



MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
Scuola di Formazione ed Aggiornamento
del Personale dell'Amministrazione Giudiziaria
Sede di Napoli



Castel Capuano

CORSO DI FORMAZIONE: "La valutazione della performance organizzativa nella Giustizia"

Premessa

Le novità previste in tema di valutazione delle Performance organizzative intendono favorire lo sviluppo delle competenze e degli strumenti dei sistemi di pianificazione e programmazione, misurazione e valutazione dei risultati.

Tali interventi sono coerenti con i contenuti della riforma della pubblica amministrazione introdotti con il decreto legislativo 150 del 2009 sul ciclo di gestione delle performance, con particolare attenzione alla fase di monitoraggio e valutazione della performance a supporto dei processi decisionali dell'amministrazione e all'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

La formazione del personale svolge un ruolo fondamentale nella trasformazione dei modelli organizzativi della P.A., sempre più orientati, sulla spinta della continua evoluzione del quadro normativo, ad un passaggio da modelli di tipo burocratico a modelli di tipo manageriale, dove la responsabilizzazione sui risultati conseguiti e, dunque, le competenze individuali, giocano un ruolo fondamentale. La profonda trasformazione del quadro normativo che regola le modalità di funzionamento della P.A. richiede che l'intervento formativo si occupi non soltanto di fornire le capacità per attuare specifici progetti, ma si curi, altresì, di produrre un arricchimento professionale di base per consentire ai funzionari e ai dirigenti di assumere efficacemente il ruolo che i diversi assetti istituzionali, nonché la evoluzione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili, impongono loro.

Il Decreto Legislativo n. 150 del 2009, infatti, ha innanzitutto cambiato profondamente, oltre che l'intero sistema di valutazione della performance, la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di rendere il rapporto tra il dirigente e i suoi dipendenti sempre più simile a quello delle imprese private. Si tratta di un ulteriore passo in avanti nel processo di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che restringe i margini di azione della contrattazione collettiva per migliorare la produttività degli uffici pubblici attraverso una responsabilizzazione del dirigente e un rafforzamento dei suoi poteri.

Per realizzare il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a quella dei risultati (output ed outcome), la riforma ha introdotto, inoltre, un rinnovato sistema di valutazione delle performances della P.A.

Performance, valutazione, trasparenza e integrità possono, pertanto, definirsi le “nuove parole d’ordine” con le quali il legislatore ha inteso dare risposta alle aspettative di maggiore efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa dei cittadini, bisognosi di servizi di qualità comparabile a quella dei più importanti paesi europei.

Con il progredire della transizione della PA verso il predetto modello diviene sempre più importante curare l’affidabilità e la disponibilità dei servizi, dei sistemi e delle infrastrutture che tale modello sostengono e, in tale ottica, il ruolo della formazione diviene strategico nel perseguimento degli obiettivi indicati.

Obiettivi

Sviluppare le competenze necessarie per dare attuazione alle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009, fornendo conoscenze sia di tipo organizzativo che tecnologico nelle diverse fasi dei processi.

Fornire un quadro organico relativo all’applicazione del D.Lgs 150/2009 alla Giustizia.

Descrizione dell’intervento

L’intervento formativo riguarderà:

la performance organizzativa cioè la valutazione del funzionamento delle unità organizzative e dell’istituzione nel suo complesso. Ciò significa valutare:

l’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività con rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

l’attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di impiego delle risorse;

il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e gestionali del personale;

lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

l’efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

le iniziative ministeriali, al riguardo, con illustrazione dello stato di attuazione.

Programma prima giornata:

- **Il quadro normativo in materia di Valutazione delle performance organizzative**

Docente : prof. Giancarlo Vecchi

- Esegesi del Titolo I e II del D. Lgs. n. 150 del 2009.
- Il sistema di valutazione della performance.
- I protagonisti:
 - la Commissione nazionale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche;
 - l'Organismo indipendente di valutazione della performance;
 - i dirigenti.
- Le fasi del ciclo di gestione della performance organizzativa:
 - La definizione e l'assegnazione di obiettivi SMART e "Performance Plan";
 - L'allocazione delle risorse in rapporto agli obiettivi;
 - Il monitoraggio della performance;
 - Misurazione e valutazione della performance
 - Modelli di valutazione europei

Programma seconda giornata:

- **Gli strumenti necessari per la valutazione delle performance**

Docente: prof. Guido Capaldo,

- I sistemi di valutazione nella Giustizia
- L'ulteriore sviluppo del Ciclo della performance
- Gli ambiti di intervento prioritario ai fini del loro rafforzamento ed utilizzo nei processi decisionali
- Il rafforzamento delle competenze, nella fase di monitoraggio e valutazione di interventi della performance
- La promozione del raggiungimento degli obiettivi di servizio

Periodo di svolgimento:

Ottobre 2013

Destinatari

Il corso è rivolto ai dirigenti ed ai direttori amministrativi operanti negli uffici giudiziari dei distretti di Napoli e Salerno, in un numero massimo di 40 unità.

Edizioni previste:

n. 1 edizione di due giornate.

Orario del corso: ore 8.30 – 14.30

Docenti:

prof. Guido Capaldo, professore ordinario presso l'Università di Napoli Federico II
prof. Giancarlo Vecchi, ricercatore presso il Politecnico di Milano

Esercitatore:

dr Raffaele Mea, dirigente Procura della Repubblica presso il Tribunale di Latina.

Coordinatore:

dr Giuseppe Cutolo