

## Corsi INPS Valore P.A. 2018 **LOMBARDIA**

soggetto proponente INSUBRIA - Università degli Studi dell'Insubria  
in collaborazione con Formel srl



**Strumenti di gestione delle risorse umane nei contesti organizzativi; scienza del comportamento, Gestione dei conflitti; Psicologia dei gruppi; Gestione delle relazioni; Lavoro di gruppo. Leadership e management.**

### Programma

#### Contenuti formativi

#### 1° MODULO: La gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione: gli strumenti a disposizione

##### Premessa

Il sistema di gestione delle risorse umane nell'amministrazione pubblica sviluppa prioritariamente sulla valutazione delle prestazioni e delle competenze, come meccanismi in grado di fornire gli elementi di crescita e di sviluppo delle risorse umane, utilizzando le leve dell'incentivazione e della valorizzazione delle capacità come metodo che deve accompagnare tutto il ciclo di gestione delle risorse umane, dall'ingresso al lavoro alla crescita professionale.

#### ARGOMENTI

- La Valutazione Nel Sistema Pubblico
- La Valutazione D'ingresso Nelle Amministrazioni Pubbliche
- La Valutazione Delle Prestazioni
- La Valutazione Ed I Sistemi Premiali
- Le Competenze E La Loro Rilevanza Nel Sistema Pubblico
- Gli Strumenti Della Valutazione Delle Competenze
- Rilevare E Valutare Le Capacità Ed I Comportamenti
- Le Metodologie Valutative Ed Il Loro Impiego

##### Project work

Sperimentazione in aula di un metodo di analisi e rilevazione delle competenze

#### 2° MODULO: Valori e comportamenti che non possono mancare: trasmettere la cultura dell'etica nella Pubblica Amministrazione

##### Premessa

Per immaginare un miglioramento, occorre partire dalla conoscenza di quello che c'è già. E spesso non è poco. Trasmettere la cultura dell'Etica nella pubblica amministrazione significa applicare concretamente, ogni giorno, quello che spesso è scritto in regolamenti e statuti. E rendere espliciti ed efficaci i valori e i comportamenti che ogni dipendente, con le sue modalità, ha in sé.

##### Obiettivi

- Conoscere e applicare i regolamenti
- Mission e Vision dell'Ente: dove nasce la cultura dell'Ente
- Conoscere e praticare la cultura organizzativa
- Comunicare valori, comunicare comportamenti
- Conoscenza dei principali strumenti per misurare i comportamenti virtuosi

#### ARGOMENTI

Parole e azioni: 1) Dalla conoscenza dei regolamenti all'applicazione 2) Mission e Vision dell'Ente oggi 3) Che cosa è

### Note organizzative

Corso 1° livello

Durata **40 ore**  
Modalità **FAD**

**CORSO SOSPESO**

#### Sede corso

**Milano - Hotel Andreola**  
(Stazione Centrale)  
Via Scarlatti 24

[VISUALIZZA MAPPA »](#)

#### Date di svolgimento

20 Marzo 2019  
28 Marzo 2019  
02 Aprile 2019  
06 Maggio 2019  
14 Maggio 2019

Le date potrebbero subire variazioni

Regione **Lombardia**

**Referente Didattico:**  
Gianbattista Zanon

**Direttore Didattico:**  
Fabio Conti

- [Metodologie »](#)
- [Didattica »](#)
- [Logistica »](#)

e come si diffonde la cultura organizzativa 4) Valori e comportamenti per sviluppare benessere.

GLI STRUMENTI: a) Conoscere gli strumenti esistenti; b) Come si misurano i valori c) Leggere i comportamenti d) Migliorarsi per migliorare e) Le parole sono cose

### Project work

Ciò che faccio è più bello di ciò che dico

Attraverso modalità didattiche interattive e confronto si forniranno ai corsisti strumenti concreti per diffondere parole e comportamenti capaci di incarnare i valori etici di riferimento nel rispetto delle persone. Per aumentare il benessere organizzativo e migliorare, consapevolmente, la qualità del servizio.

