

**Area Tematica:**

Capacità di gestione delle risorse umane, di gestire i conflitti;

**Corso secondo livello di tipo B****7) Titolo del progetto da realizzare**

La valutazione delle competenze e delle prestazioni: un modello condiviso di gestione delle risorse umane

**8) Descrizione del modello proposto**

Costruzione di un modello di gestione delle risorse umane delle Pubbliche Amministrazioni, in linea con la vigente normativa ed in grado di rilevarne, sistematizzarne ed accrescerne le competenze, valorizzandone il potenziale, nonché di misurarne le prestazioni rispetto a specifici obiettivi assegnati.

**9) Programma, fasi di lavoro e metodologia di lavoro per l'elaborazione del progetto**

La capacità di un'organizzazione di fronteggiare con successo i cambiamenti che avvengono nell'ambiente e di tradurre modelli e strumenti in comportamenti funzionali alle attese, dipendono dalla capacità di coloro che gestiscono le risorse di un'organizzazione, di valorizzare le persone. Un obiettivo affatto semplice, perché esige di riflettere su atteggiamenti culturali consolidati, qualità delle relazioni, dove il lavoro non ignora la soggettività a vantaggio dell'oggettività delle prestazioni e del risultato ma è interessato a stabilire nuovi equilibri.

Secondo tale approccio la formazione deve puntare a sviluppare nei soggetti competenze strategiche necessarie per contribuire a realizzare modelli di cambiamento finalizzati a innovare in senso non soltanto organizzativo ma anche culturale. Un passaggio indispensabile per evolvere da una cultura dell'adempimento a una cultura dell'innovazione, che dal prospettare approcci e visioni unitari e integrati al cambiamento, conferma che al centro di tali processi ci sono persone, prima che risorse umane.

Il corso si propone dunque i seguenti **obiettivi**:

- Sensibilizzare i/le partecipanti sull'utilità di privilegiare un approccio complesso e integrato nell'interpretazione e nell'analisi delle variabili che caratterizzano l'attività di lavoro
- Riflettere sulla presenza di criticità che possono essere positivamente affrontate attraverso azioni capaci di valorizzare le persone
- Illustrare approcci integrati e strumenti operativi capaci di valorizzazione le persone, collegando tali approcci e strumenti allo sviluppo del potenziale, alla valorizzazione delle competenze ed alla valutazione della performance
- Accertare, negoziare e sperimentare l'uso degli approcci e degli strumenti illustrati delle realtà di lavoro dei partecipanti documentando il cambiamento avvenuto.

Il corso di formazione non intende limitarsi a sensibilizzare i partecipanti sul tema in oggetto, ma tradurre l'obiettivo di valorizzare le persone in una possibilità concreta, attraverso la sperimentazione sul campo di un progetto di lavoro aderente ai problemi delle loro realtà operativa.

Per quanto concerne la **metodologia di insegnamento/apprendimento** verranno privilegiate metodologie "attive", che comportano la centralità dell'allievo nel percorso di formazione. In particolare verrà garantito un equilibrio tra lezioni frontali, valorizzazione e confronto delle esperienze in aula, con un focus metodologico sulla metodologia del project work che

raccontando il filo conduttore dell'intera attività formativa, conducendo alla progettazione di un modello di gestione delle risorse umane condiviso, da adottare nei singoli Enti di appartenenza.

### **Il programma si articola nei seguenti moduli:**

Modulo 1 - Modelli di gestione delle risorse umane: Il personale come risorsa, La valutazione delle risorse umane: modelli aziendali Vs. modelli della P.A.

Modulo 2: Valorizzare e potenziare le competenze del personale: La costruzione di un dizionario delle competenze del personale, L'empowerment delle risorse umane, Processi, metodologie, tecniche e strumenti per la valutazione delle competenze e del potenziale, Project work: Costruzione di un mini-repertorio di competenze e simulazione di un assessment delle competenze individuate

Modulo 3: Valutare le prestazioni delle risorse umane: Processi metodologie e strumenti per la valutazione delle prestazioni, Project Work: Costruzione di un modello di valutazione delle prestazioni, Simulazione del colloquio di assegnazione degli obiettivi, del colloquio intermedio e del colloquio di fine anno

Modulo 4: Implementazione del modello a livello regionale: analisi di fattibilità

### **12) Durata**

Il progetto si articola in 4 moduli, che saranno svolti nel corso di 10 giornate formative, a partire presumibilmente da Febbraio 2020 e fino a Maggio 2020.

