



Valutare negli Enti Pubblici è possibile?

Esperienze in Corte dei conti

Catia Vizzarri

Direzione Generale Sistemi Informativi Automatizzati della Corte dei conti

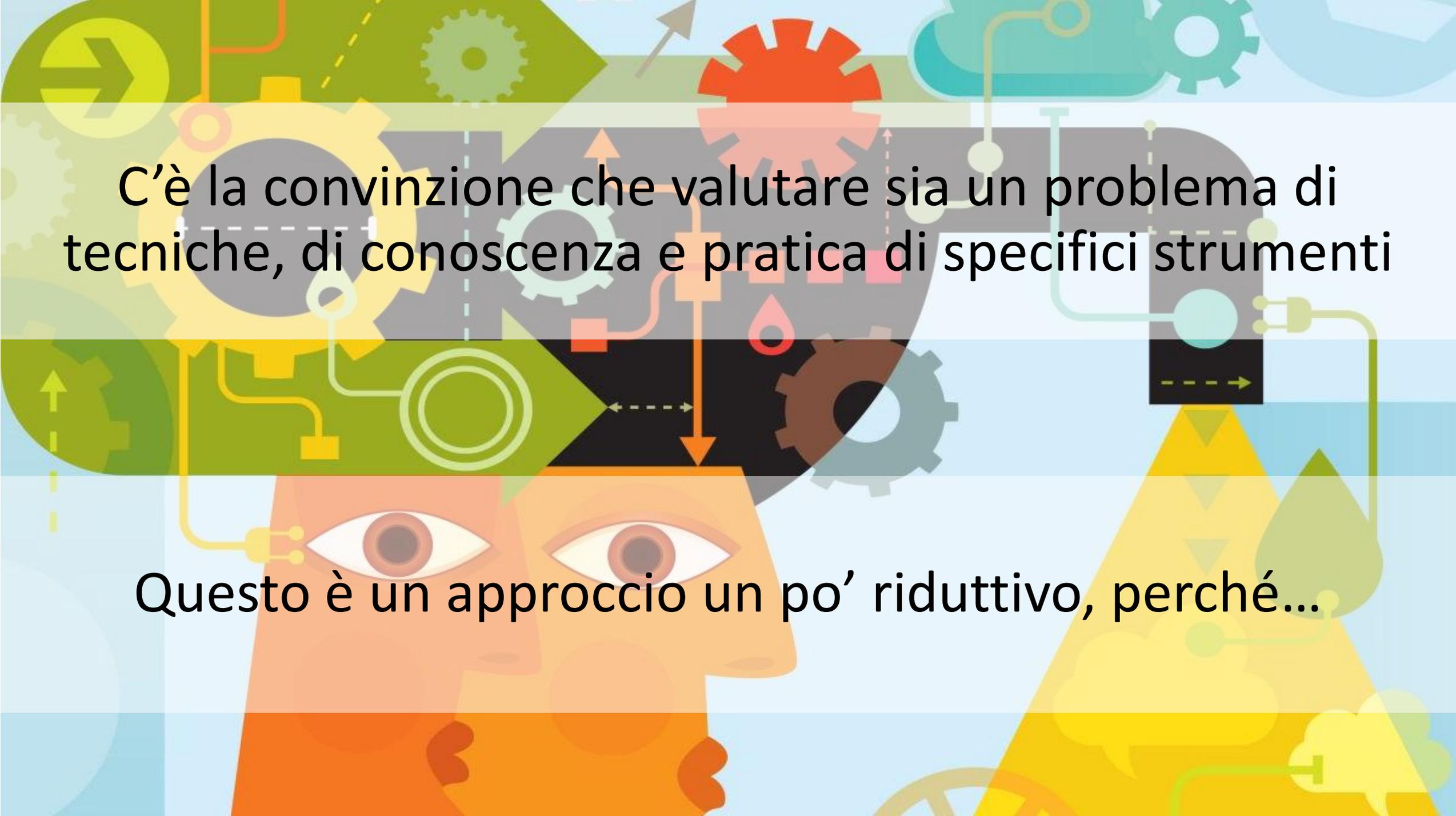
CNR – Roma, 16 maggio 2016

Parlerò di:

- Esperienze di valutazione alla Corte dei conti, ovvero «il segreto del nostro successo»
- Sistemi premianti ed incentivi
- Nuovo approccio culturale



Non si può non valutare



C'è la convinzione che valutare sia un problema di tecniche, di conoscenza e pratica di specifici strumenti

Questo è un approccio un po' riduttivo, perché...