## 3° MODULO: Il Dirigente efficace: psicologia dei gruppi e gestione delle relazioni

### Premessa

Nel cambiamento in corso nelle organizzazioni e in quelle pubbliche anche, le capacità del dirigente, della posizione organizzativa e dei "D" è sempre di più quella di coinvolgere, motivare, valorizzare il personale, nelle sue mansioni ordinarie, ma anche in episodi di criticità, nei casi di difficoltà nei cambiamenti gestionali. L'importanza di creare climi e ambienti di lavoro più "umanizzati" e inclusivi diviene quindi strategica.

### Obiettivi

- Passare da logiche incentrate sul singolo a culture di gruppo, trasversali e interfunzione;
- Spletare una concreta azione di direzione efficace, motivazione e controllo fondata sulla partecipazione;
- Valorizzare e ottimizzare le risorse umane di cui si dispone, metodi per l'engagement;
- Agire come leader-facilitatori, ovvero, alternando l'orientamento al compito e alle persone;
- Condurre riunioni più conclusive e coinvolgenti;
- Gestire i fenomeni negativi con una nuova modalità costruttiva e trasformativa.

### ARGOMENTI

Unità 1 - Le nuove abilità del dirigente efficace

- Catalizzatore, esercizio dell'autorità: guidare il servizio con una leadership integrata, sia direttiva che partecipativa
- Mediatore, funzione del fare gruppo: coinvolgere colleghi con la comunicazione "circolare"
- Agente di aiuto, abilità trasformativa: affrontare con nuovo stile le tante negatività giornaliere
- Motivatore, esercizio dell'azione integrata: attivare, allenare competenze e capacità, supervisionare
- Mappe introduttive, esercizi, casi concreti, interazione in aula

Unità 2 - Il governo delle persone

- Tre comportamenti automatici, impegno, aggressività, passività
- La "facilitazione esperta" (2005)
- Un metodo antinegatività
- Esercizi, casi concreti, interazione in aula

### Project work

La giornata formativa presenta un taglio pratico tipo laboratorio formativo. Viene privilegiata l'esercitazione e il metodo dell'autocaso come opportunità di apprendimento attivo. Per una maggiore trasferibilità tra aula e realtà si mette al centro l'esperienza concreta e la persona, in una coerenza efficace in cui si innestano e confluiscono i fattori di teoria-nella-pratica.

## 4° MODULO: Il lavoro di gruppo

### Premessa

Uno degli elementi clou del lavoro di gruppo è la costituzione di un nesso tra due fattori dirimenti: il nesso produzione-partecipazione, dove la parola nesso ha molteplici significati, da collegamento a legame, da moderazione reciproca a possibile fusione e sintesi. Lavoro di gruppo quindi come coesistenza di fattori molto diversi tra loro, da quelli organizzativi a quelli interpersonali, dai tempi tecnici alle modalità comportamentali, dall'operatività più intensa alla riflessione sulle azioni e la consultazione da farsi in gruppo.

### Obiettivi

- Leggere i gruppi come luogo ambivalente, la compresenza del fascino del lavoro di gruppo accanto alle tante forme retrive e regressive.
- Generare coinvolgimento e operatività, quale capacità di integrazione e di coordinamento dinamico, sull'asse produzione-partecipazione.
- Fare gruppo, misure, strumenti, abilità per accelerare questo orientamento al collettivo, modalità assai poco diffusa e sviluppata.

