

Il contributo del CAF ai sistemi direzionali

Claudia Migliore

Ma il CAF a chi serve?

Sfatiamo alcuni luoghi comuni:

- non serve al gruppo Qualità per fare valutazione
- non serve alla dirigenza per fare valutazione
- non serve al GAV (gruppo di Autovalutazione) per esprimere la propria posizione



**Il CAF serve all'organizzazione
nel suo complesso!**

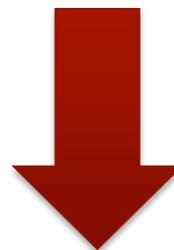
Tutti gli stakeholder possono beneficiarne

Cosa produce il check diagnostico

- Modello CAF
- Check diagnostico



Visione
Partecipazione
Coinvolgimento
Miglioramento



Cultura organizzativa

Il CAF «fa cultura»

- Sviluppa un **pensiero organizzativo** di livello più alto della gestione ordinaria
- **Allena alla visione sistemica del PDCA** e dialoga con tutti i processi di gestione
- Spinge alla ricerca delle cause dei risultati e delle connessioni interne (approccio **olistico**)
- Promuove lo sviluppo di competenze e orienta verso una gestione innovativa delle risorse umane (**Human Resource Management**)
- Favorisce il coinvolgimento attivo e la **partecipazione** degli stakeholder favorendo **l'accountability** e la **trasparenza** dei risultati

Il contributo del CAF alla definizione delle strategie

Ciclo di gestione della performance

Linee guida n.2/2017 per la predisposizione del SMVP

Contributo

- Dare una maggiore attenzione al livello “alto” della pianificazione e alla centralità della performance organizzativa.
- Considerare lo stato delle risorse per verificare la sostenibilità degli obiettivi e dei risultati attesi

- E' triennale, orienta la strategia e sostiene ed affianca la gestione
- Pone particolare focalizzazione a Strategy & Planning (Crit.2)
- Fornisce una visione olistica del funzionamento dell'organizzazione con particolare attenzione alla performance organizzativa

Il contributo alla definizione degli obiettivi

Ciclo di gestione della performance

Linee guida n.2/2017 per la predisposizione del SMVP

Contributo del check diagnostico

L'amministrazione deve individuare:

- Obiettivi strategici triennali
- Obiettivi operativi annuali

Consente di individuare le aree di debolezza e i punti di forza per supportare la definizione degli obiettivi «trasversali» basando tale ricerca su evidenze condivise

Il contributo alla condivisione dei risultati

Ciclo di gestione della performance

Linee guida n.2/2017 per la predisposizione del SMVP

Nella definizione dei risultati attesi per ciascun obiettivo dell'amministrazione, riveste particolare **importanza il processo di condivisione dei contenuti del Piano a tutti i livelli dell'organizzazione.**

Contributo del check diagnostico

Il processo di autovalutazione:

- punta all'empowerment del personale a tutti i livelli non solo della dirigenza
- Agisce sulla motivazione per la definizione del miglioramento e il raggiungimento dei risultati attesi.

Il contributo alla valutazione partecipativa

Ciclo di gestione della performance

Linee guida n.4/2020 per la predisposizione del SMVP

- Mappatura degli stakeholder

Contributo del check diagnostico

- Comunicazione e coinvolgimento degli stakeholder anche nel GAV
- Criterio 4 e criterio 6 del modello
- Temi della coprogettazione e della co-evaluation presenti nella maggior parte dei criteri (2, 4, 5, 6, 9)

Il contributo alla valutazione individuale

Ciclo di gestione della performance

Linee guida n.5/2020 per la predisposizione del SMVP

- la valutazione dal basso
- la valutazione fra pari
- la valutazione da parte di stakeholder esterni
- la valutazione a 360°

Contributo del check diagnostico

- Criterio 3 e 7 del Modello
- Cultura organizzativa diffusa basata su valutazione e autovalutazione
- Competenza sul tema della valutazione
- Coinvolgimento e partecipazione come nudge verso il miglioramento