L'esperienza in Corte dei conti

Miglioramenti significativi delle performance si ottengono solo se, all'innovazione delle tecnologie, corrisponde un rinnovamento del tessuto organizzativo

L'esperienza in Corte dei conti

Le schede di valutazione



Valutazione «bottom-up»



Valutazione «top-down»

L'esperienza in Corte dei conti

I risultati

**Impegno, disponibilità, serietà, rigore, autonomia, accettazione,
condivisione, autovalutazione consapevole**

Ciò che siamo oggi è la continuazione di quella esperienza



«IL SEGRETO DEL NOSTRO SUCCESSO»

Passaggio ad una cultura aziendale che favorisse la cultura di squadra

Visione chiara di come avrebbe dovuto essere l'organizzazione del futuro

Comunicazione

Collaborazione di gruppo

Autonomia, flessibilità e fiducia

Impegno e determinazione verso gli obiettivi

Feedback

«IL SEGRETO DEL NOSTRO SUCCESSO»

Non di solo pane...

Responsabilizzazione

Ricevimento della delega e della possibilità di delegare

Possibilità di sentirsi parte di una squadra

Formazione mirata per aumentare le proprie competenze

Partecipazione a seminari, convegni, workshop

Partecipazione alle decisioni importanti e possibilità di esprimere la propria opinione

Autonomia

Dal particolare al generale



● La valutazione coinvolge il personale già dall'inizio delle fasi

● Obiettivi, programmi e attività sono oggetto di continua condivisione

● È necessario che il valutato possa valutare il valutatore

Dal particolare al generale

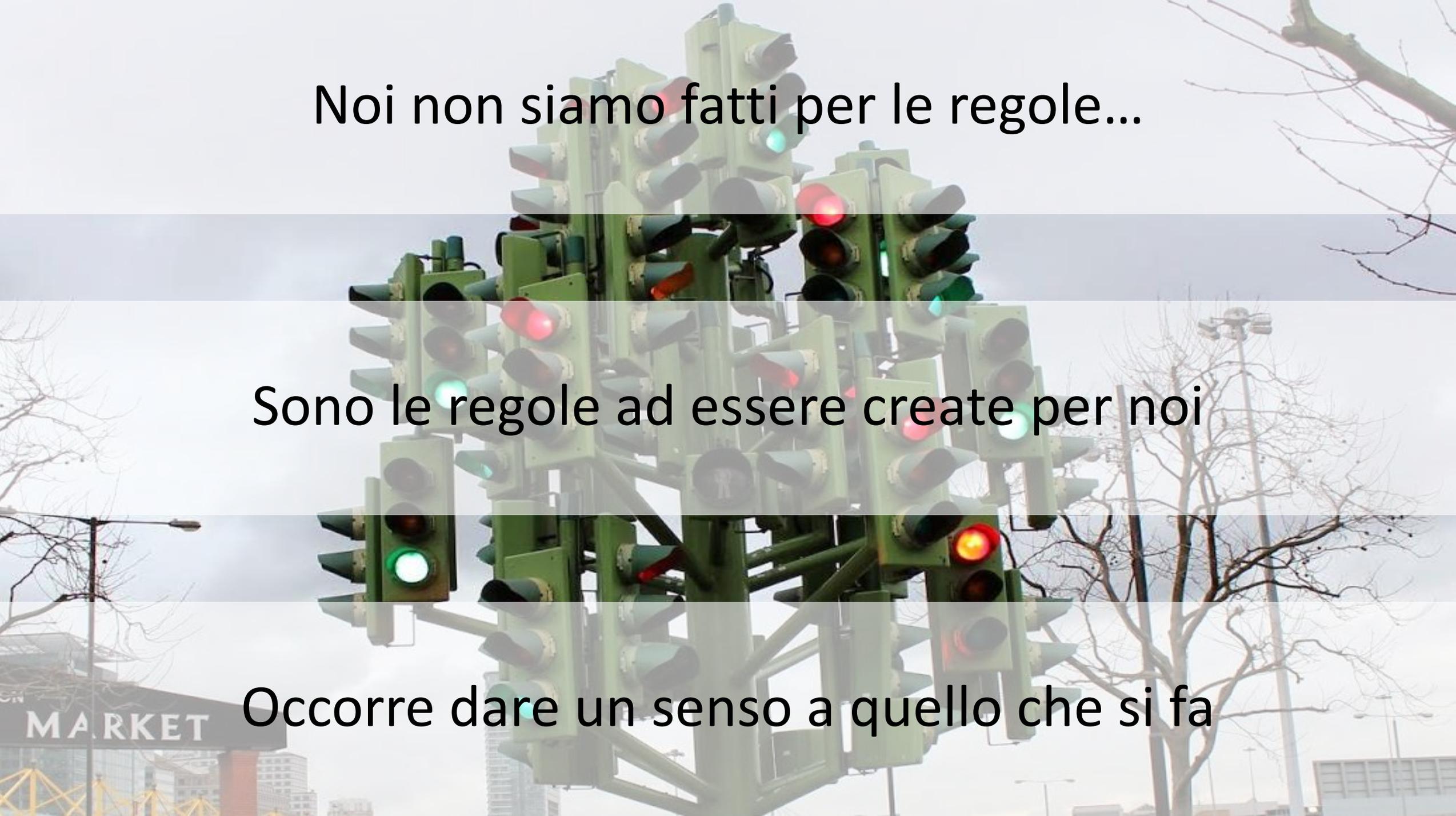
«Non è attraverso l'introduzione di nuove regole che si riesce ad innestare un circolo virtuoso nella gestione dell'attività amministrativa!

