



Illustration:  
*The Effects of Good Government*  
by A. Lorenzetti - Sala dei Nove  
Siena, Italy (1339)

# Principio 7

## Competenza e Capacità

ELOGE – Marchio Europeo  
di Eccellenza della  
Governance secondo i 12  
Principi della Buona  
Governance democratica

Descrizione attività del  
Principio 7 – Competenza e  
Capacità

Consiglio d'Europa  
Centre of Expertise for Good  
Governance

ISIG – Istituto di Sociologia  
Internazionale di Gorizia

2022



# Principio 7

## Competenza e Capacità

*Consiglio d'Europa*

*CENTRE OF EXPERTISE FOR GOOD GOVERNANCE*

*ISIG*

*Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia*

Il programma ELoGE è promosso dal Consiglio d'Europa-Centre of Expertise for Good Governance ed intende:

- Premiare e supportare le amministrazioni locali contraddistinte per l'elevato livello di governance democratica;
- Sviluppare i 12 Principi della Buona Governance democratica come punti di riferimento per definire e valutare il livello di democratizzazione e buon governo locale.
- Inoltre, ELoGE si configura come un valido strumento di apprendimento e miglioramento del processo decisionale delle amministrazioni locali.

Il presente documento, elaborato da ISIG, si basa sui materiali prodotti e distribuiti dal Consiglio d'Europa - <https://www.coe.int/en/web/good-governance/elope>

Tutti i diritti riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere tradotta, riprodotta o trasmessa, in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, elettronico (CD-Rom, Internet, ecc.) o meccanico, inclusi fotocopie, registrazioni o qualsiasi sistema di archiviazione o recupero delle informazioni, senza previa autorizzazione per iscritto da parte di AICCRE e del Centre of Expertise for Good Governance del Consiglio d'Europa.

<https://www.coe.int/en/web/good-governance/centre-of-expertise>

© Centre of Expertise for Good Governance 2022



## **CENTRE OF EXPERTISE FOR GOOD GOVERNANCE**

Il Centre of Expertise for Good Governance del Consiglio d'Europa aiuta i paesi europei a promuovere la buona governance democratica e promuove gli standard europei e le migliori pratiche nel settore. Il Centro investe continuamente in ricerca e competenza, crea partenariati con attori nazionali e internazionali, sviluppa strumenti pratici e amplia la sua offerta di programmi adattandoli alle esigenze specifiche dei paesi.

Il Centro occupa una posizione unica per bilanciare le esigenze delle autorità centrali e dei comuni a supporto della governance multilivello. Pur mantenendo un approccio incentrato sulla comprensione delle esigenze degli attori della governance locale, la connessione del Centro al Comitato intergovernativo per la democrazia e la governance (CDDG) del Consiglio d'Europa offre un pronto accesso a funzionari governativi di alto livello dei 47 Stati membri con un serbatoio di conoscenza ed esperienza nelle riforme della governance.

I progetti pratici e orientati all'impatto del Centro sono attuati in collaborazione con le parti interessate locali, regionali, nazionali e internazionali e mirano a migliorare la legislazione e rafforzare la capacità istituzionale di tutti i livelli di governo.

Il Centro di competenza promuove standard europei, come la Carta europea dell'autonomia locale e i 12 Principi di buona governance democratica, attraverso la consulenza legale e politica e attraverso l'implementazione di parametri di riferimento, strumenti di valutazione e metodologie innovative ("strumenti").

## **ISIG - ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE DI GORIZIA**

L'Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia è un istituto di ricerca indipendente nel settore delle scienze sociali. Fondato nel 1968, l'impegno di ISIG si sviluppa attraverso numerose attività di ricerca, progettazione, consulenza, realizzazione di progetti, formazione, organizzazione di convegni e seminari.

L'Istituto è radicato nel contesto regionale, ma opera in un quadro internazionale ed è riconosciuto quale centro di eccellenza nello studio delle relazioni internazionali e della cooperazione transfrontaliera, delle relazioni etniche e delle minoranze, della pace e della risoluzione dei conflitti, della società e delle politiche sociali, dell'economia e dello sviluppo locale, della democrazia e della società civile, del territorio e della gestione del rischio ambientale, del futuro e delle tecniche di previsione.

L'ISIG crede in un futuro di relazioni pacifiche basate sul riconoscimento reciproco che deriva dall'interpretazione delle differenze come risorse che arricchiscono.

Sin dalla sua fondazione, ISIG conduce la sua attività per il settore privato e per agenzie pubbliche nazionali ed internazionali tra cui: la regione Friuli Venezia Giulia ed il Consiglio d'Europa e l'ONU (Ecosoc).

