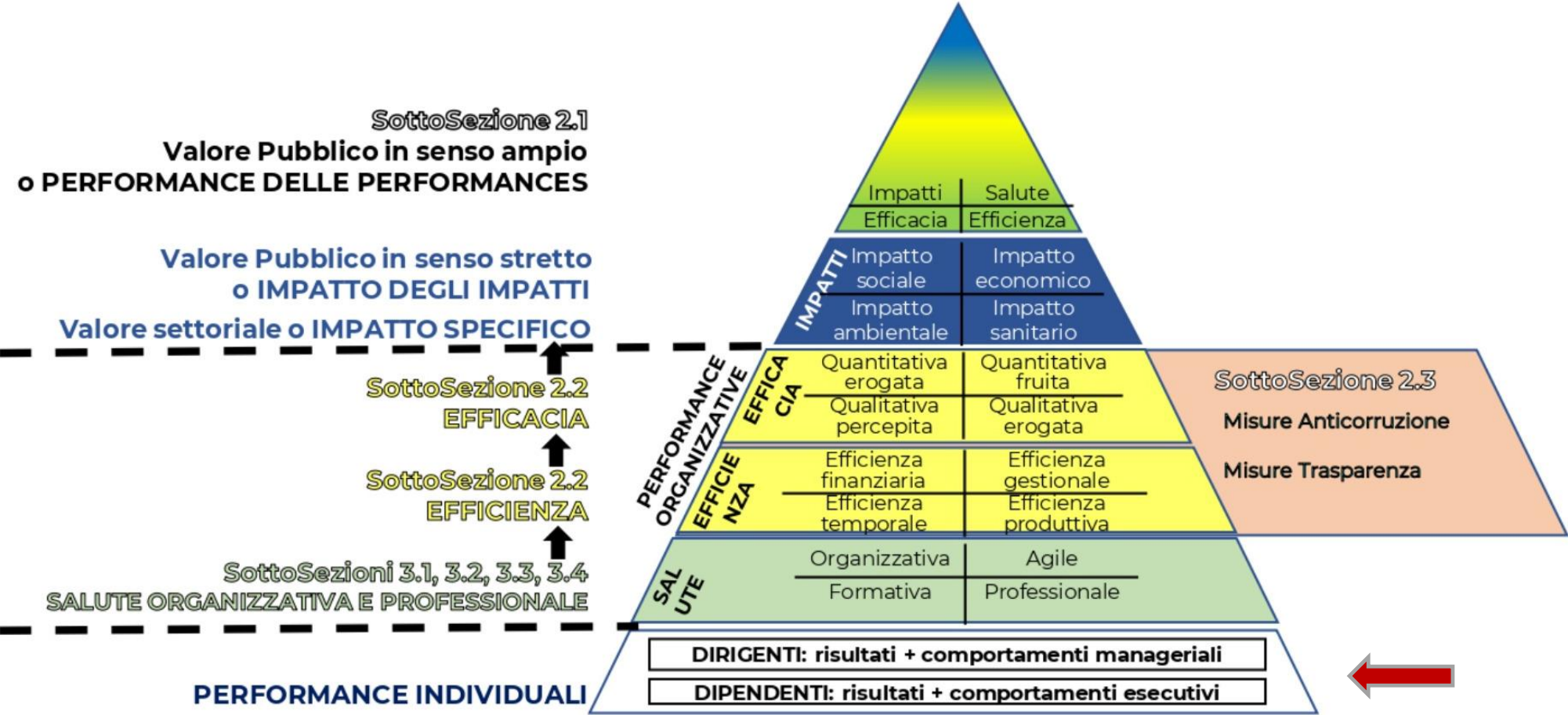


IL VALORE PUBBLICO DEGLI ENTI DI RICERCA VERSO UNA SFIDA COMUNE

Roma, 24 ottobre 2024

La base della Piramide del Valore Pubblico: le persone



Cosa significa dedicare attenzione alle persone?

