

# Il Modello CAF

- Perchè un Modello
- Messaggi chiave
- Struttura

Bari, 23/02/2024



Cofinanziato  
dall'Unione europea



GOVERNANCE  
E CAPACITÀ  
ISTITUZIONALE  
2014-2020

# Perchè il Modello CAF?

Facciamo le **cose bene?**  
Facciamo le **cose giuste?**

Conosciamo il  
nostro **ecosistema?**

Conosciamo le  
**buone pratiche** ed  
esperienze di altri?

Qual è il **valore pubblico** atteso e  
realizzato dalla nostra  
organizzazione?

Usiamo **modelli organizzativi**  
consolidati?

Qual è il nostro  
livello di **maturità organizzativa?**

Abbiamo una  
**visione olistica**  
della nostra  
organizzazione?

**L'utilizzo del Modello CAF può dare una risposta a queste domande**

# Il Modello CAF: uno strumento per le organizzazioni nel contesto di iniziative internazionali

Aggiornamento  
costante del  
Modello (CAF2020,  
quinta edizione)

Modelli CAF  
settoriali  
(Education, ...)

Aggiornamento  
Processo CAF  
External  
Feedback (PEF)

Collegamento  
con OECD  
Recom-  
mendations –

Survey OECD su  
CAF e Resilienza  
nella PA

.....

# Le componenti del modello CAF:

## Principi, Criteri, Metrica



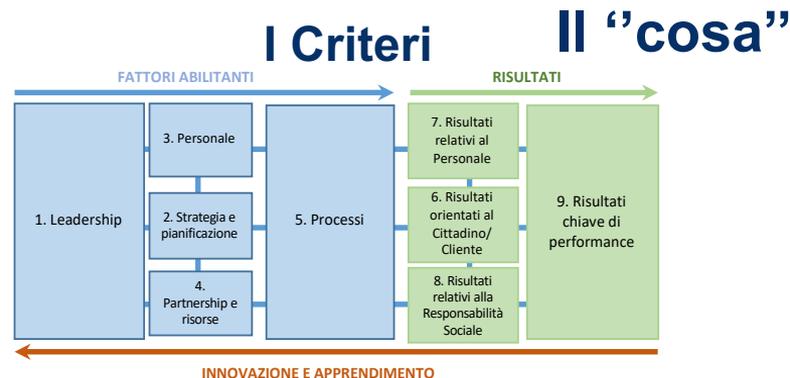
# La struttura del modello CAF: I Criteri



# Il PDCA: Metrica e strumento di gestione

La metrica **PDCA** si applica ai **criteri / sottocriteri del modello** per capire in che misura la logica PDCA e le buone pratiche sono attuate dalla organizzazione e quali risultati determinano

La metrica  
**PDCA**  
Il "come"



La metrica PDCA rappresenta sia uno strumento di misura dell'organizzazione sia la **logica per la gestione efficace dei processi**

# Il Modello CAF 2020 – I Messaggi chiave

☐ **Flessibilità organizzativa**, agilità, resilienza, innovazione



☐ **Rapporto di fiducia leader / personale**, coinvolgimento e responsabilizzazione



☐ **Cambiamento e miglioramento** per rispondere agli stakeholder



☐ **Ottica di breve e lungo periodo**



☐ **Impatto di digitalizzazione e tecnologia**



☐ **Sostenibilità (UNSDGs, United Nations Sustainable Development Goals)**

☐ **Riforme del Settore Pubblico** come indirizzo e impegno



# Il valore aggiunto del modello CAF

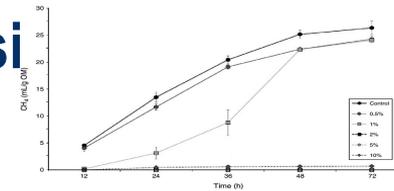
✓ fornisce una **visione olistica e sistemica**



✓ promuove **l'ascolto degli Stakeholder e la Qualità condivisa** (co-design, co-production, ...)