L'introduzione di strumenti di management tramite le norme non accresce le capacità gestionali delle amministrazioni, ma semplicemente incrementa in modo alluvionale la quantità di adempimenti e di burocrazia che ci soffoca.

Le leggi in materia non debbono rappresentare un limite, bensì un'opportunità.

Solo in questo modo il senso etico, le competenze e, più in generale, la professionalità dei dipendenti pubblici potranno fungere da volano per un reale cambio di verso. Questo è il solo modo con il quale si può costruire e alimentare una cultura di squadra»

(Fausto De Felici)



Noi non siamo fatti per le regole...

Sono le regole ad essere create per noi

Occorre dare un senso a quello che si fa

Il decalogo del «buon senso» nella valorizzazione delle competenze nella PA

(Luca Attias, Convegno Forum PA 2012):

- 1. Per valorizzare le competenze... ci vogliono le competenze!*
- 2. Il curriculum va sempre richiesto e va sempre fornito*
- 3. Le competenze - intese come capacità - sono osservabili*
- 4. Le competenze - intese come motivi/valori - sono conoscibili solo con il concorso dell'individuo*
- 5. Meritocrazia: la valorizzazione delle competenze va meritata*
- 6. Falso mito: «In P.A. non esistono strumenti per attuare la meritocrazia». E se... «Cosa ti piacerebbe fare?»*
- 7. Delega forte ed esplicita*
- 8. Responsabilizzazione e flessibilità sul lavoro - quando dove e come: lavorare per obiettivi*
- 9. Formazione mirata e progettuale per aumentare le competenze*
- 10. Dare sfogo alla creatività delle persone*

Dare sfogo alla creatività delle persone
La persona al centro

Le persone vogliono essere ascoltate e coinvolte, aspirano a raggiungere le mete desiderate e a migliorare continuamente le proprie prestazioni

Le persone cercano riconoscimento e considerazione

La persona al centro

Riconoscimento della persona e dei suoi bisogni

A hand in a blue shirt points upwards towards a central, larger grey silhouette of a person in a suit. This central figure is surrounded by several smaller, lighter grey silhouettes of people in business attire, arranged in a circular pattern. The background is a blurred image of a person in a blue shirt.

Di stimoli

Di struttura

Di riconoscimento (di carezze)

A statue of a man in a white suit and cravat, standing in front of a building. The statue is the central focus on the left side of the image. The background shows a multi-story building with windows and air conditioning units. A semi-transparent white banner is overlaid across the middle of the image, containing the text.

Ringrazio per l'attenzione

Catia Vizzarri

Direzione Generale Sistemi Informativi Automatizzati della Corte dei conti

catia.vizzarri@corteconti.it