



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

in collaborazione con

**Formazione**Maggioli

**Programma INPS Valore PA – Bando 2025**  
*Corsi di formazione gratuiti per dipendenti pubblici*

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

**Corso online di 1° livello**

**Nuove leve e strumenti di gestione del personale:  
l'approccio per competenze (HRCBM)**

**Destinatari**

- Responsabili, e loro collaboratori, degli Uffici personale/organizzazione di Amministrazioni Pubbliche
- Dirigenti e funzionari di Amministrazioni Pubbliche interessati ad applicare, nel proprio servizio, un approccio innovativo nella gestione del personale

**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, a completamento degli indirizzi nazionali in materia.*

*I CCNL e la normativa di riferimento affermano un diverso approccio nella gestione del personale (HRCBM – Human Resources Competency Based Management), non più basato su mansioni e requisiti professionali, ma incentrato sulle 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 necessarie all'Amministrazione è il presupposto per definire con efficacia quali competenze ricercare e, quindi, rilevare il fabbisogno, attivare processi efficaci di reclutamento e individuare che tipo di strumenti selettivi introdurre, per evitare di continuare a scegliere le persone solo sulla base delle conoscenze tecniche.*

*Ma non solo: l'introduzione di un modello per competenze facilita i processi di sviluppo professionale e di rewarding, compresa la valutazione della performance individuale, che richiede la focalizzazione sui comportamenti agiti rispetto alle competenze richieste al personale.*

*L'approccio per competenze rappresenta quindi il centro della gestione strategica ed integrata delle risorse umane, permettendo di attivare i processi di upskilling e reskilling.*

*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, saranno illustrate 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.*

### **Durata del corso**

Dieci unità didattiche, per un totale di 40 ore

### **Periodo indicativo di svolgimento**

Maggio-Novembre 2026

### **Piattaforma di erogazione**

Per l'erogazione del corso sarà utilizzata la piattaforma Zoom, in grado di assicurare la massima interazione tra partecipanti e docenti. Si consiglia l'uso di webcam e microfono.

### **Programma analitico**

#### **1° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **La gestione per competenze nel quadro di riferimento giuridico e contrattuale**

- Le competenze nella riforma della Pubblica Amministrazione.
- Gli indirizzi nazionali in materia: le Direttive del Ministro per la P.A.
- I contenuti.

Docente: Stefania Tagliabue

#### **2° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **Definire le competenze (prima parte)**

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

Docente: Simone Donati

#### **3° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **Definire le competenze (seconda parte)**

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

Docente: Simone Donati

#### **4° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **Competenze e motivazione**

- Contesto e leadership favorevoli.
- Come impatta la motivazione.
- Osservazione e misurazione.

Docente: Vito Piccinni

#### **5° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **La gestione integrata del personale basata sulle competenze**

- Il contesto di riferimento.
- Il cambio di paradigma nella gestione del personale.
- Il modello HRCBM (Human Resources Competency Based Management).

Docente: Stefania Tagliabue

#### **6° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **La costruzione del sistema dei profili professionali**

- Le Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica per la costruzione del sistema di profili professionali.
- I profili professionali per competenze alla base della progettazione dei sistemi di gestione del personale competency based.
- Modelli di competenze, profili professionali e profili di ruolo.
- I progetti in corso.

Docente: Paola Aldigeri

#### **7° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **La selezione per competenze nella Pubblica Amministrazione**

- La progettazione della selezione sulla base del ruolo: dalla stesura del bando all'inserimento del personale.
- La valutazione delle competenze tecniche.
- La valutazione delle competenze comportamentali.
- Esempi di selezioni per competenze nel pubblico impiego.

Docente: Paola Aldigeri

#### **8° modulo (ore 9.00-13.00)**

##### **La formazione quale leva di sviluppo professionale**

- La Direttiva "Zangrillo".
- La progettazione della formazione sulla base dei gap di competenze.
- Metodologie e strumenti di formazione.

Docente: Luciana Zanon

## **9° modulo (ore 9.00-13.00)**

### **Le competenze nei sistemi di valutazione della performance individuale**

- La performance individuale: come misurarla per migliorarla nel tempo?
- La valutazione delle competenze nei sistemi di valutazione della performance individuale.
- Strumenti di valutazione della performance individuale (regolamenti e scheda di valutazione)
- Esempi di sistemi di valutazione.

Docente: Luca Mazzara

## **10° modulo (ore 9.00-13.00)**

### **I sistemi di valutazione della performance organizzativa**

- La relazione tra performance individuale e performance organizzativa.
- 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.
- Esempi di best practice.

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**

**Paola Aldigeri**, Esperta Formez nell'ambito del Progetto "La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico". Titolare di incarico di elevata qualificazione in Ente Locale. Esperta, formatrice senior e publicista sui temi del lavoro pubblico e dei comportamenti organizzativi

**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 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**, Esperta Formez nell'ambito del Progetto "La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico". 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](http://www.ilpersonale.it)

**La rivista giuridica online  
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

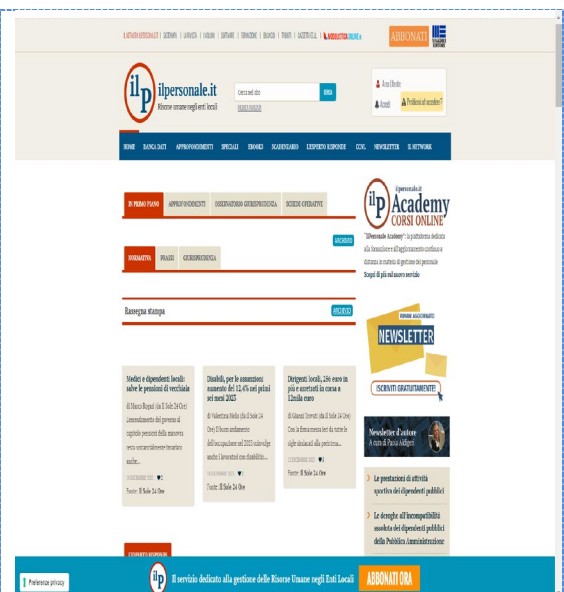
Scadenziario

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

Email: [formazione@maggioli.it](mailto:formazione@maggioli.it)

PEC: [formazione.maggioli@legalmail.it](mailto:formazione.maggioli@legalmail.it)

<https://www.corsipa.it>