✓ pone attenzione alla **misurazione dei Processi** e dei relativi **Risultati (PDCA)**



✓ favorisce il **confronto** (*benchlearning / benchmarking*)



✓ guida all'**autovalutazione** e indirizza il **miglioramento**



✓ **coinvolge / mobilita / motiva** il personale



# L'Autovalutazione delle organizzazioni

- Il processo di Autovalutazione
- Il quadro complessivo
- Le aree di attenzione



# Il Processo di autovalutazione

## punti forti e punti migliorabili dell'esperienza Puglia

### Punti forti:

- Cinque organizzazioni partecipanti alla sperimentazione hanno concluso il rapporto di autovalutazione, individuando elementi consolidati e aree deboli rispetto al Modello CAF
- Utilizzo degli strumenti della piattaforma (in particolare il questionario per il personale)
- La visione complessiva appare generalmente coerente e in grado di indirizzare le aree di miglioramento prioritarie

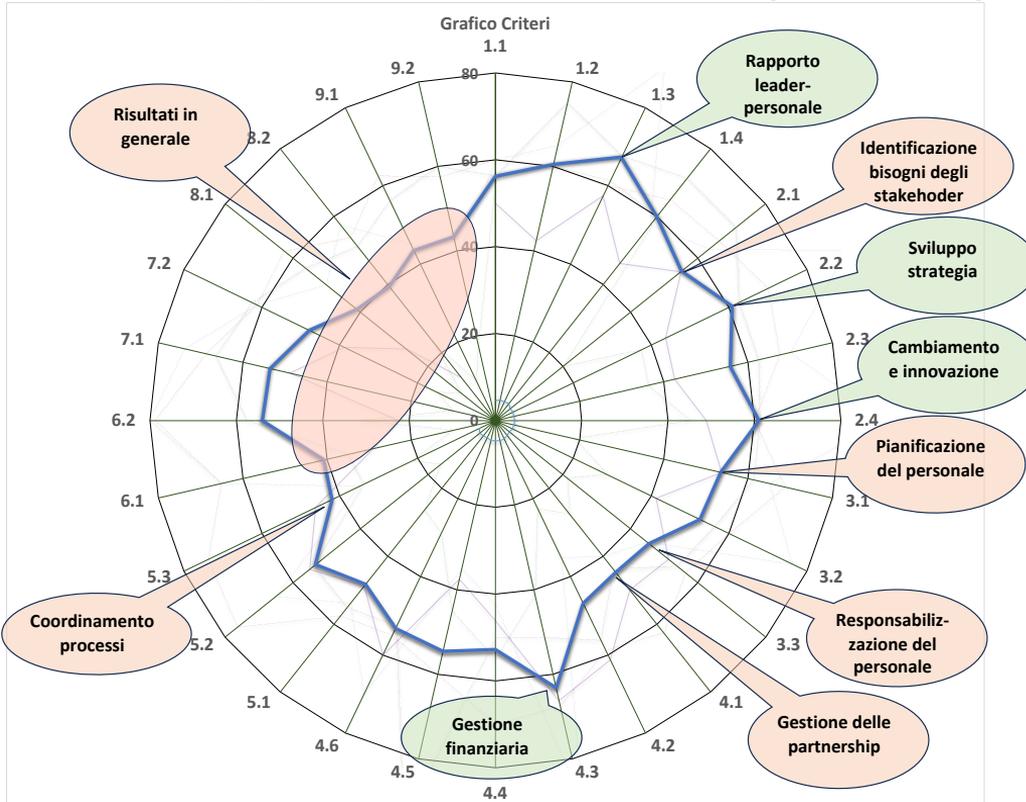
### Punti migliorabili:

- **Aderenza dell'analisi al Modello**, in tutti i suoi elementi (Criteri, Sottocriteri ed Esempi) e **completezza** (punti forti, deboli, punteggi,...)
- Capacità di interpretare la **visione olistica** del modello (collegamenti tra i processi) e il legame Fattori Abilitanti – Risultati
- Capacità di lettura e valutazione dei processi organizzativi nella **logica PDCA**
- Capacità di “misurare” il livello di maturità organizzativa tramite la metrica del Modello, evidenziando **elementi forti e deboli**

