



UniSOF

2° INCONTRO FORMATIVO 2017

**SISTEMI DI VALUTAZIONE
DELLE COMPETENZE NEGLI ATENEI**
[CODICE ATTIVITÀ: 29CP17]

Corso di formazione



Università degli Studi di Torino
4/5 dicembre 2017

LE RAGIONI

Negli ultimi anni anche nelle Amministrazioni degli Atenei si è avuta una notevole diffusione di Sistemi di Valutazione delle Competenze, in particolare a causa della “spinta” del decreto legislativo 150/2009 (legge Brunetta). Anche il recente decreto attuativo di tale legge ribadisce che la valutazione della performance individuale debba essere collegata:

- per il personale dirigente e per il personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, anche attraverso la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate (nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate),
- per il personale non responsabile di unità organizzativa, anche attraverso la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

È opinione diffusa però che tali Sistemi siano stati definiti senza un'adeguata analisi del contesto organizzativo e delle specificità dei processi che caratterizzano le Strutture Tecnico Amministrative degli Atenei. In molti Atenei sono stati adottati “repertori” delle competenze che si basano su categorie molto generiche e su descrittori di comportamento spesso astratti ed avulsi dalla realtà organizzativa del personale. Tale circostanza ostacola di fatto anche l'implementazione delle Linee Guida dell'ANVUR relative al Piano Integrato della Performance i cui aspetti essenziali sono:

- la costruzione di una relazione sistemica tra obiettivi strategici dell'Ateneo/Dipartimenti (Didattica, Ricerca, Terza Missione) e obiettivi dell'Amministrazione,
- la definizione di obiettivi organizzativi ed individuali del PTA in grado di incidere (in particolare) sugli obiettivi strategici dell'Ateneo/Dipartimenti,
- la valutazione delle performance individuali del PTA focalizzata in particolare sul contributo del personale agli obiettivi strategici dell'Ateneo/Dipartimenti, tenuto conto dei processi in cui opera il PTA e dell'apporto che deve essere assicurato a tali processi.

Inoltre, la necessità delle Amministrazioni di rispettare i vincoli temporali della normativa ha fatto sì che la definizione dei Sistemi venisse fatta quasi esclusivamente in un'ottica di compliance rispetto ai requisiti della normativa, senza un adeguato coinvolgimento degli stakeholder sia quelli titolari della funzione di valutazione (Dirigenti, Responsabili di Uffici) sia quelli destinatari dei servizi erogati dal PTA (Organi di Ateneo, Direttori di Dipartimento, Studenti, Tirocinanti, etc.). Altresì è evidente che lo scarso coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici Formazione nel processo che ha portato alla costruzione del Sistema di Valutazione delle Competenze, circostanza che di fatto impedisce di costruire il fondamentale “circolo virtuoso” tra i processi di gestione e valutazione dell'organizzazione ed il processo di formazione.

Anche per quanto riguarda gli esiti della valutazione, il fatto che questa sia stata di fatto legata unicamente all'erogazione degli incentivi economici non ha favorito la diffusione di una consapevole cultura della valutazione e delle ricadute della valutazione in termini di sviluppo individuale ed organizzativo. La tendenza dei valutatori a posizionarsi sui valori maggiori delle scale di valutazione e ad evitare conflitti ha creato da una parte malumore e disagio tra il personale (quella parte di personale che ha ritenuto di essere stata valutato alla stregua di colleghi ritenuti meno bravi e capaci) e dall'altra il convincimento che i dati della valutazione fossero sostanzialmente inutili e quindi di scarsa utilità per l'analisi dei fabbisogni formativi.

In definitiva, gli “investimenti” che le Amministrazioni hanno sino ad oggi dedicato alla costruzione di Sistemi di Valutazione delle Competenze non hanno prodotto alcun ritorno per quanto riguarda il contributo ai processi di sviluppo individuale ed organizzativo. Anzi hanno contribuito purtroppo a costruire un clima di scetticismo verso la valutazione delle competenze ed a penalizzare ulteriormente la cultura della valutazione.

Occorre “ripartire” cambiando radicalmente impostazione.

