



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

in collaborazione con

FormazioneMaggioli

Programma INPS Valore PA – Bando 2023
Corsi di formazione gratuiti per dipendenti pubblici

Area tematica: Personale, organizzazione, e riforma della Pubblica Amministrazione – Pianificazione, misurazione e valutazione delle performance

Corso di 1° livello online

L'approccio per competenze nella gestione strategica delle risorse umane: dai profili professionali ai sistemi di reclutamento, selezione e sviluppo delle persone

Destinatari

Responsabili, e loro collaboratori, degli Uffici personale/organizzazione di Amministrazioni e Società Pubbliche.

Presentazione ed obiettivi del corso

I contratti collettivi nazionali di lavoro dei quattro comparti della P.A. hanno previsto la revisione del sistema di classificazione del personale con focus sulle competenze, così come la riforma dell'accesso, che si è completata con la modifica del DPR n. 487/1994.

In questo modo i CCNL e la normativa di riferimento affermano un diverso approccio nella gestione del personale, non più basato su mansioni e requisiti professionali, ma incentrato sul concetto di competenze, intese come l'insieme delle conoscenze, capacità e attitudini che il personale deve possedere per svolgere le attività assegnate al profilo professionale.

Conoscere le competenze di cui ogni Amministrazione necessita significa poter definire con efficacia quali competenze ricercare e, quindi, che tipo di strumenti selettivi introdurre, per evitare di continuare a scegliere le persone solo in base alle conoscenze tecniche.

Ma non solo: l'introduzione di un modello di competenze facilita i processi di valutazione della performance individuale che, oltre a prevedere la valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, richiede la valutazione proprio di quei comportamenti organizzativi espressione delle competenze richieste al personale.

L'approccio per competenze rappresenta quindi il centro della gestione strategica delle risorse umane, permettendo l'integrazione tra i diversi sistemi di gestione del personale.

Partendo da queste premesse il corso fornisce ai partecipanti una serie di conoscenze, metodologie e strumenti per attuare le previsioni dei CCNL rivedendo in modo mirato il proprio sistema professionale e fornendo, al contempo, esempi e modelli di riferimento. Inoltre, il corso illustra le modalità di selezione del personale pubblico incentrate sulla valutazione delle competenze, con particolare riferimento alle soft skill, anche attraverso la presentazione di casi di successo.

Indicatori di output

Trasferire conoscenze, metodologie e strumenti per impostare un nuovo sistema di profili professionali basato sull'approccio per competenze

Durata del corso

Cinque giornate di 8 ore ciascuna, per un totale di 40 ore

Periodo indicativo di svolgimento

Maggio-Novembre 2024

Programma analitico

1° modulo (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

Definire il modello per competenze

- Cosa sono le competenze?
- Sapere, saper fare, saper essere.
- Competenze e compito, ruolo e contesto.

Docenti: Stefania Tagliabue e Simone Donati

2° modulo (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

Definire il modello per competenze (*segue*)

- Competenze e motivazione.
- Presentazione di esempi di modelli di competenze (es. di *library* di competenze).
- Valutare le competenze.

Docenti: Stefania Tagliabue e Vito Piccinni

3° modulo (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

La costruzione del sistema dei profili professionali

- Le Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica per la costruzione del sistema di profili professionali e i modelli di competenza proposti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).
- Le previsioni dei CCNL dei 4 comparti pubblici (Funzioni centrali, Funzioni locali, Sanità, Istruzione e Ricerca).
- I profili professionali per competenze alla base della progettazione dei sistemi di gestione del personale.

Docenti: Stefania Tagliabue e Simone Donati

4° modulo (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

La selezione per competenze nella Pubblica Amministrazione

- Quali strumenti per valutare le *soft skill*?
- Osservazione dei comportamenti organizzativi visibili e valutazione delle competenze.
- *Job requirements* della posizione da selezionare.
- Valutare le competenze trasversali: dalla progettazione del bando all'inserimento del personale.
- Esempi pratici di selezioni nel pubblico impiego.

Docente: Luciana Zanon

5° modulo (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

Le competenze nei sistemi di valutazione della *performance* individuale

- La misurazione della *performance* organizzativa: le variabili da considerare.
- La progettazione di un *set* di indicatori di *performance*: le relazioni con le strategie dell'Ente.
- La *performance* individuale: come misurarla per migliorarla nel tempo?
- La valutazione delle competenze nei sistemi di valutazione della *performance* individuale.