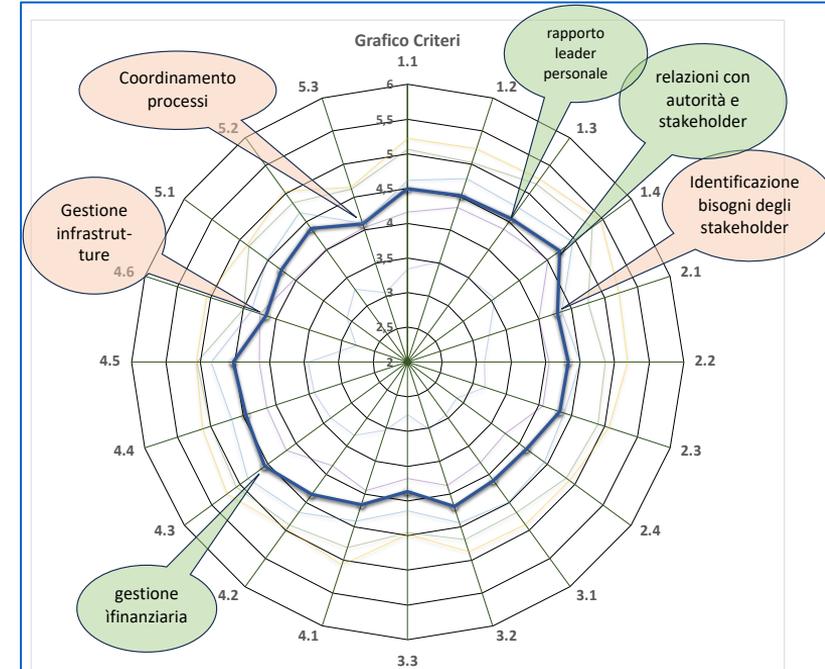
# Il quadro complessivo – Punti forti e deboli

