

NICOLÒ CALERI

Da 25 anni sono formatore su tematiche di:

Gestione del
cambiamento

Comunicazione
interpersonale

Comunicazione in
pubblico (gestione
delle riunioni e public
speaking)

Gestione delle risorse
umane

Leadership &
Coaching

Creazione e sviluppo
di un team di lavoro
(team building e
team working)

Creatività e problem
solving

Pianificazione e
sviluppo dell'attività
di vendita



RUOLI SVOLTI NELLA P.A.

- Sono stato sindaco di Pratovecchio Stia per 10 anni (2014-24)
- Per ANCI Toscana sono stato:
 - ✓ Coordinatore per le politiche di contrasto allo spopolamento
 - ✓ Membro della Commissione Nazionale Montagna
- Come formatore per la P.A.:
 - ✓ Realizzo percorsi per enti locali



ELENA MARTINI

Mi occupo di interventi per lo sviluppo delle persone e delle organizzazioni (pubbliche e private):

Consulenza e
formazione per
la gestione delle
risorse umane

Corsi e percorsi
formativi sulle
competenze
trasversali

Sviluppo della
Leadership

Team building e
team working

Coaching
(PCC ICF)

Modelli di
competenze

Selezione

Valutazione delle
competenze e
delle
performance



RUOLI SVOLTI NELLA P.A.

- Componente dell'OIV del Comune di Scandicci per due mandati sindacali
- Consulente e formatrice per lo sviluppo dei sistemi educativi del Comune di Firenze, Sesto F.no, Scandicci, Lastra a Signa
- Formatrice per lo sviluppo delle competenze comunicativo-relazionali e manageriali del personale di alcuni Comuni toscani
- Membro delle commissioni di selezione Dirigenti ex. 110

Per ANCI Toscana svolgo attività come:

- ✓ Coordinatrice del team di Assessor coinvolti negli Assessment per le categorie C e D di Regione Toscana
- ✓ Referente del percorso di formazione per lo sviluppo della «Mentorship» dei Neoassunti in Regione Toscana
- ✓ Formatrice del personale interno ANCI e nei Corsi IFEL, Valore PA



RUOLO NELLA SCUOLA ANCI

- Consulenza e formazione per le attività «a Catalogo»
- Progettazione e realizzazione di processi di selezione (Assessment, colloqui individuali, prove individuali e di gruppo)
- Progettazione di modelli di competenze a supporto de processi di valutazione delle performance e delle competenze
- Indagini sul benessere organizzativo ed il clima interno



LE INDICAZIONI DELLA DIRETTIVA ZANGRILLO

- **Obbligo di 40 ore** annue di formazione per ogni dipendente
- **Le competenze trasversali sono decisive** per il futuro della PA
- **Al centro del processo di rinnovamento** sono infatti collocate le competenze trasversali (soft skills):
 - ✓ **capacità comunicative**
 - ✓ **lavoro in team**
 - ✓ **leadership**
 - ✓ **gestione del cambiamento e adattamento.**



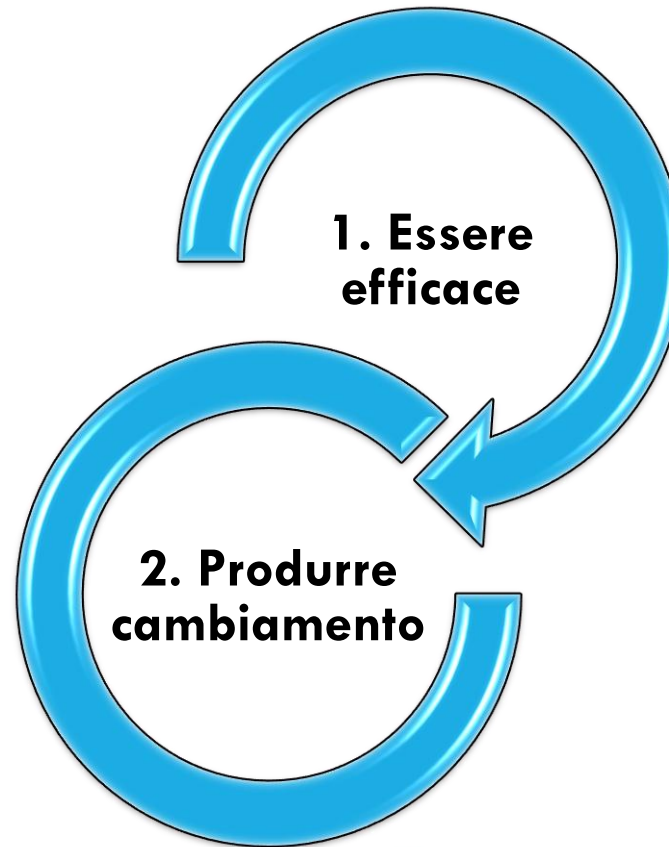
LA FORMAZIONE COME LEVA STRATEGICA

Per supportare i comuni nello sviluppo di queste competenze, ANCI Toscana ha creato la **Scuola delle Competenze Strategiche e Relazionali**, che considera la formazione come leva strategica per:

