



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: Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali

Corso di 1° livello online

Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione: approcci giuridici e manageriali, strumenti e competenze per una gestione sostenibile

Destinatari

Personale che lavora in modalità agile o che opera in Amministrazioni Pubbliche che intendono introdurre lo Smart Working

Presentazione ed obiettivi del corso

Il "lavoro agile" è una delle principali leve di cambiamento organizzativo che sta trasformando il modo di lavorare della Pubblica Amministrazione, con il passaggio dal modello tradizionale basato sulla direzione e il controllo ad una nuova modalità incentrata sull'autonomia e la responsabilità del lavoratore. Con il lavoro agile cambia il paradigma tradizionale che vede la prestazione lavorativa svolgersi in uno spazio e in un tempo definiti e rigidi verso un nuovo paradigma che lascia al lavoratore autonomia nel decidere dove, come e quando svolgere la propria attività lavorativa, focalizzando l'attenzione non più sull'orario ma sul risultato.

La sua introduzione ed implementazione richiedono lo sviluppo di nuove competenze del management, dei gruppi e del singolo lavoratore, oltre a strumenti specifici in termini di tecnologia, monitoraggio dei risultati, logistica. Si tratta di un'operazione di change management, la cui realizzazione necessita di essere accompagnata da una specifica attività di comunicazione e formazione, oltre che da un'attività di supporto nella predisposizione e nell'utilizzo degli strumenti necessari per lavorare in modalità agile.

Nella Pubblica Amministrazione questa nuova modalità lavorativa è stata disciplinata da una normativa in continua evoluzione e dalla tornata contrattuale 2019-2021, con finalità e vincoli da rispettare che devono trovare una specifica disciplina nel regolamento interno dell'Ente, nel PIAO e negli accordi individuali.

Partendo da questo contesto, il corso trasferisce:

- la conoscenza del quadro normativo in materia di lavoro agile;
- gli strumenti operativi che consentono la progressiva applicazione di questa modalità lavorativa;
- le necessarie competenze in tema di change management, misurazione dei risultati e delle performance (organizzative ed individuali) e soft skill, fondamentali sia per i dirigenti che per gli smart worker.

Indicatori di output

Aumento del grado di soddisfazione del dipendente

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)

Lo smart working quale leva di cambiamento organizzativo

Il modulo focalizzerà l'attenzione sulla dimensione del cambiamento introdotto dal lavoro agile, con particolare riferimento a:

- nuovi modelli di funzionamento, meccanismi di integrazione, processi organizzativi;
- nuove modalità di gestione dei gruppi di lavoro e delle risorse umane;
- sviluppo di un approccio lavorativo basato su autonomia, responsabilizzazione e orientamento al risultato.

Si presenteranno tutti gli aspetti che portano a considerare lo smart working la punta dell'iceberg del processo di transizione digitale ed organizzativa della P.A. Saranno poi evidenziati i vantaggi e i rischi connessi a tale modalità lavorativa, anche attraverso i risultati di indagini svolte negli ultimi anni sugli impatti del lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche.

Docente: Stefania Tagliabue

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

Il quadro di riferimento normativo e contrattuale

Dopo una premessa sul quadro normativo, a partire dalla Legge n. 124 del 2015, e i contenuti specifici del CCNL 2019-2021 in materia di lavoro agile, evidenziando le differenze con il lavoro da remoto, il modulo si soffermerà sui principali aspetti critici che si sono presentati nell'introduzione di questa nuova modalità lavorativa a seguito dell'applicazione del CCNL quali, ad esempio, la gestione delle fasce di contattabilità, presentando le ipotesi risolutive applicate nelle Amministrazioni Pubbliche. Il modulo proseguirà con la presentazione di esempi di regolamenti approvati dagli Enti e schemi di accordi individuali.

Docenti: Valentina Lealini

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

Modelli e strumenti attuativi del lavoro agile

L'introduzione dello smart working impatta sulle seguenti dimensioni organizzative: processi ed organizzazione del lavoro, tecnologia, spazi di lavoro, cultura e competenze.

Dopo aver analizzato in generale le quattro dimensioni, il modulo, anche attraverso l'analisi di casi, svilupperà in particolare:

- la revisione e digitalizzazione dei processi, per eliminare passaggi ridondanti e ridurre inefficienze;
- la riorganizzazione degli spazi di lavoro, per permettere di sviluppare il potenziale che il luogo di lavoro ha nell'influenzare le attitudini, i comportamenti e le emozioni dei lavoratori;
- la tecnologia per garantire mobilità, collaborazione e ottimizzazione degli spazi.

Docente: Simone Donati

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

Lo sviluppo delle soft skill nel lavoro agile

L'introduzione dello smart working introduce un nuovo modello manageriale che richiede il consolidamento di alcune competenze manageriali tradizionali e lo sviluppo di nuove soft skills dei dirigenti chiamati ad accompagnare il cambiamento organizzativo, acquisendo a loro volta la capacità di guidare un gruppo ibrido nel quale si modificano le modalità organizzative e di collaborazione.

Nel modulo sarà focalizzata l'attenzione anche sullo sviluppo delle competenze trasversali del personale che opera in modalità smart, con particolare riferimento:

- al **self e time management**, al fine di organizzare e pianificare il proprio carico di lavoro in modo efficace ed efficiente durante la giornata;
- all'**autodisciplina** e alla **proattività**, che permettono di svolgere il proprio lavoro in autonomia;
- al **team working** e alla **delega**, così da poter collaborare e cooperare in modo efficace con i propri colleghi anche a distanza;
- all'**ascolto** e all'**intelligenza emotiva** a supporto delle relazioni con i propri collaboratori;
- la **flessibilità** e l'**adattabilità**.

Docente: Vito Piccinni

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

La valutazione della performance nello smart working

L'introduzione del lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche ha richiesto l'affinamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, senza il quale non è possibile sviluppare la cultura del risultato alla base di questa nuova modalità lavorativa.

Partendo da questa premessa il modulo presenta le modalità e gli strumenti che consentono di valutare le performance di dirigenti e dipendenti coinvolti dall'attuazione del lavoro agile in termini di impatto sui risultati complessivi dell'Amministrazione, focalizzando l'attenzione sul PIAO e sul sistema degli indicatori.

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

Valentina Lealini, Dirigente dell'Agenzia Rappresentanza Negoziale (A.Ra.N.), Unità operativa Regioni ed Autonomie Locali

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 Piccinni, 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

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.**

