

LE SOFT SKILL PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO NELLA P.A.

finanziato nell'ambito dell'AVVISO PUBBLICO PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI FORMATIVI PER GLI ISCRITTI NELL'ELENCO NAZIONALE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*_ Ambito 1.7

Dott.ssa Concetta Santarsiero
Responsabile Progetto

Roma 16 Aprile 2025

La scelta dell'“Ambito” il contesto normativo e strategico

Dall'analisi del contesto è emersa:

- l'importanza strategica delle **soft skills** nei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (Direttiva Ministeriale del 28.03.2023).
- il valore delle competenze trasversali e comportamentali, *nei processi di selezione, formazione e sviluppo dei dipendenti pubblici* (PNRR). L'accesso alla dirigenza (D.L. 80/2021) presuppone la valutazione delle “*capacità, attitudini e motivazioni individuali*”. Analoghe indicazioni sono state previste anche per il personale non dirigenziale (“*Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica* e D.L. 36/2022)
- la rilevanza delle soft skills, al fine di migliorare l'efficacia dei sistemi di misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti nella Direttiva del Ministro PA del 28.11.2023.

LE SOFT SKILL PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO NELLA P.A.

La scelta dell'ambito: le persone al centro del cambiamento

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2025:

- **Lo sviluppo delle competenze delle persone.**
- la crescita della **coscienza del ruolo**
- aree di competenza **competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto**
- Le **competenze manageriali e di leadership** dei dirigenti pubblici e le **soft skills** di dirigenti e dipendenti trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione delle amministrazioni, quale principale fattore di attivazione e guida.
- l'attivazione del percorso formativo "**Le competenze di leadership per la valutazione della performance**" del DFP, rivolto ai dirigenti; **un percorso che mette al centro le persone.**

La scelta dell'ambito: ruolo degli OIV e sviluppo delle soft skills

Le **soft skills** rivestono un ruolo fondamentale per i **componenti degli OIV** per:

- valutare la performance individuale, nell'ambito della quale l'OIV, effettua una verifica metodologica di adeguatezza del sistema di valutazione, rispetto alla tipologia di amministrazione e una verifica del corretto svolgimento dei processi di misurazione e valutazione;
- garantire un impatto positivo e duraturo nelle loro funzioni di valutazione e performance management;
- migliorare le dinamiche di lavoro e le interazioni all'interno degli OIV;
- influenzare la capacità di collaborare con gli altri soggetti (STP, dirigenti, organo di indirizzo-politico), al fine di facilitarne i processi decisionali e gestire le sfide complesse.

Il Progetto: finalità e obiettivi

Intende favorire il consolidamento delle competenze trasversali (soft skills), da parte dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), iscritti all'Elenco nazionale, necessarie per:

- affrontare le **sfide del cambiamento organizzativo** nella Pubblica Amministrazione;
- contribuire all'affermazione del ruolo degli OIV, all'interno delle pubbliche amministrazioni;
- colmare un potenziale **gap tra competenze tecniche e competenze interpersonali e comportamentali**, che favoriscano il lavoro collegiale, le relazioni con i dirigenti ed i rappresentanti degli organi di indirizzo politico, nell'azione di supporto metodologico e di verifica della correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance;
- fornire strumenti per **migliorare la misurazione e valutazione della performance**, sviluppare leadership efficace e supportare i processi di gestione del cambiamento nella PA.

Il Progetto mira **al potenziamento delle competenze di organizzazione e pianificazione**, fondamentali per:

- Migliorare capacità decisionali e problem solving
- Gestire conflitti, tempo e processi in modo efficace
- Rafforzare lavoro di gruppo, relazioni, ascolto e intelligenza emotiva
- Promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e produttivo
- Supportare il cambiamento strategico nelle organizzazioni pubbliche

necessarie per lo svolgimento delle funzioni attribuite agli OIV, al fine di:

- gestire e ottimizzare i sistemi di misurazione e valutazione della performance;
- garantire maggior efficacia e trasparenza nella gestione delle performance;
- garantire un processo di valutazione adeguato, trasparente ed efficace;
- fornire un supporto nella definizione di obiettivi, indicatori, target;
- favorire il Valore Pubblico.

Fasi/Attività

- **promozione, sensibilizzazione e comunicazione**, rivolta ai componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), iscritti all'Elenco nazionale e alle pubbliche amministrazioni
- **formazione comune** (meeting in presenza), della durata di **16 ore**, riguardante l'introduzione delle soft skills nei sistemi di misurazione e valutazione della performance, l'impatto sul contesto organizzativo, sulla gestione del cambiamento nella PA e sulla valutazione della performance individuale.

Temi:

Soft Skills e cambiamento organizzativo nella PA

Il processo di Assessment delle soft skills

Le Soft Skills nei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance

Le Soft Skills per la Valutazione della Performance Individuale

LE SOFT SKILL PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO NELLA P.A.

- **assessment iniziale e mentoring**, al fine di individuare i gap rispetto alle aree di competenze ed orientarsi verso i percorsi formativi specialistici.
- **formazione specialistica**, personalizzata e flessibile, articolata in **2 percorsi formativi** (base e avanzato), della durata di 24 ore ciascuno, articolati in moduli e UF, erogati attraverso webinar, in modalità sincrona.

Moduli :

Organizzazione e Pianificazione

Comunicazione e gestione delle relazioni

Teambuilding- DAL GRUPPO AL GRUPPO DI LAVORO

Change management per il miglioramento della performance

La leadership come leva di gestione del cambiamento

- sessione in presenza (**meeting finale**), della durata di **4 ore**.

- **Assessment finale** per valutare l'efficacia del percorso formativo e l'acquisizione delle competenze da parte dei partecipanti.

Il superamento delle prove di valutazione delle competenze acquisite consentirà l'**acquisizione dei crediti formativi**, come previsto dal DM 6 agosto 2020.

- **Azioni di follow-up**, finalizzate a verificare e valutare l'impatto della formazione. Entro 4 mesi dal termine del percorso formativo, verranno proposte azioni mirate alla verifica dell'effettivo utilizzo delle competenze acquisite e all'analisi dell'impatto, in termini di approcci e comportamenti nella gestione del lavoro e delle relazioni.

GRAZIE PER LA GENTILE ATTENZIONE !

Per ulteriori informazioni:

INFAP Basilicata

Potenza _Via Macchia S. Luca, 34

Tel. 0971.1947012

Cell. +39 375 5928116

e-mail: formazionepa@infapformazione.com

sito web: <https://www.infapbasilicata.com>