

*Dr.ssa Vilma Angela Garino*

La valorizzazione delle persone nei processi di riorganizzazione.

I nuovi sistemi integrati di gestione delle competenze  
e della formazione professionale e continua.

L'esperienza dell'Università di Torino



Oltre **75.000** studenti iscritti

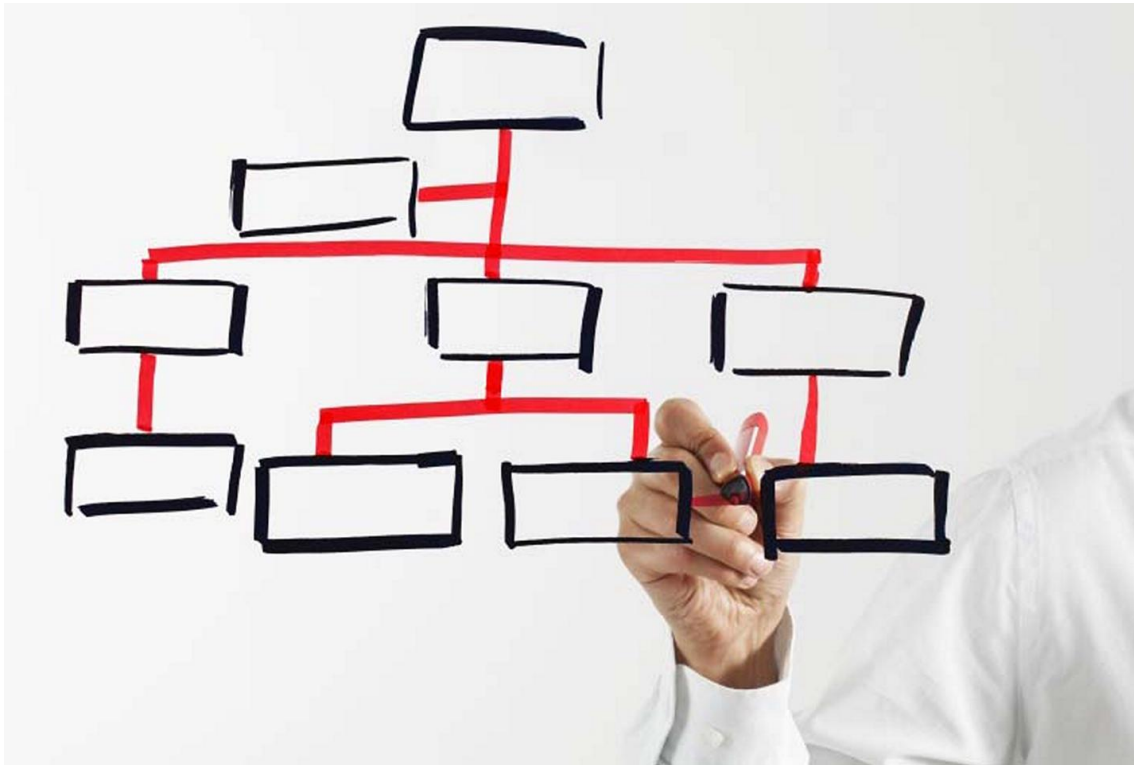


circa **12.600** laureati  
nel **2017**

## Corpo Docente

**411** Professori Ordinari  
**744** Professori Associati  
**727** Ricercatori





- Distinzione tra funzioni di indirizzo politico e funzioni di gestione al fine di recepire le innovazioni introdotte dalla Legge n. 240/2010;
- Superamento della distinzione tra «amministrazione centrale» e «strutture decentrate» attraverso la creazione di un modello unitario e condiviso che consente di ricomporre l'organizzazione secondo logiche di processo;
- Ricollocazione di tutti i servizi amministrativi e del relativo personale t/a sotto la responsabilità della Direttrice Generale e dei Dirigenti ad esclusione dei servizi a diretto supporto della ricerca (tecnici della ricerca) che restano sotto la responsabilità dei Direttori di Dipartimento;
- Articolazione territoriale per polo geografico dei servizi a diretto supporto della didattica e della ricerca per tener conto della distribuzione delle sedi (nr. 103).



 Valorizzare le **Risorse Umane**





## Progettazione

Il Sistema di Gestione delle Competenze ha lo scopo di definire, rilevare e valutare le competenze di Ateneo richieste a ogni persona nell'ambito del suo ruolo e della sua posizione organizzativa.

E' finalizzato a definire azioni di formazione e sviluppo professionale coerenti con le esigenze dell'organizzazione e i bisogni individuali.

Il sistema si integra ed è coerente con gli altri sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane dell'Ateneo.

## Sperimentazione e adozione

2015 - oggi





## 2017

Un nuovo modo di descrivere l'organizzazione:  
non solo organigrammi e mansionari, ma  
descrizione di :

- Ruoli organizzativi (manageriali e professionali)
- Fabbisogno di competenze atteso.

# LA PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO



- Valorizzazione delle responsabilità gestionali (RGO)
- Modalità operative:
  - ✓ bando di disponibilità basato su valorizzazione delle competenze e sulla motivazione



- Valorizzazione delle competenze di tipo tecnico-specialistico e comportamentale del personale:
  - ✓ Mobilità interna
  - ✓ Nuovi mestieri





**Long  
Life  
Learning**

## Lo sviluppo temporale





## I destinatari

Dirigenti



Responsabili

Personale

Comunità  
Unito

## Obiettivi

..... da:

- Rafforzare la consapevolezza e gli strumenti necessari per agire il ruolo di agente del cambiamento
- Accrescere le capacità di leadership e le competenze manageriali
- Rafforzare le competenze di programmazione e monitoraggio delle attività

## Obiettivi

..... a:

- Rafforzare la collaborazione trasversale
- Migliorare la capacità di lavorare in gruppo
- Rafforzare le capacità di coordinamento
- Costruire e condividere nuovi modelli di apprendimento

## Come

- Aula e laboratori
- Team building
- Comunità di pratica
- Gruppi reali
- People lab
- Percorsi in e-learning

Il cambiamento, con tutti i rischi che comporta, è la legge dell'esistenza.  
- Robert Kennedy

*«Il cambiamento costituisce il fondamento della dinamica sociale.*

*E' un processo continuo che si basa sul saggio uso delle risorse disponibili, si configura mentre viene attuato e si basa sulla prefigurazione del futuro.*

*E' basato **sulla partecipazione di tutti i soggetti** e le componenti coinvolte nella situazione e nel sistema di riferimento» (Pasmore 1994)*

Grazie!