

Indice

<i>Prefazione</i> di Riccardo Mercurio	XI
1. Il cambiamento organizzativo nella Pubblica Amministrazione: pratiche e fattori critici di successo di ALESSANDRO HINNA, SANDRO MAMELI, GIANLUIGI MANGIA e ANDREA TOMO	1
1.1. Lo stato della ricerca sul cambiamento nella pubblica amministrazione: l'interesse verso le pratiche di cambiamento	1
1.2. Il cambiamento organizzativo nella pubblica amministrazione: i fattori critici di successo	2
1.3. Il cambiamento organizzativo: prospettive teoriche ed esperienze applicative	6
1.4. Considerazioni di sintesi	9
Bibliografia	12
2. Le nuove sfide della Pubblica Amministrazione tra performance e controllo di PAOLO CANONICO e ANDREA TOMO	15
2.1. Introduzione	15
2.2. Il focus sul controllo e sulla performance nelle pubbliche amministrazioni	16
2.3. Il controllo nelle organizzazioni	17
2.4. Controllo e performance nei modelli organizzativi project based	19
2.5. Conclusioni	23
2.6. Riferimenti bibliografici	23

3. Cambiamenti istituzionali e processi di innovazione in sanità	27
di STEFANIA DE SIMONE	
3.1. Introduzione	27
3.2. <i>Framework</i> neo-istituzionale per lo studio delle organizzazioni sanitarie	29
3.2.1. Il campo organizzativo	30
3.2.2. Ambiente tecnico e istituzionale	30
3.2.3. Logiche istituzionali	31
3.2.4. Strutturazione e destrutturazione	32
3.3. Cambiamenti istituzionali isomorfici	34
3.4. I processi innovativi e creazione di conoscenza nelle organizzazioni sanitarie	35
3.5. Come l'organizzazione risponde alle pressioni isomorifiche	36
3.6. Implicazioni manageriali e direzioni future	38
Bibliografia	39
4. Il piano per la prevenzione della corruzione: un'occasione per migliorare i servizi e ridurre la spesa	43
di MANUELA DE ALFIERI	
4.1. Il servizio LL. PP. e manutenzioni del comune di Bracciano	43
4.2. La mappatura dei processi di spesa del servizio LL. PP., l'esame dei fattori abilitanti e la "programmazione", come principale misura anticorruzione	45
4.3. La mancata attenzione alla manutenzione dipende da deficit di competenze delle risorse umane?	49
4.4. La legalità è efficiente	50
4.5. Il dialogo con i curatori	51
5. L'unificazione delle A.D.I.S.U. Campane: un inevitabile processo di cambiamento	53
di MARIA ROSARIA DE SIENO	
5.1. Aziende per il diritto allo studio universitario	53
5.2. Riorganizzazione delle A.D.I.S.U.: miglioramento della performance e qualità dei servizi	55
5.3. L'asset interno	56
5.4. L'asset esterno	58
5.5. Considerazioni conclusive	59
5.6. Il dialogo con i curatori	60

6. Riformare per semplificare: esercizi di pratica manageriale	63
di IOLE SALERNO	
6.1. Offerta formativa post-laurea: attuale assetto gestionale dei master	63
6.2. Progettare la proposta di intervento	65
6.3. Presidiare il cambiamento	68
6.4. Riflessioni conclusive	70
6.5. Il dialogo con i curatori	70
7. La Sanità Pubblica Veterinaria	73
di VINCENZO CAPUTO e MARINA POMPAMEO	
7.1. Introduzione	73
7.2. I Livelli Essenziali di Assistenza	74
7.3. Il Modello di coesistenzialità: Istituzione del Polo Didattico Integrato	75
7.4. Il Centro di Riferimento Regionale di Igiene Urbana Veterinaria CRIUV	76
7.5. Il Processo di cambiamento	77
7.6. La definizione degli Standard Operativi in materia di IUUV	78
7.7. Conclusioni	80
7.8. Il dialogo con i curatori	80
8. La nuova visione integrata dell'Università degli Studi di Messina: Il caso dell'Unità Organizzativa Trattamenti economici	83
di GIOVANNI CANFORA	
8.1. Introduzione	83
8.2. L'esperienza nella task force innovazione digitale, dematerializzazione e qualità	87
8.3. Conclusioni	96
8.4. Il dialogo con i curatori	97
9. Il cambiamento normativo e l'adeguamento organizzativo all'interno della Pubblica Amministrazione	99
di DANIELA DELLA PERUTA	
9.1. Introduzione	99
9.2. Il riordino delle Agenzie	103
9.3. Il processo del cambiamento	105
9.4. Il dialogo con i curatori	107

