



Torino, 5 marzo 2021

Ai Rettori
Ai Direttori Generali
Loro Sedi

Oggetto: Proposta di adesione alla Comunità professionale *UniSOF* 2021.

Con la presente si sottopone alle SS.LL. la proposta di adesione al progetto del Co.In.Fo. denominato "**UniSOF**", concernente i temi dello Sviluppo Organizzativo e della Formazione, con riferimento al personale T.A. delle Università italiane.

I coordinatori scientifici di "**UniSOF**" hanno definito il programma annuale individuando il seguente tema per i due incontri formativi per il 2021 che si terranno nel mese di maggio e ottobre:

- ***"La programmazione della formazione "orientata" al miglioramento delle performance organizzative ed individuali"***.

Segue in calce la programmazione nel dettaglio.

La formalizzazione dell'adesione alla Comunità professionale "**UniSOF**" per l'anno 2021, potrà avvenire inviando lettera di adesione, tramite e-mail, fax o pec (segreteria@coinfo.net, 011/8140483, coinfo1@pec.it), alla Segreteria dello scrivente Consorzio.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE
(Prof. Corrado PETROCELLI)



COMUNITÀ PROFESSIONALE

UniSOF

Sviluppo **O**rganizzativo e **F**ormazione



GLI SCOPI

Riconoscere la formazione come leva strategica per il cambiamento individuale e organizzativo è il leitmotiv che dal 1994 al 2016 ha spinto il Consorzio a sostenere convintamente, in modo ricorsivo, la rete nazionale dei formatori delle Università italiane, attivando la Comunità professionale UniFORM.

Nell'ultimo decennio, soprattutto nel settore pubblico e nonostante non siano mai venuti meno convincimenti iniziali, la formazione è divenuta una funzione sempre meno strategica e più autoreferenziale dove la distanza dalle strategie aziendali si è andata progressivamente accentuando. Le ragioni di tale situazione vanno ricercate in una pluralità di cause: i minori investimenti, l'esigenza di ottenere risultati immediatamente osservabili e misurabili ecc. non da ultimo, una visione della formazione scollegata da altri processi strategici, collegata alle urgenze e alle contingenze che venivano delineandosi anche a seguito dei numerosi cambiamenti intervenuti sul piano legislativo e organizzativo.

Da qui l'esigenza di passare da visioni deterministiche nell'affrontare i problemi della realtà, ad altre che, privilegiando approcci integrati e sistemici ai processi organizzativi, nel favorire nuove visioni, evidenziano le debolezze del passato delineando nuove direzioni per il futuro. La Comunità **"UniSOF"**, che dal 2017 ha preso il posto di UniFORM risponde a tali logiche. Nel collegare saldamente la formazione allo sviluppo organizzativo rimarca due aspetti: che nessuno sviluppo organizzativo può essere realisticamente ottenuto in assenza del coinvolgimento e dell'impegno attivo degli individui anche attraverso la loro formazione, e che la formazione degli individui quando non è coerente con gli obiettivi di sviluppo organizzativo risulta sterile e delegittimata anche nei positivi risultati che produce. In sintesi, se la formazione è funzionale allo sviluppo organizzativo, quest'ultimo è funzionale alla formazione.

Il riconoscimento di tale rapporto di biunivocità è quindi alla base degli scopi e delle attività che **"UniSOF"** intende promuovere e sviluppare a favore degli Atenei e del personale in servizio che si occupa tanto di formazione quanto di sviluppo organizzativo. Da nuovi raccordi e collaborazioni pensiamo che entrambe le funzioni possono trarre positivo giovamento e ulteriore slancio nel realizzare i cambiamenti attesi.

I DESTINATARI

Dirigenti, Responsabili e Personale delle Sviluppo Individuale, Formazione e Sviluppo Organizzativo

LE ATTIVITÀ

"UniSOF" prevede due tipologie di attività complementari: i *laboratori di apprendimento* e la Comunità di pratiche, entrambi espressione di una moderna visione del miglioramento continuo della competenza. I temi sono negoziati tra i membri della Comunità, tra quelli avvertiti più utili ai partecipanti, nell'ottica di pervenire attraverso un impegno attivo e partecipato - al termine dell'annualità - alla realizzazione di uno più output (documenti, linee-guida, procedure ecc.) concretamente applicabili al lavoro quotidiano dei partecipanti.

Laboratori di apprendimento e comunità di pratiche

I laboratori di apprendimento sono luoghi di incontro, di scambio e di confronto con qualificati esperti, perché consolidano la conoscenza tra gli operatori delle diverse Amministrazioni, indispensabile per la costruzione di una Comunità professionale che intenda condividere problemi e soluzioni. L'output dei laboratori viene operativamente tradotto come obiettivo della Comunità di pratiche. Nella definizione di Wenger, queste particolari comunità sociali sono gruppi di soggetti che hanno in comune un interesse per un oggetto di lavoro precisamente individuato, e che in base a questo interesse interagiscono tra loro con l'obiettivo di migliorare il loro modo di agire.

