

«Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa e per l'innovazione della PA»

Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza

M1C1 - Sub-investimento 2.3.1 –Investimenti in istruzione e formazione –

Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni

Le competenze di leadership per la valutazione della performance

Programma percorso formativo Ministero dell'Istruzione e del Merito - Edizione A

Introduzione:

L'iniziativa formativa è finalizzata a **potenziare le competenze di leadership** per la gestione e valutazione della performance, processo strategico per la creazione di valore pubblico e la valorizzazione delle persone e della PA nel suo complesso, come indicato dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*

Attraverso un **approccio laboratoriale**, i partecipanti avranno un ruolo attivo, sperimentando concretamente i temi affrontati e, attraverso momenti di confronto e condivisione, avranno modo di esplorare le interconnessioni tra le capacità trasversali di leadership e il processo di misurazione e valutazione della performance e sperimentare, condividere e applicare efficacemente metodi e strumenti operativi per l'implementazione/innovazione dei **Sistemi di Valutazione e Misurazione della Performance (SVMP)**, e per guidare e motivare i propri collaboratori nel raggiungimento di obiettivi comuni, generando valore pubblico.

Il percorso si configura in coerenza con l'Azione pilota sperimentata nel secondo semestre 2024, rivolta ai Dirigenti del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché con il programma di formazione, fruibile sulla piattaforma Syllabus in modalità asincrona, volto a rafforzare le competenze della PA sulle novità introdotte dalla Direttiva Ministeriale del 28 novembre 2023.

“ Ottenere risultati e guidare e ispirare le persone, sebbene caratteristiche ben distinte, sono strettamente connesse e interdipendenti. Ad esempio, in assenza di buoni risultati, non si può considerare la propria leadership in modo positivo, parimenti una buona performance spesso deriva da una leadership solida. Essere un buon leader non significa quindi solo ispirare e motivare, quanto tradurre queste qualità in risultati concreti e duraturi.

(Sen. P. Zangrillo) ”

Il quadro istituzionale di riferimento:

L'iniziativa promossa da Formez PA, su indicazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, mira a sperimentare percorsi formativi innovativi per sviluppare competenze professionalizzanti nei dirigenti della Pubblica Amministrazione, in tema di innovazione organizzativa e gestione delle risorse umane. Tali percorsi formativi sono costruiti in base a strategie specifiche delle amministrazioni, per rispondere ai reali fabbisogni organizzativi.

Gli atti di indirizzo del Ministro per la PA, sen. Paolo Zangrillo del 28/11/2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* e del 14/01/2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, rafforzano l'importanza della valutazione della performance e della formazione come leve strategiche per la valorizzazione del capitale umano.

Attraverso la realizzazione del presente intervento formativo, Formez PA intende promuovere un sistema di valutazione trasparente e partecipativo, attribuendo alla leadership un ruolo chiave nel guidare il cambiamento e generare valore pubblico. La formazione pertanto diventa un obiettivo concreto e misurabile, centrale per l'innovazione e l'efficienza della PA.

Il percorso di Alta formazione

Obiettivo specifico dell'intervento è l'accrescimento delle competenze nell'applicazione degli atti di indirizzo ministeriali sulla valutazione della performance.

Struttura dell'intervento e metodologia: I partecipanti saranno inseriti in un percorso strutturato in 6 moduli di 6 ore ciascuno, da erogare con attività formativa in presenza. Dal punto di vista metodologico sarà preferito un approccio laboratoriale, con i contenuti didattici che diventeranno base per esercizi formativi al fine di sperimentare le competenze in simulazioni e giochi di ruolo, in modo che i partecipanti assumano un ruolo attivo per tutto il percorso.

Alla fine del percorso, sarà erogato un test finale di valutazione delle competenze acquisite a cui saranno ammessi i partecipanti che avranno raggiunto il 75% delle ore di presenza; il test finale è finalizzato al riconoscimento dell'attestato formativo

Sede: Ministero dell'Istruzione e del Merito, Roma

Di seguito il Programma formativo

Programma del corso

1. Le competenze del leader in azione – 28 novembre 2025, ore 9.30-16.30

Argomento	▪ Le determinanti del comportamento: motivazioni, bisogni, competenze ▪ Ripresa delle competenze ▪ La lettura delle attitudini ▪ Motivazioni e bisogni
Attività Laboratoriali	▪ Esercitazione sulla motivazione ▪ Analisi di caso ▪ Discussione di gruppo

2. Pensare e agire da manager – 3 dicembre 2025, ore 9.30-16.30

Argomento	▪ La nascita del management ▪ Standardizzazione, velocità, leggerezza ▪ Il miglioramento continuo e diffuso ▪ Incertezza, complessità e potenza dell'organizzazione ▪ Il capo e il manager: i nuovi compiti e le nuove competenze
Attività Laboratoriali	▪ Esercitazione sulla managerialità ▪ Analisi di caso ▪ Discussione di gruppo

3. I sistemi di gestione del personale – 4 dicembre 2025, ore 9.30-16.30

Argomento	▪ Leve organizzative per il riconoscimento del merito e lo sviluppo delle persone ▪ Posizione, Profilo, Prestazione, Potenziale ▪ Strumenti integrativi per la valutazione delle performance (360°, matrice performance/potenziale)
Attività Laboratoriali	▪ Esercitazione ▪ Discussione in plenaria

4. La valutazione della performance parte 1: leadership – 11 dicembre 2025, ore 9.30-16.30

Argomento	- Performance organizzativa e performance individuale - Gli obiettivi della valutazione della performance - Gli “oggetti” della valutazione individuale - Il processo di valutazione - L’osservazione dei comportamenti
Attività Laboratoriali	- Esercitazione e discussione di gruppo - Rilevare e declinare i comportamenti connessi con le competenze di leadership

5. La valutazione della performance parte 2: i colloqui di assegnazione e di feedback – 17 dicembre 2025, ore 9.30-16.30

Argomento	- La definizione delle aspettative - La preparazione del colloquio di assegnazione - Il colloquio di feedback: obiettivi e “cautele” - Il feedback costruttivo - Feedback e sviluppo - La comunicazione efficace: ascolto, assertività, <i>bias</i>, fonti di conflitto
Attività Laboratoriali	- Esercitazione e discussione di gruppo - Prove di colloquio - Osservazione, valutazione e <i>lesson learned</i>

6. Gestire il cambiamento – 18 dicembre 2025 ore 9.30-16.30

Argomento	- Le complessità del cambiamento - Routine, abitudini, controllo sociale e “resistenze al cambiamento” - Le azioni di sviluppo disponibili - Le competenze del leader che sa cambiare
Attività Laboratoriali	- Esercitazione e discussione di gruppo - I prossimi “piccoli passi”: cosa si può fare per migliorare le performance nella PA - Il possibile programma di cambiamento: si può? Come?