### **13) Ore di formazione erogate ed eventuali crediti formativi**

Il corso è costituito di 80 ore complessive in modalità "learning by doing," di cui 60 in presenza e 20 di studio e lavoro individuale. I crediti formativi professionali del corso sono 6,5 – come da regolamento allegato.

### **14) Direttore/Coordinatore Didattico**

Prof. Franco Bochicchio, associato di Didattica e Pedagogia Speciale nel Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università di Genova.

- Dal 1994 a febbraio 2019 è stato Direttore del Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (COINFO) con sede presso l'Università degli Studi di Torino. Il Consorzio è tra gli Enti in possesso di personalità giuridica pubblica riconosciuti dal MIUR, al quale aderiscono 46 Università nazionali e internazionali. Per scopo di Statuto il Consorzio organizza, progetta e promuove attività culturali, di ricerca e di formazione degli adulti nel settore pubblico.
- Coordinatore del Corso di formazione di I livello di Valore P.A. 2019 in materia di "Strumenti per la gestione delle risorse umane e per lo sviluppo dei comportamenti organizzativi del personale della P.A."
- Coordinatore del Corso di formazione di II livello di tipo b) Valore P.A. 2018 in materia di "Servizi per la Comunicazione"
- Nel triennio 2009-2001 è stato delegato del Rettore dell'Università del Salento nella Consulta Regionale per la formazione in Sanità della Regione Puglia.
- Nel biennio 2014-2015 è stato componente del Comitato Scientifico del progetto RFQ (Progetto "Una Rete per la formazione di qualità" nella PA), promosso dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione - Presidenza del Consiglio dei Ministri su incarico del Dipartimento della Funzione Pubblica.
- 2014-2015. Sperimentazione e-learning nell'Università del Salento. Componente del gruppo di ricerca Progetto EDOC@work3.0: FlippedClassroom in area umanistico-sociale.
- Responsabile scientifico della ricerca: "Analisi dei bisogni di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università del Salento" (2012).
- Responsabile scientifico della ricerca: "Le ricadute della formazione permanente nell'Università di Trieste" (2011).
- Coordinatore scientifico della ricerca: "La governance della formazione permanente nell'Università degli Studi della Calabria" (2011).

- Responsabile scientifico della ricerca: "Studio di un modello di Ufficio Formazione nelle pubbliche amministrazioni". Commissionato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (2003).
- Responsabile scientifico della ricerca: "Analisi dei bisogni di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Calabria" (2002).
- Responsabile scientifico della ricerca: "Analisi dei bisogni di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Bari" (2001).
- Responsabile scientifico del progetto "Gestione delle risorse umane e sviluppo organizzativo" nell'Università degli Studi di Firenze (1999).
- Direttore del Master: "La gestione manageriale dell'attività amministrativa nei Dipartimenti". Università degli Studi di Cagliari (2003).
- Direttore del Master: "La gestione manageriale dell'attività amministrativa". Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (2002).
- Direttore del Master: "La gestione manageriale dell'attività amministrativa nei Dipartimenti". Università degli Studi di Sassari (2001).
- Direttore del Master: "La Gestione manageriale dell'attività amministrativa nelle Università". Università di Brescia, Venezia, Torino, Pavia, Trieste (2000).
- Direzione del Master: "La gestione dei processi di formazione". Università degli Studi di Torino (1999)
- Autore di oltre 100 pubblicazioni scientifiche, di cui 45 in tema di formazione degli adulti nelle organizzazioni pubbliche.
- Vincitore del Premio Nazionale SIPED 2016, per la monografia: F. Bochicchio, *I bisogni di formazione. Teorie e pratiche*, Carocci, Roma, 2012.
- Vincitore del Premio nazionale "Aldo Fabris" anno 2002 - Settore Pubblica Amministrazione, istituito dall'Associazione Italiana Formatori (AIF). 1° classificato, per la ricerca: "Analisi dei bisogni di formazione del personale dell'Università di Bari, Celid, Torino, 2002".

### **15) Corpo docente:**

Tutti i docenti sottoelencati vantano un'esperienza pluriennale nella didattica oggetto del percorso formativo e/o almeno tre anni di esperienza professionale nella materia oggetto della didattica.

#### *Faculty*

Prof. Franco BOCHICCHIO, professore associato di Pedagogia speciale e Didattica generale nel Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università di Genova

Prof.ssa Carla ROSSI, Professore Associato in Economia e Gestione delle Imprese – Università degli Studi della Basilicata

Dott.ssa Francesca Grassi, Direttrice del Coinfo, Psicologa e Psicoterapeuta.

Dott.ssa Romano Rocchina, PHD in economia aziendale, docente a contratto Unibas.