### ARGOMENTI

Unità 1 – Quattro capacità del lavoro di gruppo

- F1-Coordinare, direzione del lavoro, controllo dell'attività degli uffici, pianificazione
- F2-Coinvolgere, conduzione di riunioni conclusive e coinvolgenti
- F3-Aiutare, gestione costruttiva di conflitti e negatività in ufficio
- F4-Attivare, costruzione di progetti e assegnazioni di compiti agli uffici; valutazione del personale nel rispetto del principio del merito (DL 74/17)
- Esercizi, casi concreti, interazione in aula

Unità 2 – La cassetta degli attrezzi essenziali

- Impostare il lavoro, la doppia cornice

## Accreditamenti

E' stato richiesto l'accreditamento alla **Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)** per la erogazione della formazione continua per gli iscritti nell'Elenco nazionale dei **componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance.**

Il corso è stato accreditato dal **CNOAS per la formazione continua Assistenti Sociali.** con il rilascio di 40 crediti formativi professionali per il corso di formazione di 40 ore e con il rilascio di 45 crediti formativi professionali per il corso di formazione di 60 ore

## Contatti

+39 02 626 907 10

[email protected]

## Condividi

Stampa »

Scarica programma in pdf »

- Valorizzare le persone, l'apprezzamento
- Inibire comportamenti non produttivi, la critica costruttiva
- Comunicazione circolare, feedback e io-assertivo
- Negoziazione e mediazione
- Tecniche per la capacità negativa
- Strumenti per la motivazione e il benessere

#### Project work

Facilitazione del teamwork.

Impostare il lavoro di gruppo in una fase ordinaria, dentro due formati essenziali: la riunione di lavoro e il debriefing dopo un'azione svolta.

### 5° MODULO: Imparare a litigare: conoscere le dinamiche del conflitto e le sue soluzioni

#### Premessa

Conflict studies: oggi sono riconosciuti come un'area di ricerca consolidata, capace di portare grandi benefici alle organizzazioni, in particolare in quei luoghi dove si lavora per molto tempo insieme e magari a contatto con il pubblico. Uno scenario caratteristico della Pubblica amministrazione, che deve anche affrontare i problemi legati ai cambiamenti di mansioni ed al prolungamento dell'età pensionabile dei propri dipendenti, fattori che spesso incidono sulla motivazione e che possono innescare dinamiche di scontri più o meno espliciti.

#### Obiettivi

- Gestire i conflitti
- Sviluppare tecniche e competenze relazionali
- Migliorare il servizio e la collaborazione
- Creare e diffondere Benessere organizzativo
- Sviluppare la responsabilità professionale e la mediazione trasformativa dei conflitti

#### ARGOMENTI

CONFLITTI: a) Definire un conflitto; b) comportamenti virtuosi e nocivi; c) La mediazione dei conflitti e l'organizzazione d) La materia dei conflitti e) Gestione di una situazione ostile f) Gestione del conflitto g) chi sta facendo la guerra? E a chi? h) Pericoli del conflitto: i conflitti e le performance GLI STRUMENTI: a) Gestire l'ordinario, affrontare lo straordinario b) la tutorship: i mediatori nell'organizzazione) Obiettivi e modalità dei conflict studies d) Dalla colpa alla responsabilità LABORATORIO: a) i casi b) Motivare c) Neutralità e fiducia

#### Project work

Durante il corso si terranno esercitazioni pratiche che permetteranno ai partecipanti di provare la propria capacità di gestire la comunicazione/ leggere i comportamenti propri e altrui in situazione di conflitto con differenti finalità. La modalità didattica usata sarà quella dell'Action learning che affiancherà una breve parte teorica.

### Servizi ai partecipanti



Assistenza dedicata  
E-mail e telefonica



Documentazione  
in formato PDF



Attestato giornaliero  
e finale



Docenti esperti e qualificati



Esercitazioni pratico-operative

GruppoFormel  
.com

Formel s.r.l

📍 Sede Legale: Milano  
20124, Via Vitruvio n.43  
☎ 02 62690710

📍 Sede Amministrativa: Paceco  
91027, Via Drago di ferro n.90  
☎ 0923 526400  
📠 0923526204

✉ [email protected]

Mappa del Sito

- > Home Page
- > Metodologie applicative
- > Didattica Corsi
- > Logistica Corsi
- > Cos'è Valore PA
- > Profilo Aziendale
- > Contatti
- > Informativa Privacy