- **Aumentare la motivazione e il senso di appartenenza del personale**
- **Trattenere i talenti negli enti locali**
- **Migliorare l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi ai cittadini**
- **Rendere il lavoro nella PA più attrattivo, specialmente per i giovani**



CARATTERISTICHE ESSENZIALI DELLA FORMAZIONE



PERCHÉ LA FORMAZIONE SULLE SOFT SKILLS SPESSO NON È EFFICACE E NON PRODUCE CAMBIAMENTO

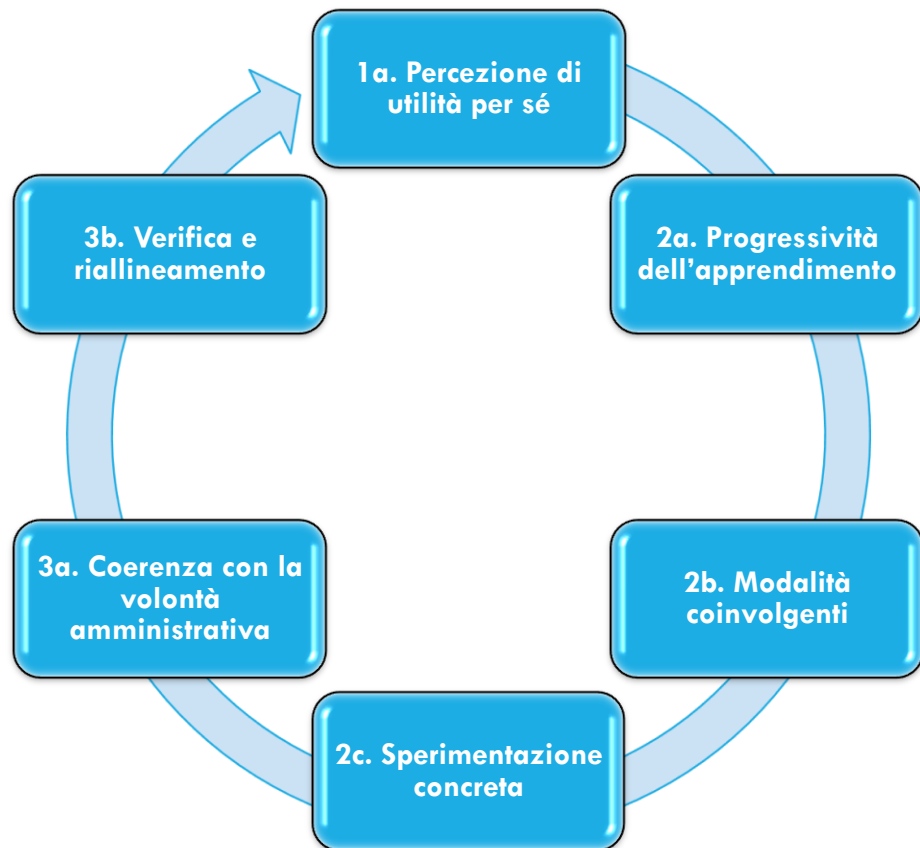
1. I partecipanti hanno l'impressione di affrontare tematiche che non li riguardano da vicino

2. La formazione viene realizzata a una via e con modalità poco coinvolgenti

3. Le attività formative restano episodi isolati e rischiano di essere contraddette dal successivo approccio di colleghi e amministratori



UN EFFICACE PROCESSO FORMATIVO CIRCOLARE



1a. Individuazione delle competenze da sviluppare

- **Realizzazione di un assessment** per inserire le persone all'interno di un percorso **che possano sentire aderente**

2a. Percorso formativo per step

- Per essere efficace l'apprendimento deve essere **progressivo e diluito nel tempo**

2b. Moduli interattivi e fortemente contestualizzati

- Perché la formazione risulti coinvolgente deve essere **aderente alla realtà quotidiana, stimolante e piacevole da fruire**

2c. Micro progettazione mediante cicli di Kolb

- Gli adulti non accettano un insegnamento per fede, ma solo per **verifica tramite sperimentazione**

3a. Commitment e comunicazione interna coerente

- Deve sussistere **coerenza tra la formazione e la volontà amministrativa**, tramite allineamento tra amministratori e tecnici e tra i vari livelli