- ☐ *Attrarre, accogliere, orientare*
- ☐ *Formare e sviluppare competenze*
- ☐ *Fornire opportunità per lo sviluppo di carriera*
- ☐ *Coinvolgere nei processi di innovazione*
- ☐ *Favorire la conciliazione di tempi di vita e di lavoro*



In Istat: metodi e strumenti per lo sviluppo del personale

- ☐ *Sistema competenze*
- ☐ *Reclutamento*
- ☐ *Onboarding*
- ☐ *Formazione e apprendimento organizzativo*
- ☐ *Mobilità*
- ☐ *Progressioni di carriera*
- ☐ *Lavoro agile e da remoto*



Il sistema delle competenze



Gli elementi del sistema: la Banca dati competenze

Home

Dati anagrafici

Competenze

Elenco procedure

Le mie istanze

FAQ

Manuale utente

Rif. 28360

BDC-2019 - BANCA DATI DELLE COMPETENZE

AREA STATISTICA

AREA INFORMATICA

AREA AMMINISTRATIVA

AREA ORGANIZZATIVA

AREA COMUNICAZIONE

LINGUE STRANIERE

METODI E TECNICHE PER LE INDAGINI STATISTICHE

METODI DI ANALISI DI DATI MULTIDIMENSIONALI

ECONOMETRIA, ANALISI SERIE STORICHE

STATISTICA ECONOMICA E CONTABILITA' NAZIONALE

METODOLOGIE E TECNICHE DELLA RICERCA SOCIALE

DEMOGRAFIA

METODOLOGIE E TECNICHE PER LE STATISTICHE GEO-SPAZIALI

SISTEMI INFORMATIVI STATISTICI

RICERCA OPERATIVA E PROGRAMMAZIONE MATEMATICA, CONTROLLO STATISTICO DELLA QUALITA'