# INDICE

<b>1</b>	<b>COMPETENZA E CAPACITÀ</b>	<b>5</b>
1.1	OBIETTIVI	5
<b>2</b>	<b>DESCRIZIONE ATTIVITÀ</b>	<b>5</b>
2.1	LE COMPETENZE PROFESSIONALI DI COLORO CHE SONO COINVOLTI NEL SISTEMA DI GOVERNANCE, SONO COSTANTEMENTE RAFFORZATE AL FINE DI MIGLIORARNE L'EFFICACIA E L'IMPATTO	5
2.2	I FUNZIONARI PUBBLICI SONO MOTIVATI A MIGLIORARE COSTANTEMENTE IL PROPRIO RENDIMENTO	5
2.3	I METODI E LE PROCEDURE SONO UTILIZZATI PER TRASFORMARE LE ABILITÀ IN CAPACITÀ E PER OTTENERE RISULTATI MIGLIORI	6
<b>3</b>	<b>RIFERIMENTI</b>	<b>7</b>

# 1 COMPETENZA E CAPACITÀ

---

## 1.1 OBIETTIVI

Questo documento si prefigge i seguenti obiettivi:

- Aumentare la consapevolezza che Competenza e Capacità sono aspetti chiave della Buona Governance democratica;
- Familiarizzare i lettori con le implicazioni pratiche di Competenza e Capacità, desunte dalla descrizione delle attività e dagli indicatori correlati;
- Familiarizzare i lettori con gli indicatori di riferimento ELoGE pertinenti e, in ultima analisi, sviluppare la capacità degli enti locali di autovalutarsi rispetto al parametro di riferimento ELoGE;
- Consentire ai partecipanti di mettere in relazione le implicazioni pratiche del Principio con il loro contesto nazionale e locale e con lo svolgimento delle loro regolari attività.

## 2 DESCRIZIONE ATTIVITÀ

---

Il settimo Principio fa riferimento alle Competenze e Capacità dei dipendenti pubblici all'interno di un'amministrazione. Questo Principio insiste in particolare sulla necessità di garantire che le competenze professionali dei funzionari pubblici siano costantemente rafforzate, al fine di assicurare e migliorare i propri "prodotti", sviluppare le proprie prestazioni e raggiungere risultati migliori.

### 2.1 LE COMPETENZE PROFESSIONALI DI COLORO CHE SONO COINVOLTI NEL SISTEMA DI GOVERNANCE, SONO COSTANTEMENTE RAFFORZATE AL FINE DI MIGLIORARNE L'EFFICACIA E L'IMPATTO

- a. Una delle priorità di cui gli enti locali dovrebbero tener conto è l'analisi delle competenze necessarie dei propri dipendenti per la fornitura dei servizi pubblici;
- b. La gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione mira a garantire lo sviluppo di un'amministrazione efficiente e responsabile a beneficio di tutta la popolazione;
- c. Ogni amministrazione pubblica funzionante dovrebbe disporre di un processo di sviluppo del personale che risponda alle esigenze dei singoli dipendenti ed è in linea con le priorità organizzative.

### 2.2 I FUNZIONARI PUBBLICI SONO MOTIVATI A MIGLIORARE COSTANTEMENTE IL PROPRIO RENDIMENTO

- a. Un personale motivato e qualificato è fondamentale per aumentare la produttività e migliorare la qualità del lavoro;
- b. Solidi sistemi di retribuzione dei dipendenti sono vantaggiosi per le organizzazioni perché garantiscono che i dipendenti siano ben motivati e produttivi al lavoro;
- c. Il piano di formazione dei dipendenti pubblici è utilizzato per garantire la coerenza della strategia dell'ente locale in termini di competenze, qualifiche professionali.

## 2.3 I METODI E LE PROCEDURE SONO UTILIZZATI PER TRASFORMARE LE ABILITÀ IN CAPACITÀ E PER OTTENERE RISULTATI MIGLIORI

- a. Gli enti locali hanno la necessità di sviluppare delle procedure per raggiungere i loro obiettivi per quanto riguarda il settore delle risorse umane;
- b. I criteri di selezione dovrebbero essere legati ai requisiti professionali cioè le competenze, le conoscenze, le abilità, le esperienze e le qualità personali di ogni singolo candidato.
- c. La valutazione del personale può essere vista come la chiave per il processo di gestione delle prestazioni in quanto può essere utilizzato per giustificare le decisioni dell'organizzazione (es. promozione, bilancio del personale ecc.)



### 3 RIFERIMENTI

---

Council of Europe, 2010. *Toolkit Manual on Inter-Municipal Cooperation*. [Online] Available at: <https://rm.coe.int/1680746ec3>  
[Consultato il giorno February 2020].

Council of Europe, 2012. *Toolkit IV on Strategic Municipal Planning and Performance Management at Local Level*. [Online] Available at: <https://rm.coe.int/smp-strategic-municipal-planning/16807470ea>  
[Consultato il giorno February 2020].

Council of Europe, 2017. *Performance Management Toolkit*. [Online] Available at: <https://rm.coe.int/toolkit-on-performance-management-/168070c09f>  
[Consultato il giorno March 2020].

Council of Europe, 2020. *Toolkit on Civil Participation in Decision Making*. [Online] Available at: <https://rm.coe.int/civil-participation-in-decision-making-toolkit-/168075c1a5>  
[Consultato il giorno March 2020].

Council of Europe, 2020. *URSO - Toolkit for strategic planning and prioritisation of electoral cooperation*, Strasbourg: CoE.

Centre of Expertise for Good Governance

<https://www.coe.int/en/web/good-governance/centre-of-expertise>



ISIG

<https://isig.it/it/elope/>