I tratti fondamentali che distinguono una comunità di pratica sono i seguenti: la *pratica*: insieme degli schemi di riferimento che sostengono il coinvolgimento nell'azione nella prospettiva di fare qualità; la *comunità*: configurazione sociale dove la partecipazione è considerata competente; l'*identità*: determinazione dei processi in divenire nell'ambito della comunità. Il tema dell'identità professionale è strettamente connesso con la partecipazione a questa Comunità professionale, come pure alla rete nazionale di questa comunità con altre che perseguono i medesimi obiettivi.

IL COMITATO SCIENTIFICO

Il Comitato scientifico di “**UniSOF**” è composto da:

- **Franco BOCHICCHIO** (Professore di Didattica e Pedagogia Speciale all’Università degli Studi di Genova);
- **Prof. Guido CAPALDO** (Professore di Ingegneria Economico-Gestionale all’Università degli Studi di Napoli Federico II);
- **Dott.ssa Vilma Angela GARINO** (Dirigente presso l’Università degli Studi di Torino);
- **Dott. Mario TARRICONE** (Dirigente presso l’Università del Salento).

I SERVIZI E I COSTI

Per il 2021 non è possibile ancora assicurare la ripresa della formazione "in presenza".

Siamo consapevoli di quanto la formazione sia di fondamentale importanza, perché rappresenta non solo un momento di incontro, di scambio e di confronto con qualificati esperti, ma anche perché favorisce la conoscenza diretta tra gli operatori delle diverse istituzioni universitarie, indispensabile per la costruzione di una rete professionale e per la condivisione dei problemi e delle relative soluzioni.

Per ovviare alla maggiore difficoltà di partecipazione, i progettisti hanno adottato un approccio che consenta, attraverso la **metodologia didattica attiva** di fare maggior ricorso alla partecipazione diretta, attraverso l’utilizzo di esercitazioni, analisi di casi studio, test e sondaggi on line.

Come nel corso delle precedenti edizioni, si farà ricorso alla **codocenza**, che consentirà di trattare le tematiche utilizzando “prospettive” diverse, sia per quanto riguarda le esperienze dei docenti (esperti di organizzazione, di gestione della formazione, di sviluppo organizzativo, di programmazione e gestione della performance) sia per quanto riguarda l’estrazione professionale (dirigenti, docenti accademici).

I componenti del comitato scientifico si attiveranno per garantire un **tutoraggio specialistico** per facilitare la partecipazione attiva dei partecipanti e assicurare un supporto costante a distanza per la fase di sviluppo progettuale, che avrà luogo tra il primo e il secondo incontro. Ciò attraverso il ricorso a sondaggi, alla raccolta di suggerimenti e domande di approfondimento, alla ricognizione ed alla diffusione di “buone prassi”, alla pubblicazione on line, in un forum dedicato alla Comunità, di articoli e casi di studio, che andranno ad integrare i materiali didattici.

Sarà inoltre sempre presente il **tutor d’aula** che si occuperà dell’assistenza a docenti e partecipanti tramite l’utilizzo della piattaforma di Microsoft Teams.

L’adesione alla Comunità professionale dà diritto:

- alla partecipazione gratuita di **cinque persone a ciascuno dei due corsi di formazione** organizzati in modalità telematica dal Co.IN.FO. per le Università che hanno aderito al progetto. Date le tematiche che verranno trattate, si suggerisce che, oltre a Dirigenti e Personale delle Aree Sviluppo Individuale, Formazione e Sviluppo Organizzativo, siano presenti anche risorse professionali che operano nei settori della Programmazione e Monitoraggio della Performance, della Trasparenza e dell’Anticorruzione.
- alla riduzione del **50% della quota individuale di iscrizione per ulteriori partecipazioni** ai Corsi di formazione per il personale dell’Università convenzionata, senza limitazioni nel numero delle iscrizioni;
- all’**iscrizione al forum** per tutti i partecipanti.

	UNIVERSITÀ CONSORZIATA	UNIVERSITÀ NON CONSORZIATA
COSTO ANNUALE	€ 2.800	€ 3.500
SCONTO DEL 10% SUL COSTO ANNUALE (ADERENDO AD ALMENO 3 COMUNITÀ)	€ 2.520	€ 3.150
PARTECIPAZIONI GRATUITE ALLE DUE ATTIVITÀ FORMATIVE A DISTANZA	5	5
COSTO SINGOLA PARTECIPAZIONE AD OGNI ATTIVITÀ FORMATIVA A DISTANZA (8 ORE DI FORMAZIONE)	€ 600 *	€ 700 *
COSTO SINGOLA PARTECIPAZIONE AD OGNI ATTIVITÀ FORMATIVA A DISTANZA (12 ORE DI FORMAZIONE)	€ 700 *	€ 800 *
COSTO SINGOLA PARTECIPAZIONE AD OGNI ATTIVITÀ FORMATIVA A DISTANZA (16 ORE DI FORMAZIONE)	€ 800 *	€ 900 *
FORUM	COMPRESO NELLA QUOTA	COMPRESO NELLA QUOTA
TUTORAGGIO SPECIALISTICO	COMPRESO NELLA QUOTA	COMPRESO NELLA QUOTA

* A partire dalla 6^a partecipazione, per le Università Aderenti alla Comunità, la quota individuale sarà scontata del 50%.

