

PREMIO FILIPPO BASILE
PER LA FORMAZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
RETI FORMATIVE, SISTEMI FORMATIVI, PROCESSI FORMATIVI, PROGETTI FORMATIVI

XVIII Edizione

ALLEGATO "A"

**Compilare il presente modulo direttamente al pc ed inviarlo,
insieme al modello di candidatura e alla documentazione di cui al punto 0.4 del modello
via email a:**

premio.basile@associazioneitalianaformatori.it

entro il 24 giugno 2019

TITOLO (massimo 300 caratteri)

"DALLA VISIONE ALL'AZIONE: AGIRE IL CAMBIAMENTO NEL COMUNE DI BERGAMO.
Prima annualità: creazione del linguaggio, essere efficaci, lavorare per obiettivi e in team.
Seconda annualità: miglioramento continuo, monitoraggio e valutazione."

ALTRO TITOLO O ACRONIMO (massimo 150 caratteri)

SINTESI DELL'ESPERIENZA (inserire il testo nelle apposite caselle rispettando la struttura indicata per consentire una puntuale valutazione)

Obiettivi (massimo 1000 caratteri)

precisare gli obiettivi principali che si intendono raggiungere con il progetto

Il progetto, nel 2017, attraverso percorsi formativi e di coaching, si è posto gli obiettivi di innescare, in coloro che gestiscono team di collaboratori (Dirigenti e Posizioni organizzative), una più completa consapevolezza di ruolo, di creare un linguaggio comune circa le attese inerenti alle loro performance e alle capacità di lavorare per obiettivi e di dotare, al contempo, i partecipanti di alcuni strumenti spendibili immediatamente nel loro quotidiano.

La seconda parte del progetto, realizzata nel 2018 con il percorso formativo e di coaching: "Miglioramento continuo attraverso lo sviluppo delle capacità di monitoraggio e di valutazione", ha perseguito la finalità di rendere sistemici i comportamenti virtuosi, grazie alla pratica quotidiana di metodi e di strumenti connessi all'efficacia personale, al lavoro per obiettivi e di squadra, identificando un set di indicatori omogenei e fornendo competenze su strumenti di monitoraggio e valutazione.

Innovatività e significatività (massimo 1000 caratteri)

aspetti originali e particolarmente significativi che possono caratterizzare il progetto

Il percorso di team coaching e formazione realizzato nell'Ente, ha inteso, lavorando sulle COMPETENZE TRASVERSALI, promuovere il passaggio dal "gruppo" alla "squadra", ovvero alla INTERDIPENDENZA nella consapevolezza di essere una squadra con obiettivi comuni, ruoli differenti ed integrati e chiare regole di gioco. Sessioni di formazione/team coaching in aula, sessioni di follow-up via skype, incontri di coordinamento con i dirigenti, attività esperienziali, molteplici momenti di laboratorio, cioè di lavoro insieme fra Dirigenti, P.O. e collaboratori, nonché percorsi individuali di leadership coaching (per i Dirigenti) hanno reso possibile - nel corso del biennio di sviluppo del progetto - l'attivazione di un PERCORSO DI CRESCITA PERSONALE e PROFESSIONALE dei partecipanti e una forte CONDIVISIONE di STRUMENTI e METODI per lavorare insieme verso l'eccellenza. Particolare cura è stata posta anche all'estensione progressiva del target di soggetti coinvolti.

Coerenza delle azioni (massimo 1000 caratteri)

descrivere le diverse attività attraverso le quali il progetto è stato realizzato o si sta realizzando

Nel 2017 la formazione/coaching per le P.O. è stata dedicata ai temi "Essere efficaci" (keyword: proattività, efficacia, gestione di sé e del lavoro), "Lavorare per obiettivi" (keyword: programmazione, obiettivo, risultato, impatto e valutazione), "Lavorare in team" (keyword: team, leadership, ingaggio, gestione dei conflitti) con giornate d'aula alternate a sessioni di follow-up, via skype. A fine 2017 un laboratorio fra Dirigenti e P.O. ha stilato la DICHIARAZIONE DI MISSIONE del Comune di Bergamo che ha costituito la base del lavoro del 2018, il cui FOCUS, attraverso percorsi formativi e coaching per le 4 Aree dell'Ente, è stato definire 20 competenze trasversali e i loro indicatori, validati da tutte le P.O. e i Dirigenti. Un Coaching Lab di fine percorso ha permesso la condivisione degli apprendimenti, l'identificazione di punti di forza e di elementi di miglioramento. Infine il 3/12/2018 è stata svolta la presentazione pubblica del percorso a cui sono stati invitati altri Enti.