MACHINE LEARNING

ALTRE COMPETENZE AREA STATISTICA

Modifica compilazione

Conferma e invia

Home | FAQ | Manuale utente

selezioni**online**

SISTEMA DI ACQUISIZIONE
DOMANDE ONLINE

Istat

Pietro Scalisi (Candidato)
Logout

selezioni**online**

Istat - Istituto nazionale di statistica - Via Cesare Balbo 16 00184 - Roma

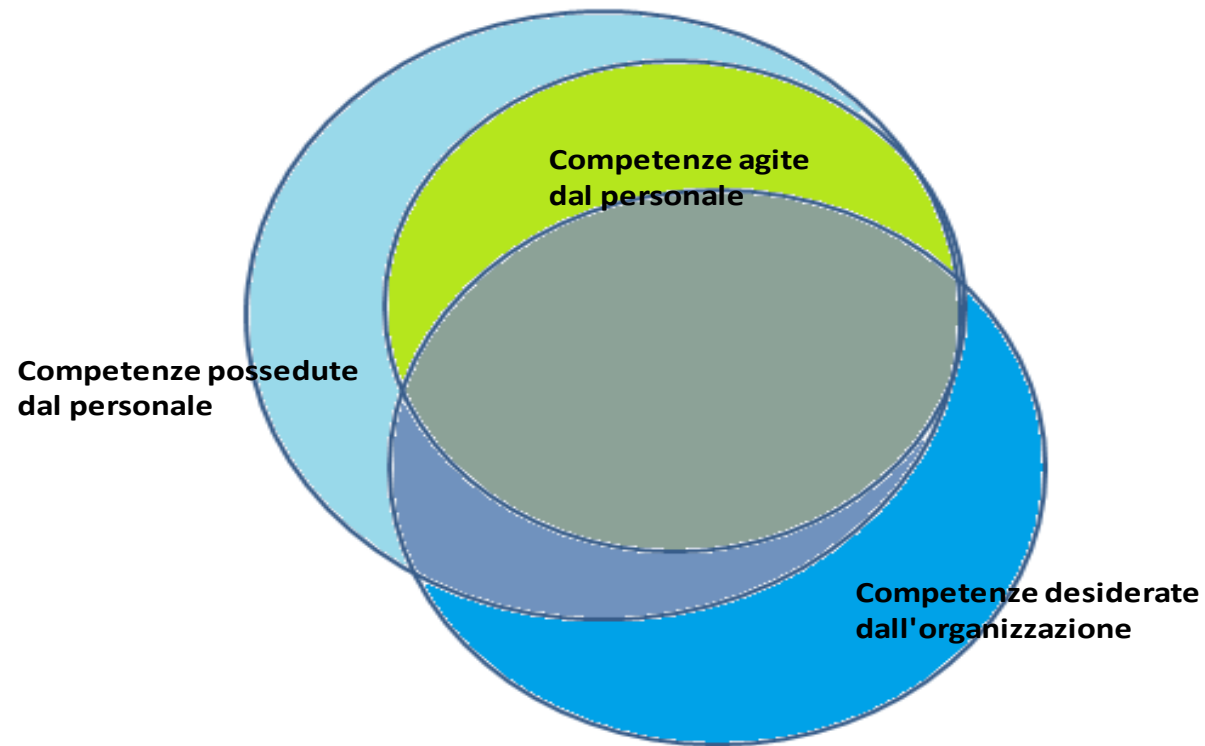
Informativa trattamento dati

Dichiarazione di accessibilità

6

Cosa fa emergere

- Attraverso la mappatura delle competenze possedute dal personale nel Sistema competenze, l'Istat analizza gli scostamenti tra le competenze esistenti e quelle attese per il raggiungimento dei suoi obiettivi, evidenziando i gap e le zone d'ombra su cui investire con le giuste politiche.



Gli elementi del sistema: lo sportello orientamento competenze

In Istat è operativo uno Sportello permanente di orientamento a disposizione di tutto il personale, per i colleghi interessati a:

- ☐ *fare un bilancio delle competenze possedute e di quelle da migliorare, sia di natura tecnica sia di natura organizzativa;*
- ☐ *condividere la situazione lavorativa e le aspettative professionali;*
- ☐ *chiedere una consulenza sulle procedure da intraprendere per una maggiore valorizzazione.*

Gli elementi del sistema: lo sportello orientamento competenze

Si tratta di un luogo di ascolto privilegiato, in cui sintonizzare l'amministrazione con il personale e alimentare le motivazioni al servizio e il senso di appartenenza.

L'obiettivo è quello di ampliare sempre più gli ambiti di intervento dello sportello che partendo dall'unicità di ogni singolo lavoratore trovi la chiave di valorizzazione e di crescita di ciascun dipendente



Il processo di *onboarding*

- 2018: sperimentazione di un percorso di inserimento rivolto al personale neoassunto
- 2019: messa a sistema di policy per accompagnare e sostenere il processo di inserimento nella nuova realtà lavorativa in coerenza con gli obiettivi strategici di realizzare un Sistema delle competenze e integrare la Responsabilità Sociale nelle procedure di Istituto.
- La ridefinizione delle modalità di inserimento del personale rappresenta l'occasione per sperimentare nuovi modelli di relazione tra Organizzazione e personale e promuovere una cultura organizzativa centrata sulle persone



Il processo di *onboarding*

Principali risultati attesi

- favorire l'ascolto attivo e il dialogo tra Organizzazione e personale dipendente
- promuovere una gestione attenta e consapevole delle professionalità: valorizzare competenze, aspettative e bisogni di ciascuno
- alimentare il senso di fiducia nell'Organizzazione, nelle sue strutture dirigenziali e nelle procedure: generare/rinforzare il senso di appartenenza e promuovere la salute organizzativa all'interno dell'Istituto
- garantire ai vertici dell'Istituto le informazioni necessarie per assegnare il personale in modo mirato



Il processo di *onboarding*

Fasi del percorso di inserimento

- La dimensione collettiva del processo: la formazione di onboarding
- Il gruppo di neoassunti è coinvolto in un percorso di in-formazione finalizzato al raggiungimento della progressiva autonomia all'interno dell'Istituto.
- La dimensione individuale del processo: i colloqui in profondità
- È finalizzata a entrare in profondità nel profilo professionale del personale da collocare all'interno dell'Organizzazione attraverso un colloquio semi-strutturato.
- Nel suo insieme il percorso ha un carattere circolare e prevede due importanti strumenti di retroazione (feedback), per valutare l'impatto del percorso, monitorare i risultati conseguiti e progettare eventuali aggiustamenti da implementare nelle successive tornate assunzionali.



