

Indice

9	PRESENTAZIONE
	<i>Luca Gnan</i>
35	Prefazione
	<i>Gianluigi Mangia</i>
39	Introduzione
47	1. LA CENTRALITÀ DELLA RISORSA UMANA; IL <i>FIL ROUGE</i>
47	1.1 Alle radici concettuali: un excursus storico
49	1.2 La risorsa umana nelle teorie organizzative
50	1.2.1 <i>Lo scientific management e il capitale umano</i>
56	1.2.2 <i>La scuola delle relazioni umane: gli albori delle performance individuali</i>
59	1.2.3 <i>Il paradigma di Simon: il valore della codificabilità della conoscenza</i>
62	1.2.4 <i>La creazione di senso di Weick</i>
63	1.2.5 <i>La prospettiva relazionale</i>
65	1.3 L'approccio evolutivo allo studio dei processi organizzativi
68	1.4 Il people management: l'approccio strategico

73	2.	DALLA VALORIZZAZIONE DELLA RISORSA UMANA ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI
73	2.1	La valorizzazione delle risorse umane
76	2.1.1	<i>Le competenze: significati, contenuti, distingu</i>
79	2.1.2	<i>Le competenze trasversali: la dicotomia tra hard skill e soft skill</i>
81	2.1.2.1	<i>Le principali modalità di misurazione delle soft skill</i>
82	2.1.3	<i>La formazione del personale: potenziamento delle competenze e successo aziendale</i>
86	2.1.3.1	<i>La formazione del personale nel contesto aziendale italiano</i>
88	2.2	L'approccio alla misurazione della performance
90	2.3	La misurazione dei fenomeni aziendali
94	2.4	La valutazione delle performance individuali
97	2.5	I processi di digitalizzazione e la valutazione delle performance
100	2.5.1	<i>People Analytics: la nuova frontiera della valutazione digitale</i>
102	2.6	La gestione delle performance
109	3	IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO NELLA PA: LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA
109	3.1	La Pubblica Amministrazione e gli strumenti legislativi a sostegno del cambiamento
110	3.1.1	<i>Le prime riforme e il ciclo della performance</i>
112	3.1.2	<i>Le successive traiettorie politiche</i>
115	3.1.3	<i>L'ultimo strumento di gestione dell'efficienza organizzativa: il PIAO</i>
118	3.1.3.1	<i>Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile</i>
121	3.1.3.2	<i>Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale</i>

123	3.1.3.3	<i>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
124	3.1.3.4	<i>Il Piano Triennale delle Azioni Positive</i>
125	3.2	Il piano della performance
128	3.3	La Relazione sulla performance
128	3.4	Il ciclo della <i>performance</i> nelle PA: valutazioni, misurazioni e criticità
132	3.4.1	<i>Gli indicatori delle nuove linee guida</i>
138	3.4.2	<i>I metodi di valutazione</i>
139	3.5	La valutazione delle <i>performance</i> individuali e la calibrazione
145	3.5.1	<i>Le dimensioni della performance individuale</i>
151	3.5.2	<i>Le finalità della valutazione della performance individuale</i>
153	3.5.3	<i>La valutazione negativa</i>
154	3.5.4	<i>La differenziazione delle valutazioni</i>
157	3.6	Punti di forza e criticità del sistema di valutazione
162	3.7	Prospettive evolutive del controllo della performance: il ruolo degli OIV
167	3.8	Le sfide che attendono le organizzazioni pubbliche
171	4.	IL CASO DEGLI OPERATORI SOCIO SANITARI (OSS): <i>SKILL</i> E PERFORMANCE INDIVIDUALI
171	4.1	Il contesto di riferimento
174	4.2	Le residenze sociosanitarie in Italia
177	4.3	Il background teorico
177	4.3.1	<i>Le soft skill</i>
178	4.3.2	<i>Le competenze</i>
178	4.3.3	<i>Le Job performance</i>
179	4.4	Il framework concettuale
180	4.5	La metodologia
181	4.5.1	<i>La metodologia per analisi empirica</i>
181	4.5.2	<i>Il campione</i>
183	4.6	I risultati
186	4.7	Le conclusioni e spunti di riflessione

189	POSTFAZIONE <i>Filomena Buonocore</i>
193	<i>Bibliografia</i>
206	<i>Sitografia</i>
207	<i>Indice dei nomi</i>
211	<i>Indice analitico</i>
213	<i>Hanno scritto sulla Collana punto.org</i>