GLI OBIETTIVI

Alla luce di quanto sopra riportato, la finalità dell'incontro formativo è la costruzione, in condivisione tra i partecipanti di UniSOF, delle linee guida di un sistema di valutazione delle competenze e dei comportamenti del PTA. La definizione delle linee guida avverrà contestualmente ad un dibattito interattivo nel corso del quale i partecipanti approfondiranno alla luce delle loro esperienze, con il coordinamento dei docenti, gli aspetti relativi ai tre *steps* nel seguito riportati. Contestualmente verranno definiti gli elementi metodologici per la rilevazione dei diversi elementi necessari per la costruzione del sistema.

I DESTINATARI

Il Corso di formazione è rivolto ai Dirigenti, responsabili e operatori dell'area risorse umane, sviluppo organizzativo e formazione delle Università italiane.

LA FACULTY

Prof. Franco BOCHICCHIO (Pedagogista - Università degli Studi di Genova e Direttore del Co.In.Fo.)

Prof. Guido CAPALDO (Professore Ordinario di Ingegneria Economico Gestionale - Università degli Studi di Napoli Federico II)

Dott.ssa Francesca GRASSI (Psicologa e Psicoterapeuta - Vice Direttore del Co.In.Fo.)

IL COMITATO SCIENTIFICO

Prof. Franco BOCHICCHIO (Direttore del Co.In.Fo. e Professore di Didattica e Pedagogia Speciale dell'Università degli Studi di Genova)

Prof. Guido CAPALDO (Professore Ordinario di Ingegneria Economico Gestionale - Università degli Studi di Napoli Federico II)

Dott.ssa Vilma Angela GARINO (Dirigente, Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Università degli Studi di Torino)

IL PROGRAMMA

4 e 5 dicembre 2017

I temi affrontati nelle due giornate sono di seguito illustrati.

Il primo step: la rilevazione del contesto

- Gli obiettivi dell'Ateneo e delle Strutture Dipartimentali: sono adeguatamente esplicitati? Quali fonti di informazione utilizzare?
- Il contributo a tali obiettivi è *esplicitamente* richiesto al PTA, sia nell'Amministrazione Centrale che nei Dipartimenti?
- La mappatura e la rappresentazione dei processi sono adeguate? Sono state costruite in condivisione con gli attori organizzativi? Rappresentano adeguatamente la realtà organizzativa?
- È adeguatamente esplicitato il ruolo del PTA nei processi?

Il secondo step: la costruzione del sistema di valutazione

Quali competenze?

Quali comportamenti?

Come mitigare i rischi che potrebbero influenzare negativamente l'affidabilità del processo di valutazione dei comportamenti, quali ad esempio:

- comportamenti definiti senza tener conto delle specificità e della peculiarità dell'Amministrazione e/o delle posizioni di lavoro e quindi astratti e non osservabili,

- comportamenti definiti senza tener presente la coerenza con gli obiettivi strategici ed organizzativi,
- limitato o nullo coinvolgimento degli *stakeholder* interni nella selezione dei comportamenti da valutare,
- eccessiva complessità del sistema di valutazione dei comportamenti e rischio che gli utenti diretti ed indiretti del sistema non ne comprendano a fondo finalità e strumenti, con ricadute negative sull'affidabilità dei risultati del sistema.

Il terzo step: preparare il contesto organizzativo e relazionale per il processo di valutazione

Su quali elementi agire per costruire una vera cultura della valutazione?

Quali interventi per fare in modo da costruire un contesto organizzativo che funga da stimolo alla attivazione delle nuove competenze? Ad esempio:

- chiarezza delle aspettative dell'organizzazione verso l'individuo,
- relazioni costruttive e partecipative tra "capo" e collaboratore, basate sulla condivisione degli obiettivi da raggiungere,
- costante ed efficace *feedback* da parte del "capo" in relazione ai comportamenti del collaboratore,
- propensione del capo a valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione, i comportamenti "virtuosi" dei collaboratori,
- propensione del capo ad affiancare i collaboratori nel loro sviluppo professionale.

Individuazione e concertazione temi UniSOF per l'anno 2018.