Prof.ssa Valeria Finamore, PHD in scienze aziendali, esperta in gestione risorse umane.

### **16) Esperto in gestione dei gruppi**

Dott.ssa Francesca Grassi, Direttrice del Coinfo, Psicologa e Psicoterapeuta

### **17) Logistica e dotazioni strumentali**

Le lezioni si terranno presso l'aula Ippodamo da Thuri e l'Aula Ocello Lucano.

Le aule sono conformi alla normativa in materia di prevenzione incendi e antinfortunistica e dispongono di attrezzature informatiche idonee per lo svolgimento delle attività formative previste. Inoltre, saranno messe a disposizione dei partecipanti aule per i lavori di gruppo ed esercitazioni.

### **18) Modalità di selezione dei partecipanti**

Qualora fosse necessario procedere ad una prova per la selezione dei partecipanti, i candidati saranno sottoposti ad una selezione, con il ricorso a criteri meritocratici, verificati attraverso un insieme di quesiti a risposta multipla e a risposta aperta, il livello di conoscenza di base delle materie oggetto del corso e l'attinenza della posizione del discente all'interno della propria PA con

gli obiettivi del progetto. La selezione sarà effettuata anche in base alla rilevazione delle competenze che il soggetto proponente ritiene necessarie per l'implementazione del modello.

### **19) Registro presenze**

All'inizio e alla fine di ogni giornata di formazione, alla presenza del tutor d'aula, i corsisti apporranno la propria firma sul registro delle presenze. Il registro si compone, per ogni giornata, di due facciate con i nominativi dei corsisti e con l'indicazione di "ingresso" e "uscita."

Le presenze saranno trasmesse, alla fine dei corsi, alla Direzione Regionale/Direzione di Coordinamento metropolitano competente per territorio.

Il soggetto proponente avrà cura di comunicare alla Direzione Regionale/Direzione di Coordinamento metropolitano territorialmente competente, all'indirizzo PEC pubblicato sul sito internet istituzionale, eventuali provvedimenti di esclusione adottati nei confronti degli ammessi ai corsi di formazione o eventuali ritiri anticipati dai corsi.

### **20) Descrizione modelli customer satisfaction (Articolo 15)**

Durante il percorso formativo, il livello di soddisfazione dei discenti sarà costantemente monitorato, grazie alla somministrazione di questionari. Le domande incluse nei questionari serviranno ai discenti di esprimere il proprio grado di soddisfazione rispetto al processo di erogazione della formazione e del modello somministrato. I dati raccolti saranno analizzati, tramite un set di indicatori preventivamente definiti, al fine di identificare eventuali ambiti di miglioramento dell'offerta formativa.

I risultati relativi al "customer satisfaction" saranno trasmessi alla Direzione Regionale/ Direzione di Coordinamento metropolitano territorialmente competente.

### **21) Metodologie innovative dell'attività didattica**

Il project work rappresenta una sperimentazione attiva dei contenuti appresi durante un percorso didattico formativo. Questo strumento progettuale si collega alla metodologia "learning by doing", che sottolinea come, in seguito ad un periodo di apprendimento si riesca a realizzare un progetto relativo a obiettivi prefissati e a contesti reali. Il punto di partenza del project work è dato dalle motivazioni a cui il progetto è chiamato a rispondere; mentre il punto di arrivo è l'obiettivo generale che concretizza l'idea e la soddisfa. Il project work può essere individuale o di gruppo e i risultati sono oggetto di analisi e discussione in un momento didattico-applicativo.

Il significato etimologico del termine project work è "lavoro di progetto", che evidenzia come il project work sia un efficace strumento formativo che richiede ai partecipanti di realizzare un progetto concreto; tale metodologia consentirà a coloro che vi contribuiscono di prendere contatto con problematiche organizzative, operative, relazionali, presenti nel contesto lavorativo e formativo.

Il project work nella formazione nasce come risposta ad un bisogno espresso dal contesto di riferimento. L'analisi dei fabbisogni formativi rappresenta infatti il punto di partenza nella creazione di un progetto finalizzato alla realizzazione di compiti e alla risoluzione di problemi concreti.

"Lavorare per progetti" permette di focalizzarsi sui bisogni della specifica situazione, suddividendoli in obiettivi formativi raggiungibili valorizzando le capacità e le competenze di ogni persona partecipante alla realizzazione del project work.

Incentiva infatti i partecipanti a "cimentarsi" sugli argomenti affrontati nell'ambito di un piano di azione, favorendo la loro contestualizzazione in determinati ambienti in cui essi si troveranno ad agire.