13

## I Rapporti di Autovalutazione (criteri 1-9)



## I questionari per il personale (Criteri 1-5)

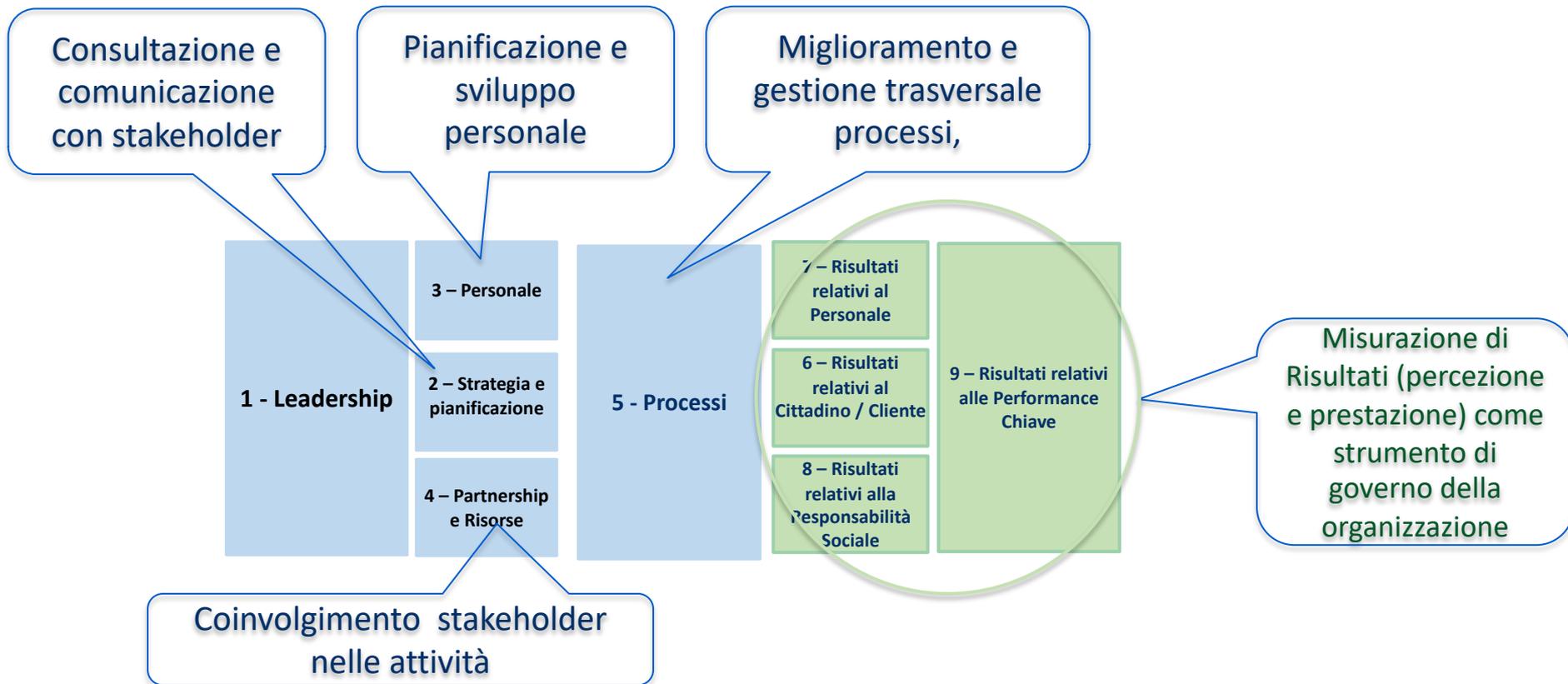


# Il quadro complessivo: le aree di possibile intervento

14

| Criteria   | Punti di debolezza  | Puglia Pol. Lavoro | Bari Personale | Bisceglie | Manduria | Trani |   |
|------------|---|--------------------|----------------|-----------|----------|-------|---|
| 1          | coinvolgimento e interazione leader-personale   |                    |                | X         |          | X     |   |
| 1, 3       | interazione e collaborazione tra il personale   |                    | X              |           |          |       |   |
| 2          | consultazione stakeholder e comunicazione   | X                  | X              | X         | X        | X     | ← |
| 2          | pianificazione obiettivi (strategia) e definizione priorità   |                    |                | X         |          |       |   |
| 2          | ricerca opportunità di miglioramento  |                    |                |           |          | X     |   |
| 3          | assegnazione di compiti e obiettivi al personale  |                    | (X)            | X         | (X)      | (X)   | ← |
| 3          | sviluppo competenze personale   | (X)                | (X)            | X         |          | (X)   |   |
| 3          | attenzione al benessere del personale   |                    |                | X         |          |       |   |
| 3          | feedback e idee personale, comunicazione bottom-up  |                    |                |           | X        | X     |   |
| 4          | rapporti di partnership non strutturati   |                    |                |           |          | X     |   |
| 4          | Pianificazione risorse  |                    |                | X         |          |       |   |
| 4          | collaborazione e coinvolgimento stakeholder esterni   | X                  | X              | X         |          | X     | ← |
| 4          | informatizzazione e sicurezza informatica   |                    | X              |           |          |       |   |
| 5          | miglioramento sistematco processi   |                    | (X)            | (X)       | (X)      | (X)   | ← |
| 5          | Gestione trasversale processi   |                    | X              |           | X        |       |   |
| 6, 7, 8    | Indagini di percezione e clima  | X                  | X              | X         | (X)      | (X)   | ← |
| 6, 7, 8, 9 | raccolta e analisi strutturata dei risultati (cruscotto)  | (X)                | X              | (X)       | (X)      | (X)   |   |
|            | Legenda: x: punto di debolezza individuato dall'organizzazione                                      |                    |                |           |          |       |   |
|            | (x) punto di debolezza emergente dal rapporto ma non esplicitamente individuato dall'organizzazione |                    |                |           |          |       |   |

# Le Aree di attenzione





# La proposta

- Definizione di iniziative di miglioramento sulle aree di attenzione individuate:
  - Progetti in collaborazione (aree di attenzione comuni)
  - Progetti individuali (aree specifiche)
- Utilizzo di strumenti strutturati di project management (ad es. gli strumenti della Piattaforma F@cileCAF)

|  |   |        |
|--|---|--------|
| Titolo del progetto: .....   |   |        |
| Responsabile del progetto: .....   | Data prevista di attuazione definitiva: ..... |        |
| Livello di priorità: (cfr. dati della tabella priorità)  | Riferimento a sottocriteri del CAF: .....     |        |
| Componenti del Gruppo di progetto* .....   |   |        |
| * Indicare il personale dell'amministrazione coinvolto direttamente nella realizzazione del progetto.  |   |        |
| 1. Descrivere il problema che si vuole affrontare con il progetto, la soluzione che si intende adottare e le ragioni della scelta di tale soluzione (perché costituisce una soluzione vantaggiosa rispetto ad altre possibili) |   |        |
| 2. Descrivere gli obiettivi specifici del progetto   |   |        |
| 3. Descrivere i risultati attesi del progetto, gli indicatori e i target   |   |        |
| Risultati attesi del progetto  | Indicatori                                    | Target |
| Nota: indicare laddove possibile i risultati diretti (output) ed indiretti (outcome)   |   |        |

Grazie