10. Management e scuola pubblica: eterna antinomia o binomio realizzabile nella produzione della conoscenza?	109
di PAOLA ALBERTAZZI	
<i>Parte 1</i>	
10.1. Premessa sulle peculiarità contestuali e il mito di una scuola “efficiente”	109
10.1.1. Innovazione permanente e instabilità nel cantiere sempre aperto della scuola	110
10.1.2. Miti e leggende sulla “buona” e “cattiva scuola”	114
10.1.3. Apprendimento organizzativo al confronto con il fattore umano	117
<i>Parte 2</i>	
10.2. Controllo di gestione e strumenti di intervento per dominare la complessità e favorire lo sviluppo organizzativo scolastico	120
10.2.1. Processi decisionali e vincoli istituzionali	120
10.2.2. Il delicato equilibrio tra organizzazione e comunità professionale	121
10.2.3. Il ruolo del dirigente scolastico e la sua personalità: il problema della leadership	123
10.3. Conclusioni: tra l’obbligo di valutazione e la possibilità di miglioramento il “varo” dell’innovazione nel sistema di istruzione in Italia	126
10.4. Il dialogo con i curatori	127
Bibliografia	131
11. Il nuovo regime di trasparenza amministrativa e la sua attuazione nel Comune di Napoli	133
di ANNA BARBATO	
11.1. Il nuovo regime di trasparenza amministrativa	133
11.2. Il caso Comune di Napoli: organizzazione, iniziative e strumenti per l’attuazione della trasparenza	134
11.3. Conclusioni	140
11.4. Il dialogo con i curatori	142
Bibliografia	143
12. Un processo di cambiamento ed innovazione organizzativa al Ministero della Giustizia: la co strutturazione dell’Ufficio Unico della Conferenza Permanente come “trasversale” e “semi strutturato”	145
di VINCENZO ESPOSITO	
12.1. La narrazione: il contesto del cambiamento	145

12.2. Il processo del cambiamento: gli aspetti tecnici e le dinamiche organizzative	150
12.3. Conclusioni	156
12.4. Il dialogo con i curatori	157
13. Vivere senza “subire” il cambiamento come funzionario apicale del Ministero del Lavoro	161
di LELIO ADDEO	
13.1. Premessa	161
13.2. L’innesco del cambiamento	161
13.3. Il cambiamento dell’attività d’ufficio presso l’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro	163
13.4. La risposta “facile”: il cambiamento formale	164
13.5. La necessità del cambiamento sostanziale nell’Ispettorato Nazionale del Lavoro	165
13.6. Conclusioni	167
13.7. Il dialogo con i curatori	169
14. Il dirigente ed il cambiamento del suo gruppo di lavoro: poche risorse umane ma tante aspettative	175
di MICHELA GUARINO	
14.1. Storia dell’ufficio VII UCB c/o MEF (anni 2011- 2016): esperienze	175
14.2. Proposta di riorganizzazione interna dell’ufficio VII	179
14.3. Il ruolo e lo stile del dirigente per favorire il cambiamento	181
14.4. Come comunicare all’interno dell’ufficio	182
14.5. Proposte di modifica all’esterno dell’ufficio VII	184
14.6. Conclusioni	186
14.7. Il dialogo con i curatori	186