3b. Follow up periodici

- Perché l'apprendimento e il cambiamento si concretizzino e perdurino nel tempo è necessaria una **periodica azione di verifica, riallineamento e rilancio**



LE SOLUZIONI DELLA SCUOLA CSR ANCI TOSCANA



CHECK UP

■ Obiettivo:

- ✓ verificare se sussiste un effettivo interesse dell'amministrazione a realizzare un percorso formativo/consulenziale

■ Modalità:

- ✓ videoconferenza

■ Soggetti coinvolti:

- ✓ Sindaco e/o assessore competente Area Personale
- ✓ Segretario Comunale e/o Dirigente/EQ Area Personale

■ Output:

- ✓ Proposta di intervento formativo/consulenziale

■ Costo:

- ✓ gratuito



ATTUALIZZARE IL SIGNIFICATO DI ASSESSMENT

Il termine **Assessment** – nato negli anni '40 come sinonimo di “valutazione delle competenze” – a partire dagli anni '80 è stato spesso usato come metodologia, multifonte (per soggetti e strumenti), per la selezione del personale e questo ne è di fatto l'utilizzo più frequente.

Tuttavia, il termine **Assessment** in sé rimanda al concetto di «accertamento, stima, valutazione» motivo per cui può essere oggi indicato – anche in ragione dei suoi molteplici campi di applicazione – come:

processo strutturato di rilevazione, analisi e restituzione di informazioni per supportare decisioni organizzative.

Ed è con questa accezione che intendiamo proporvi la sua applicazione al contesto della PA e ai processi organizzativi degli Enti locali.



L'ASSESSMENT COME PROCESSO DI LETTURA ORGANIZZATIVA

“Assessment non è un termine tecnico, ma una scelta di governo.”

Contenuti:

Nella PA parliamo spesso di persone **in segmenti separati**:

- **competenze**
- **benessere**
- **formazione**

Il risultato:

- **dati non parlanti**
- **iniziative scollegate**
- **PIAO compilato, ma poco usato**



GLI OGGETTI DI ASSESSMENT NELLA PA

Assessment delle competenze

- **Chi siamo oggi**
 - Dove siamo forti, dove rischiamo
- **Mappatura delle competenze del personale (anche per ruoli, Settori)**



Assessment del benessere organizzativo

- **Come stanno le persone**
 - Come vivono carichi, relazioni, cittadini, politica
 - Quale clima abilita o blocca le competenze
- **Report + Fabbisogni emergenti (ruoli, competenze, valutazione, formazione)**

Assessment dei fabbisogni formativi

- **Cosa serve davvero**
 - Priorità reali (tecniche, soft skills), non «cosa offrire»
- **Piano formativo per il PIAO**



PERCHÉ È INNOVAZIONE (E PERCHÉ CONVIENE)

- **Più senso ai dati**
- **Meno adempimenti «vuoti»**
- **Formazione più mirata**
- **PIAO come strumento vivo e non solo normativo**
- **Maggiore fiducia da parte del personale**
- **Miglioramento delle relazioni organizzative**

“L’innovazione nella PA non è avere più strumenti o più dati.
È connettere meglio quelli che già abbiamo.”



3 PERCORSI FORMATIVI (ANCHE INTEGRABILI)

Formazione in house

- ⑩ Progettazione specifica dei moduli formativi in base ai bisogni raccolti mediante assessment, analisi di clima, workshop e interviste approfondite
- ⑩ Interventi su una popolazione di almeno 6 partecipanti

Academies territoriali (es. Unioni dei Comuni)

- ⑩ Percorsi formativi predefiniti per i piccoli comuni o per i comuni che acquistano interventi in house senza raggiungere il limite minimo dei partecipanti su alcuni corsi. Strutturati in almeno 4 seminari, preceduti da assessment per l'individuazione dei partecipanti
- ⑩ Si attivano al raggiungimento di almeno 6 partecipanti nell'area di riferimento (max. 18)

Formazione a catalogo on line (webinar)

- In caso di esigenze formative relative a singole persone, emerse a seguito di assessment
- In assenza di academies territoriali su quelle tematiche



PACCHETTO PROMO DI AVVIO



L'OFFERTA DELLA SCUOLA CSR ANCI TOSCANA

DIMENSIONE COMUNE	DURATA	ORE TOT.	ARTICOLAZIONE
Fino a 5.000 abitanti	3 mezza giornate	12	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione: 8 ore (2 mezza giornate) • Formazione: 4 ore (1 mezza giornata)
Tra 5.000 e 15.000 abitanti	3 giornate intere	18	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione: 12 ore (2 giornate) • Formazione: 6 ore (1 giornata)
Sopra i 15.000 abitanti	5 giornate intere	30	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione: 18 ore (3 giornate) • Formazione: 12 ore (2 giornate)