LA SEDE

Il Corso di formazione si terrà presso il Rettorato dell'Università degli Studi di Torino, Sala Principi d'Acaja, ingresso Via Verdi, 8 - Via Po, 17 - Torino.

LA DURATA

Il Corso di formazione ha una durata complessiva di 12 ore di formazione in presenza con inizio alle ore 10.00 del 4 dicembre e termine alle ore 16.00 del 5 dicembre 2017, con il seguente orario:

- 4 dicembre: 10.00-13.00/14.00-17.00,
- 5 dicembre: 9.00-13.00/14.00-16.00.

LA VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

La valutazione individuale dell'apprendimento sarà effettuata al termine del Corso di formazione. Per accedere alla valutazione è indispensabile aver frequentato non meno dell'80% del monte ore di formazione in presenza.

Il superamento della prova sarà certificato mediante il rilascio di un attestato (di frequenza e di valutazione).

IL REFERENTE ORGANIZZATIVO E DI SEDE

Dott.ssa Doris MICIELI

Co.IN.Fo.

Tel. 011/6702290-1; e-mail: doris.micieli@coinfo.net

LA QUOTA INDIVIDUALE DI PARTECIPAZIONE

La quota individuale di partecipazione al Corso di formazione (esente da IVA ai sensi dell'art. 10 DPR 633/72), è fissata in:

- € 600,00 per le Università non consorziate e non associate a UniSOF;
- € 500,00 per le Università consorziate non associate a UniSOF.

Per le Università associate a UniSOF, l'adesione da diritto a 3 partecipazioni gratuite e a partire dalla 4ª partecipazione la quota individuale prevista è di € 250,00.

LA MODALITÀ D'ISCRIZIONE

Le richieste di iscrizione dovranno pervenire al seguente indirizzo: iniziative@coinfo.net oppure a mezzo Fax (011/8140483), compilando la [scheda di iscrizione](#). **Si ricorda che è necessario inserire il codice attività presente nel frontespizio della locandina.** Per eventuali informazioni è a disposizione la Dott.ssa Doris MICIELI, Tel. 011/6702290-2291 e-mail: doris.micieli@coinfo.net.

IL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Il versamento della quota di partecipazione dovrà pervenire al Consorzio entro 30 giorni dalla data di ricevimento fattura, che sarà emessa a conclusione del Corso di formazione.

La domanda di iscrizione impegna l'Università richiedente al pagamento della relativa/e quota/e.

Si ricorda che il versamento della quota di partecipazione dovrà essere effettuato solo a ricevimento della fattura.

IL SOGGIORNO

La prenotazione dovrà essere effettuata direttamente dai partecipanti. Di seguito gli hotel consigliati:

GRAND HOTEL SITEA ☆☆☆☆☆

Via Carlo Alberto, 35

sito: <http://grandhotelsitea.it/>

e-mail: info@grandhotelsitea.it

tel. 011/5170171 - fax 011 /548090

TOWN HOUSE ☆☆☆☆☆

Via XX Settembre, 70

sito: <http://70.townhousehotels.com/>

e-mail: th70@townhousehotels.com

tel. 011/19700003 - fax 011/19700188

VICTORIA ☆☆☆☆☆

Via Nino Costa, 4 - 10123 Torino

sito: <http://www.hotelvictoria-torino.com>

e-mail: reservations@hotelvictoria-torino.com

tel. 011/5611909 - fax 011/5611806

AMADEUS ☆☆☆☆☆

Via Principe Amedeo, 41bis - 10123 Torino

sito: <http://www.hotelamadeustorino.com/index.php>

e-mail: info@hotelamadeustorino.com

tel. 011/8174951 - fax 011/8174953

DES ARTISTES ☆☆☆☆☆

Via Principe Amedeo, 21- 10123 Torino

sito: <http://www.desartisteshotel.it>

e-mail: info@desartisteshotel.it

tel. 011/8124416 - fax 011/8124466

Co.In.Fo.

Segreteria Generale e sede c/o Università degli Studi di Torino

Via Verdi, 8 - 10124 Torino. Tel. 011.6702290-1 Fax 011.8140483

E-mail: segreteria@coinfo.net; coinfo1@pec.it - Sito: www.coinfo.net