Docente: Luca Mazzara

Direttore/Coordinatore didattico

Luca Mazzara, PhD in Economia aziendale. Professore Associato Confermato e Docente di Laboratorio di Economia delle Aziende e delle Amministrazioni pubbliche. Direttore del Master in City Management presso l'Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Aziendali. Componente di OIV e Nuclei di valutazione in Regioni, Province, Comuni e Unioni di Comuni. Responsabile scientifico del progetto Romagna Next (Piano strategico di area vasta Romagna)

Docenti

Simone Donati, Professore a contratto in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia. Da oltre 15 anni svolge attività di ricerca, formazione e consulenza sui temi della gestione e sviluppo delle Risorse Umane. Attualmente si occupa dei processi formativi, di selezione e sviluppo del personale per il Comune di Cesena e per l'Unione Valle del Savio

Luca Mazzara, PhD in Economia aziendale. Professore Associato Confermato e Docente di Laboratorio di Economia delle Aziende e delle Amministrazioni pubbliche. Direttore del Master in City Management presso l'Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Aziendali. Componente di OIV e Nuclei di valutazione in Regioni, Province, Comuni e Unioni di Comuni. Responsabile scientifico del progetto Romagna Next (Piano strategico di area vasta Romagna)

Vito Piccini, Senior Consultant nell'area Human Resources e Organizational Development. E' coach accreditato ICF. Certificatore dei sistemi di apprendimento consapevole Persolog, tra cui il DISC. Da oltre 30 anni opera nella Pubblica Amministrazione

Stefania Tagliabue, Dirigente del Settore Personale e Organizzazione del Comune di Cesena e dell'Unione Valle del Savio. Esperta, formatrice senior e pubblicista sui temi del lavoro pubblico e dei comportamenti organizzativi

Luciana Zanon, Senior Consultant nell'area HR. E' trainer, coach, counselor, assessor. Change Maker certificata U Theory (MIT). Ha sviluppato la sua esperienza diversi contesti organizzativi: Pubblica Amministrazione, Industria, Bancario, Università, Servizi e Telecomunicazioni

Metodologie didattiche

Il corso prevede una didattica pragmatica e coinvolgente, con ampio spazio dedicato all'illustrazione e discussione partecipata di metodologie e strumenti per attuare, all'interno della propria Amministrazione, l'approccio per competenze. Inoltre, le lezioni saranno costantemente integrate dalla presentazione di casi di successo.

Materiale didattico

Il materiale didattico, consultabile in un'area web riservata, sarà così composto:

- **slide** appositamente predisposte dai docenti;
- **esercitazioni**;
- **bibliografia e sitografia di riferimento**.

Inoltre, per tutta la durata dell'intervento formativo i partecipanti potranno accedere gratuitamente al servizio internet Maggioli "Il Personale", quale ulteriore strumento di aggiornamento e approfondimento delle tematiche oggetto del corso:

www.ilpersonale.it

**La rivista giuridica on line
per la gestione del personale negli Enti Pubblici**

"Il Personale" è uno strumento essenziale per la gestione delle risorse umane negli Enti Pubblici. Costantemente aggiornato con le ultime novità normative, contrattuali, di prassi e giurisprudenza.

Servizi inclusi:

Il Personale Channel (11 corsi online all'anno sulle principali novità in materia)

Dossier tematici ed e-book

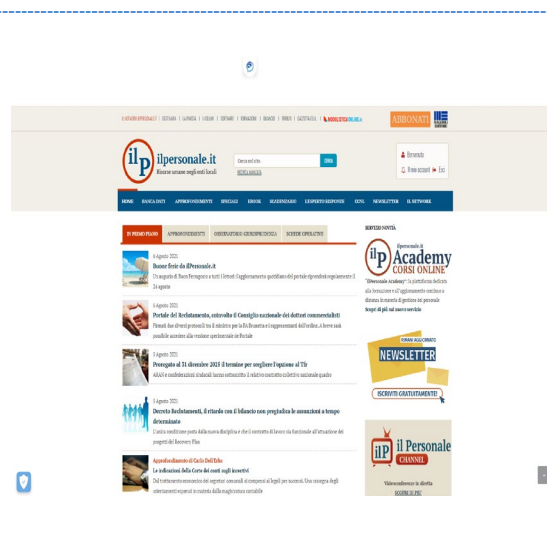
Scadenziario

Risposta a quesiti

Newsletter quindicinale di aggiornamento

Testo Unico del pubblico impiego e Legge 241/1990 annotati con la prassi e giurisprudenza

Motore di ricerca



Attestato di frequenza

Al termine del percorso l'Ateneo rilascerà l'attestato individuale di frequenza con valutazione, previo superamento di un test a risposta multipla.

Soggetto proponente

Dipartimento di Scienze Aziendali – DiSA

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna

Segreteria tecnico-organizzativa

Formazione Maggioli

Telefono: 0541/628840

Fax: 0541/628768

Email: formazione@maggioli.it

PEC: formazione.maggioli@legalmail.it

<https://formazione.maggioli.it/>