Destinatari e attenzione ai partecipanti (massimo 1000 caratteri)

principali beneficiari delle attività realizzate

I percorsi formativi sono stati destinati, prioritariamente, ai 15 Dirigenti e alle 41 Posizioni organizzative dell'Ente. La formazione pilota ha coinvolto invece 22 Funzionari.
Data la tipologia di attività, l'attenzione ai partecipanti è stata una costante durante l'intero progetto. Molto spesso i partecipanti hanno anche elaborato a livello individuale e con i colleghi quanto appreso e agito, restituendolo poi, nelle successive sessioni, alla Coach per ottenere degli utili feedback.
L'attenzione al singolo e alle relazioni, che via via si venivano a creare nel gruppo di partecipanti ai percorsi, ha reso possibile lavorare realmente nella direzione di agire il cambiamento.

Adozione di accorgimenti per il contenimento dei costi e di misure di sostenibilità (massimo 1000 caratteri)

indicare, se previste, misure per contenere il budget, riutilizzare i prodotti, eliminare sprechi

Misure di verifica dei risultati e dell'impatto (massimo 1000 caratteri)

indicare, se previste, le azioni per il monitoraggio del progetto e la verifica dei risultati sia in termini di apprendimento sia di miglioramento dei risultati sul lavoro

Al fine di verificare se le azioni formative e di coaching, realizzate nel corso del 2017 e 2018, abbiano avuto esiti di miglioramento in termini di strumenti e metodi per svolgere più efficacemente il lavoro per obiettivi e in squadra, sono state organizzate due giornate di follow-up in modalità residenziale (5 e 6 aprile 2019). Durante queste due giornate, Dirigenti, Posizioni organizzative, Funzionari nonché il Rappresentante dell'Organismo Indipendente di Valutazione e la Formatrice si sono confrontati al fine di riconoscere e condividere il cambiamento della cultura organizzativa del Comune di Bergamo, analizzare gli impatti sul clima organizzativo e sulle relazioni fra coloro che hanno partecipato al progetto e anche valutare il percorso per individuare come rendere permanenti, nel tempo, i benefici ottenuti.

Messa in valore di altre esperienze (massimo 1000 caratteri)

indicare se il progetto costituisce uno sviluppo o il completamento di altri progetti avviati

Questo progetto si è accompagnato e interfacciato con una serie di altre azioni che il Comune di Bergamo ha voluto porre in essere per coinvolgere i propri dipendenti. Si è trattato, nello specifico, di occasioni di confronto mirate alla raccolta di idee di miglioramento organizzativo, di momenti di convivialità in grado di favorire la conoscenza reciproca e di altre iniziative di questo tipo.

Attivazione di reti di collaborazione e/o partenariati (massimo 1000 caratteri)

indicare se e quali reti interne o esterne il progetto ha creato o rafforzato

Messa in valore dell'esperienza (massimo 1000 caratteri)

indicare se sono state adottate misure particolari per attuare o diffondere i risultati del progetto

Oltre ai momenti e laboratori di condivisione interni, il 3 dicembre 2018 è stata organizzata un'iniziativa, denominata "Miglioramento dal basso nella PA", dedicata alla presentazione e condivisione di varie iniziative poste in essere dal Comune di Bergamo per trasformare idee innovative in progetti concreti. Questa giornata è stata anche l'occasione per presentare, nella plenaria del mattino, l'intero progetto di Formazione/Coaching che poi è stato declinato, nelle differenti azioni e step, nel focus del pomeriggio. L'evento, rivolto agli altri Enti territoriali e finalizzato alla condivisione delle esperienze, ha avuto un alto numero di adesioni.

Coinvolgimento stakeholder (massimo 1000 caratteri)

indicare se nella progettazione, realizzazione e o valutazione del progetto sono stati coinvolti "attori" esterni all'Amministrazione proponente

Tutte le fasi di progettazione e di erogazione delle molteplici attività formative e di coaching svolte nel periodo 2017 - 2019 sono state curate dalla dottoressa Barbara Chiavarino, Formatrice senior e Coach (accredita sia all'AIF - Associazione Italiana Formatori, sia all'ICF - Federazione Internazionale di Coaching), in collaborazione con l'Ufficio Formazione del Comune di Bergamo.

Durante l'ultimo laboratorio, il "Coaching Lab finale" del 15 novembre 2018, sono stati coinvolti anche gli Amministratori locali ai quali, oltre alla condivisione degli apprendimenti e all'identificazione dei punti di forza e degli elementi da migliorare, sono state proposte una serie di azioni pratiche.

Descrivere il progetto attraverso tre parole significative (tag)

Condivisione

Squadra

Crescita



Associazione Italiana Formatori
Gruppo Pubblica Amministrazione

Via Giovanni Pierluigi da Palestrina, 10 - 20124 Milano
Telefono: 02.48013201 Fax: 02.48195756

Sito: <http://associazioneitalianaformatori.it/presentazione-candidature-xviii-edizione-premio-basile/>
Mail: premio.basile@associazioneitalianaformatori.it