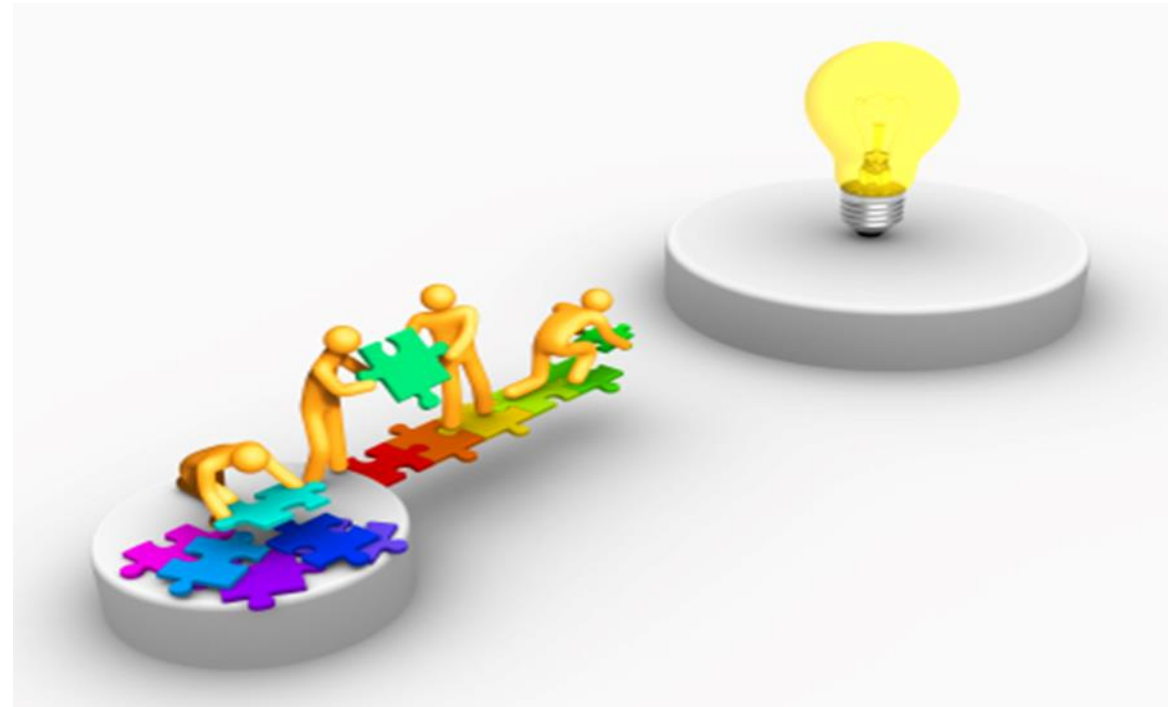
Formazione e apprendimento organizzativo – i principi

- ❑ *Integrata nei processi di sviluppo delle risorse umane*
- ❑ *Apprendimento continuo*
- ❑ *Knowledge management*
- ❑ *Learning organisation*



Formazione e apprendimento organizzativo – le metodologie

- ☐ *Valorizzazione dell'apprendimento informale*
- ☐ *Formazione esperienziale*
- ☐ *Coaching*
- ☐ *Mentoring*
- ☐ *Project work*
- ☐ *Laboratori*
- ☐ *Webinar/e.learning*



Formazione e apprendimento organizzativo – i laboratori

TEMATICHE TRATTATE

- Comunicazione non violenta
- Programmazione Neurolinguistica
- Riscoperta della motivazione al lavoro
- Design thinking per disegnare e costruire il cambiamento organizzativo.

METODOLOGIE DIDATTICHE

- Coaching di gruppo
- Racconto autobiografico della storia professionale
- Mappa della crescita professionale
- Ascolto empatico e discussione
- Esercitazione di gruppo e autoanalisi
- Metodologie e strategie per creare abitudini di pensiero, di comunicazione, di gestione delle emozioni.

DOCENZA

Sono state valorizzate competenze interne all'Istituto ma tacite e sommerse, quelle di un gruppo di colleghi che svolgono professionalmente attività di carattere tecnico-scientifico e che per passione personale hanno un know how specialistico maturato attraverso percorsi di formazione individuali.

I colleghi hanno condiviso e messo a fattor comune le loro competenze per tutto il personale dell'Istituto.