Il project work rappresenta l'occasione, per coloro che vi partecipano attivamente, di verificare lo stato delle loro capacità organizzative, decisionali, relazionali, operative e di analisi.

Possiamo dunque individuare, come finalità primaria di un progetto, la realizzazione di un cambiamento rispondendo ad un bisogno formativo tramite le risorse disponibili e nel rispetto di quanto pianificato.

Il project work quindi, oltre a fornire vantaggi al destinatario dell'azione formativa, rappresenta un valore aggiunto a livello personale contribuendo ad un accrescimento professionale del progettista con l'acquisizione di competenze in diverse discipline.

## **La valutazione delle competenze e delle prestazioni: un modello condiviso di gestione delle risorse umane**

La capacità di un'organizzazione di fronteggiare con successo i cambiamenti che avvengono nell'ambiente e di tradurre modelli e strumenti in comportamenti funzionali alle attese, dipendono dalla capacità di coloro che gestiscono le risorse di un'organizzazione, di valorizzare le persone. Un obiettivo affatto semplice, perché esige di riflettere su atteggiamenti culturali consolidati, qualità delle relazioni, dove il lavoro non ignora la soggettività a vantaggio dell'oggettività delle prestazioni e del risultato ma è interessato a stabilire nuovi equilibri.

Secondo tale approccio la formazione deve puntare a sviluppare nei soggetti competenze strategiche necessarie per contribuire a realizzare modelli di cambiamento finalizzati a innovare in senso non soltanto organizzativo ma anche culturale. Un passaggio indispensabile per evolvere da una cultura dell'adempimento a una cultura dell'innovazione, che dal prospettare approcci e visioni unitari e integrati al cambiamento, conferma che al centro di tali processi ci sono persone, prima che risorse umane.

### **Obiettivi Formativi del Corso**

Il corso si propone dunque i seguenti obiettivi:

- Sensibilizzare i/le partecipanti sull'utilità di privilegiare un approccio complesso e integrato nell'interpretazione e nell'analisi delle variabili che caratterizzano l'attività di lavoro
- Riflettere sulla presenza di criticità che possono essere positivamente affrontate attraverso azioni capaci di valorizzare le persone
- Illustrare approcci integrati e strumenti operativi capaci di valorizzazione le persone, collegando tali approcci e strumenti allo sviluppo del potenziale, alla valorizzazione delle competenze ed alla valutazione della performance
- Accertare, negoziare e sperimentare l'uso degli approcci e degli strumenti illustrati delle realtà di lavoro dei partecipanti documentando il cambiamento avvenuto.

### **Indicatori di Output (Risultati)**

Il corso di formazione non intende limitarsi a sensibilizzare i partecipanti sul tema in oggetto, ma tradurre l'obiettivo di valorizzare le persone in una possibilità concreta, attraverso la sperimentazione sul campo di un progetto di lavoro aderente ai problemi delle loro realtà operativa.

Al termine del corso, i discenti avranno acquisito gli strumenti teorici, pratici e metodologici per:

1. La costruzione di un sistema di gestione delle competenze in grado di valorizzare il potenziale delle risorse umane e di svilupparne del competenze in un continuo processo di empowerment.
2. La costruzione di un sistema di valutazione delle prestazioni in linea con la normativa vigente ma che non rappresenti solo un mero adempimento formale, ma un vero e proprio strumento di gestione delle risorse umane.

### **Indicatori di Outcome rispetto agli obiettivi strategici**

Gli indicatori di outcome riguarderanno la concreta adozione del modello, anche solo in via sperimentale, da parte delle Amministrazioni di afferenza dei partecipanti.

## **Programma del corso**

Il programma si articola nei seguenti moduli:

Modulo 1 - Modelli di gestione delle risorse umane: Il personale come risorsa, La valutazione delle risorse umane: modelli aziendali Vs. modelli della P.A. (10 ore)

Modulo 2: Valorizzare e potenziare le competenze del personale: La costruzione di un dizionario delle competenze del personale, L'empowerment delle risorse umane, Processi, metodologie, tecniche e strumenti per la valutazione delle competenze e del potenziale, Project work: Costruzione di un mini-repertorio di competenze e simulazione di un assessment delle competenze individuate (25 ore)

Modulo 3: Valutare le prestazioni delle risorse umane: Processi metodologie e strumenti per la valutazione delle prestazioni, Project Work: Costruzione di un modello di valutazione delle prestazioni, Simulazione del colloquio di assegnazione degli obiettivi, del colloquio intermedio e del colloquio di fine anno (20 ore)

Modulo 4: Implementazione del modello a livello regionale: analisi di fattibilità (5 ore)