



LADIDATTICA

FORMAZIONE ONLINE PER LA PA

edizione 2025

POC PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA

Ciclo di Webinar

OKR per la Trasformazione Digitale nella pubblica amministrazione
Misurare il successo in un'era di cambiamento

OKR per la Trasformazione Digitale

**Pubblica Amministrazione:
misurare il successo in un'era di
cambiamento**

Corso online 13 Febbraio 2025 - ore 10:30

William Zisa

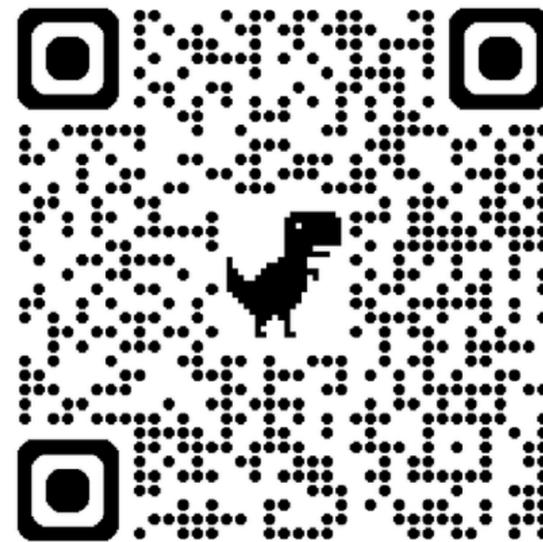
Coach OKR, Founder di LinkHub e Socio fondatore dell'AIOKR
(Associazione Italiana OKR)

Pronti a passare alla pratica?

vai su:

www.abcokr.it

<https://www.abcokr.it/>



**Analizziamo
insieme i primi
classificati**

[abcokr.it](https://www.abcokr.it)

<https://www.abcokr.it>



...e poi miglioriamo!

**Raccolta di tutti i
vostri dubbi di
utilizzo
via chat**

REPLAY

**Come siamo
andati?**

Quali dubbi avete avuto?

**Efficienza
vs
Efficacia**

**Altri metodi
vs
OKR**

**Attuali sistemi
vs
OKR**

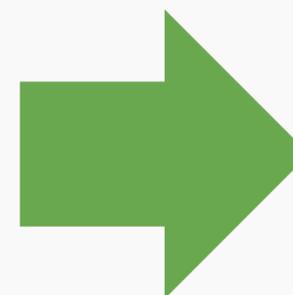
Efficienza vs Efficacia

EFFICIENZA

EFFICACIA

OUTPUT

OUTCOME



**MISURA
IL “FARE”**

**MISURA
L’OTTENERE**

% COMPLETAMENTO

TUTTI GLI ALTRI

non si spiega mai abbastanza anche la differenza di livello e di impatto degli indicatori di efficienza ed efficacia, ma i materiali di studio in giro ci sono, e anche ufficiali (vedi questo esempio del ME)

Altri metodi Vs OKR

ALTRI METODI

OKR

Mi occupo di Pianificazione e Controllo da 30 anni nel privato e nella PA, premetto che mi incuriosiscono le novità sul tema, ma non trovo negli OKR elementi effettivamente innovativi sul tema obiettivi-misurazione-valutazione rispetto a modelli un minimo avanzati.

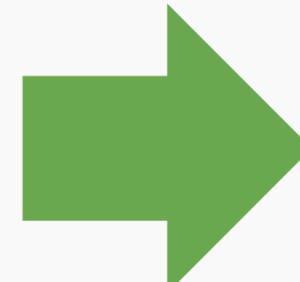
Mi chiedo perché non possa essere valido, p. es., applicare il modello Balanced Scorecard. Ritengo che il “problema” nella PA non sia il modello di Programmazione e Controllo.

SINGOLO

TEAM

ANALISI

AZIONI



ASSEGNAZIONE

DISCUSSIONE

OR

MORE

Vorrei capire in cosa differisce rispetto all'attuale organizzazione della PA, abbiamo un sistema della performance in cui gli obiettivi sono smart, c'è un'organizzazione per priorità, ci sono i processi di verifica, di miglioramento della qualità, ecc, un sistema di reportistica per il monitoraggio ecc. mi è sembrato che abbiate presentato un sistema della PA che non corrisponde all'attuale organizzazione.

Nel pubblico abbiamo un sistema di verifica della produttività misurato con il sistema della performance annuale per il quale è previsto un organo specifico denominato OIV , come potrebbero intragire questi due sistemi? forse è necessario rivedere anche le norme che regolano la materia della produttività della PA. Nella sanità, luogo che "pratico" in Calabria, il meccanismo è talmente logorato che produce più difunzioni nei servizi che benefici.

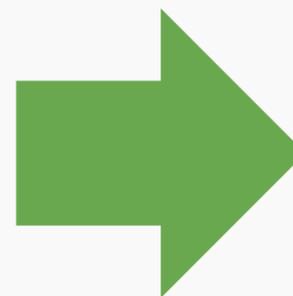
PASSATO

DISOMOGENEITA'

CONFUSIONE

SCARSA INTEGRAZIONE

INNOVATORS



FUTURO

FRAMEWORK UNICO

FOCUS

SINERGIE

EARLY MAJORITY