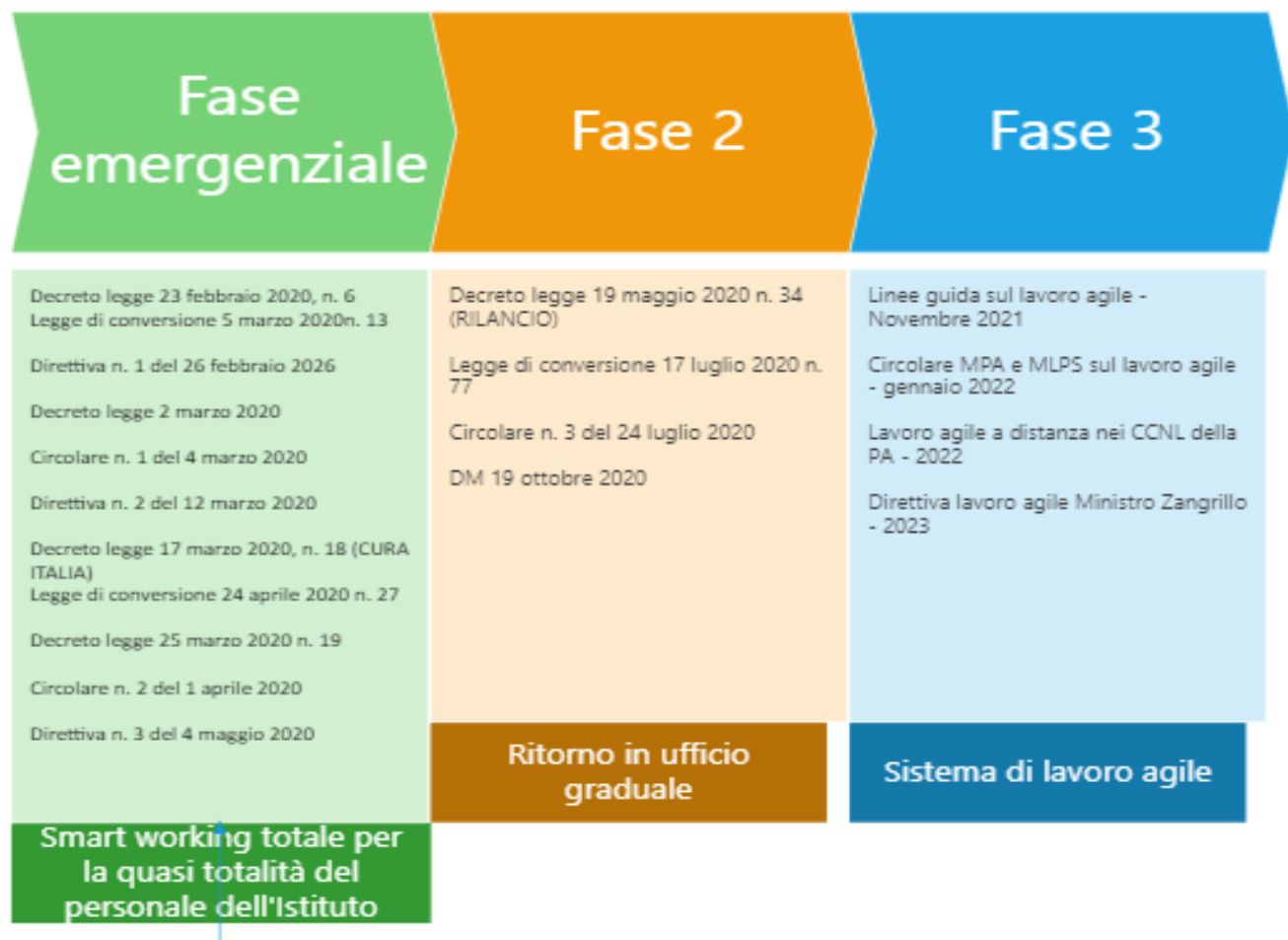
Formazione e apprendimento organizzativo – i laboratori

OBIETTIVO

**RICOSTRUIRE UN CLIMA
LAVORATIVO DI
BENESSERE
E DI FIDUCIA**



Conciliazione vita – lavoro: il lavoro agile



I Tirocini curriculari

Missione

- ☐ Interazione col mondo della Ricerca e dell'Accademia
- ☐ Promozione della cultura statistica

Obiettivi

- ☐ Orientare le scelte professionali degli studenti
- ☐ Favorire l'alternanza fra formazione ed esperienze applicative



I Tirocini curriculari: l'esperienza Istat

- ❑ 23 Università convenzionate (6 EMOS)
- ❑ Candidature in costante crescita negli ultimi anni

