/ARTICOLAZIONE

- **Esposizione delle tematiche attraverso domande mirate da parte di un gruppo di partecipanti**
- **L'attivazione della discussione è incentrata su tematiche precedentemente presentate e prevede una riflessione e un debriefing finale sulle risposte ottenute**



# Il Metodo Autobiografico

## IPOSTESI DI SCHEMA (Esempio)



## DESCRIZIONE

Game interattivo che consente di lavorare sui 4 elementi costitutivi del Ruolo (Responsabilità, Competenze, Attività, Risultati) al fine di costruire il corretto profilo di Ruolo del Dirigente della PA

Esempio:



## DESCRIZIONE



Si individuano in piccoli gruppi i ruoli di: Coach, Coachee, Collega/ghi

Il **Coachee** propone una sua problematica relativa a una situazione critica (p es la Valutazione). Si deve trattare di un problema specifico e non generico e deve essere individuale e non “collettivo”. (es. un problema con uno specifico collaboratore, ecc..)

Il **Coach** pone domande e aiuta il Coachee a definire la situazione, ad analizzarne le cause, a capire come la persona sta affrontando la situazione. Coinvolge il o i **Colleghe** chiedendo loro se si sono trovati in situazioni simili e come le hanno affrontate

Si attiva una discussione, guidata dal Coach, che deve portare ad identificare una o più soluzioni soddisfacenti per il Coachee e, soprattutto, concretamente attuabili. La discussione non deve durare oltre 15 minuti

Al termine si scambiano i ruoli, possibilmente facendo sì che tutti abbiano potuto affrontare una propria criticità di ruolo

In plenaria si discute della modalità di conduzione del gruppo, delle dinamiche emerse, delle difficoltà incontrate nel gestire la situazione e nelle alternative concrete che si sono individuate rispetto alle criticità via via affrontate.

# La Proposta Coreconsulting: Informazioni Generali

- **Informazioni**  
CORE CONSULTING GARE SRL A SOCIO UNICO - Scuola di Pubblica  
Amministrazione  
Viale San Concordio, 333 - 55100 Lucca  
Tel. 0583/580305 - Fax 0583/418319 - email: [segreteria@scuola.lucca.it](mailto:segreteria@scuola.lucca.it)