Tutti gli importi citati si intendono esenti IVA art.10 comma 1 n.20 del DPR 633/72 in riferimento all'art.14 n.10 della Legge 24/12/1993 n.537.

IL PAGAMENTO

Il pagamento dell'importo di adesione dovrà essere effettuato al ricevimento della relativa fattura.

La durata del progetto "*UniSOF*" è annuale e corrisponde all'esercizio finanziario di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre).

Alla scadenza, l'adesione per l'anno successivo è soggetta a rinnovo esplicito da parte dell'Università.

LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE “ORIENTATA” AL MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE ED INDIVIDUALI

Come auspicato nelle guida dell’ANVUR sulla gestione integrata della performance (dicembre 2019) è opportuno rafforzare la cura del legame tra la programmazione della formazione per il personale TA ed il ciclo della performance integrata (piano della performance, piano riduzione del rischio di corruzione, POLA, etc. etc.).

L’analisi dei fabbisogni formativi e la gestione della formazione devono tener conto anche degli obiettivi strategici e di quelli relativi alla performance organizzativa, al fine di identificare le capacità e competenze individuali che occorre rafforzare per facilitare il contributo individuale alle azioni programmate nell’ambito degli obiettivi.

La “sfida” da affrontare è complessa. Non si tratta semplicemente di questioni di natura metodologica. In altri termini, non è solo una questione di procedure o di condivisione di dati e informazioni. È necessario favorire il “dialogo”, evidenziandone le ragioni concrete, tra specialisti che fanno riferimento a “culture” di natura diversa: la cultura dell’analisi del fabbisogno e della gestione formativa del personale, da un lato, e la cultura della programmazione e del monitoraggio della performance, dall’altro lato.

Acquisire la consapevolezza che l’integrazione tra tali due culture è fondamentale è la condizione indispensabile per perseguire lo scopo comune di entrambe le culture: supportare l’Ateneo nel processo di creazione di valore pubblico.

L’iniziativa in oggetto si rivolge pertanto a professionalità che negli Atenei operano sia sul versante della gestione della formazione che sul versante della programmazione e monitoraggio della performance.

In particolare, l’iniziativa del 2021 ha le seguenti principali finalità:

- consentire agli Atenei partecipanti di effettuare una autovalutazione dei punti di forza e di debolezza per quanto riguarda il “collegamento” tra la programmazione della performance e la programmazione formativa,
- facilitare la condivisione di esperienze tra gli Atenei, in merito al collegamento sopra richiamato,
- sviluppare un approccio metodologico, condiviso tra gli Atenei, finalizzato a supportare il processo di integrazione tra il piano integrato della performance, gli altri documenti di programmazione ed il piano triennale di formazione. La metodologia verrà sperimentata attraverso i progetti dei partecipanti e, successivamente, verrà descritta in un documento (“Linee guida per la integrazione tra la programmazione della performance e la programmazione formativa”) che verrà messa a disposizione di tutti gli Atenei partecipanti, unitamente ai report dei progetti.

PRIMO INCONTRO

- Presentazione delle finalità dell'iniziativa
- Presentazione dei partecipanti
- Il ciclo integrato della performance negli Atenei (richiami)
- Obiettivi, azioni, indicatori di performance operativa, fabbisogni di competenze
- Quali sono i contenuti del piano integrato della performance? Come la formazione può contribuire alla sostenibilità degli obiettivi di performance organizzativa? (*Intervento a cura di un partecipante che opera sul versante della formazione*)
- Quali sono i collegamenti tra gli esiti della valutazione della performance individuale e la programmazione della formazione?
- Punti di forza e punti di debolezza nel perseguimento degli obiettivi strategici del Piano Integrato della Performance in termini di capitale umano: il ruolo del sistema di gestione delle competenze.
- Il colloquio di feedback e le azioni di sostegno al miglioramento della performance individuale.
- Cos'è il piano di formazione? Quali esigenze informative per "orientare" il piano di formazione al conseguimento degli obiettivi del piano integrato? (*Intervento a cura di un partecipante che opera sul versante della formazione*)
- Analisi degli elementi emersi e definizione linee guida per una proposta metodologica relativa alla programmazione formativa "orientata" al miglioramento delle performance organizzative ed individuali.

La proposta metodologica relativa alla programmazione formativa "orientata" al miglioramento delle performance organizzative ed individuali:

- la selezione degli obiettivi del piano che richiedono in misura maggiore il sostegno della formazione,
- l'analisi del fabbisogno di competenze connesso alla realizzazione degli obiettivi del piano,
- dal fabbisogno di competenze alla programmazione formativa,
- supporti metodologici e "fattori abilitanti culturali",
- sperimentazione in aula della proposta,
- revisione e condivisione finale della metodologia.

SECONDO INCONTRO

Sulla base delle linee-guida e degli strumenti metodologici illustrati nel primo incontro, il secondo incontro sarà dedicato alla condivisione e alla analisi del lavoro realizzato dai partecipanti alla Comunità professionale e al confronto tra gli Atenei.