

P A R C O N A Z I O N A L E

ValGrande

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE N. 397 DEL 3.0 DIC. 2011

Oggetto: Corso di formazione per il personale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande. Approvazione.

IL DIRETTORE

PREMESSO che con Decreto del Presidente n° 23 del 22/12/2010 è stata approvata, tra l'altro, la proposta riorganizzativa dell'Ente Parco Nazionale Val Grande, che vede coinvolto tutto il personale dipendente;

DATO ATTO altresì che al fine di facilitare il processo di riorganizzazione in atto, è stato svolto nel corso del 2011 (maggio – ottobre) un corso di formazione intitolato “*Il passaggio dal vecchio al nuovo assetto organizzativo: da possibile criticità a occasione per migliorare la qualità del benessere lavorativo*”; rivolto a tutto il personale dell'Ente sui temi della comunicazione e della relazione, con la collaborazione di docenti esperti in materia individuati nell'ambito del Progetto CO.RE.M. dell'Università degli Studi di Siena;

RILEVATE, al termine del corso suddetto, le osservazioni del personale e le esigenze organizzative singole o di gruppo emerse nel corso dell'anno 2011;

RITENUTO di dover verificare con il responsabile scientifico del corso di formazione di cui sopra è cenno, Dr.ssa Angela Fortunato – Progetto CO.RE.M. Università degli studi di Siena, le possibilità di intervento a supporto del processo in atto, al fine di proseguire il percorso avviato, anche in considerazione delle osservazioni emerse;

VISTA la nota registrata al protocollo generale dell'Ente parco n° 3300 in data 28.12.2011, con la quale la Dr.ssa Angela Fortunato propone un intervento formativo *ad hoc*, descritto nel documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e si rende essa stessa disponibile quale formatore – coach per l'intervento in questione;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente n. 5 del 17.02.2011 con il quale si è approvato il Piano di Gestione dell'Ente Parco per l'anno 2011;

DATO ATTO che:

- nell'ambito della scheda AP/n.5 “Gestione giuridica ed economica del personale” allegata al sopraccitato atto, si prevede l'attivazione di corsi di carattere generale e/o specialistici per la formazione del personale;
- l'art 26 del CCNL 01.10.2007 relativo al personale non dirigente Enti Pubblici Non Economici stabilisce che “la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli enti”;
- con Determinazione Direttoriale n° 28 del 04.02.2011 è stato approvato secondo le finalità e in coerenza degli obiettivi di cui al suddetto l'art 26 del CCNL 01.10.2007 il Piano annuale formativo del personale dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande relativo al 2011, che si fonda sul principio per cui la formazione si configura come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali;

Ente Parco Nazionale Val Grande

Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretoria, n. 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324 878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovallgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011810035



P A R C O N A Z I O N A L E

ValGrande

VISTO il progetto formativo, ed il *curriculum vitae* trasmessi all'Ente Parco dalla Dr.ssa Angela Fortunato, che comportano una spesa a carico del bilancio dell'Ente parco pari a € 3.600,00 incluse spese ed oneri di legge;

VISTO il Regolamento di Amministrazione e contabilità dell'Ente Parco relativo alle modalità e procedure per l'acquisizione in economia di beni e servizi (artt. 110 - 118) approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 2 settembre 2009, esecutivo;

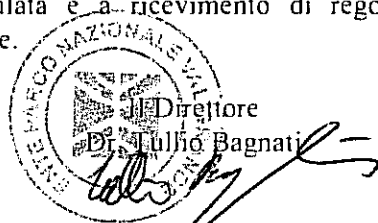
PRESO ATTO che il corso avrà presumibilmente inizio nella primavera dell'anno 2012 p.v. con più sessioni e, conseguentemente si rende necessario provvedere all'approvazione del preventivo inerente la docenza al fine di affidare l'incarico che consenta un corretto ed adeguato svolgimento delle attività;

DATO ATTO che la spesa complessiva di € 3.600,00 trova interamente copertura per sul cap. 2100 "Corsi per il personale e partecipazione alle spese per corsi indetti da Enti, Istituzioni e amministrazioni Varie." del bilancio per il corrente esercizio finanziario;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 art. 17 in tema di competenza dei dirigenti e lo statuto dell'Ente Parco, in tema di competenza del Direttore.

DETERMINA

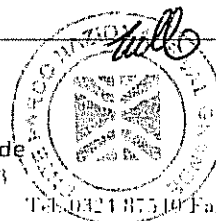
1. DI APPROVARE il progetto formativo intitolato "*L'Organizzazione autoriflessiva: per una crescita professionale ed organizzativa*" elaborato dalla Dr.ssa Angela Fortunato, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. DI AFFIDARE l'incarico di docenza -coaching per l'intervento formativo in questione alla Dr.ssa Angela Fortunato per complessivi € 3.600,00;
3. DI IMPEGNARE la somma di € 3.600,00 a favore della Dr.ssa Angela Fortunato, residente a Castelfranco di Sopra (AR) in via di Pulicciano, 64, CF. FRTNGL75L68F656S, e-mail fortunatoangela@yahoo.com, a titolo di compenso per le attività di docenza - coaching del Corso in oggetto sul capitolo 2100 "Corsi per il personale e partecipazione alle spese....." del Bilancio di Previsione 2011, che presenta uno stanziamento sufficiente e la necessaria disponibilità;
4. DI LIQUIDARE le spettanze dovute al docente incaricato per la tenuta del Corso in seguito alla verifica della congruità del servizio prestato con l'offerta formulata e a ricevimento di regolari pezze giustificative vidimate dal responsabile dell'ufficio proponente.



Il Direttore certifica che la presente Determinazione è stata pubblicata all'Albo on line sul sito web istituzionale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande (www.parcovalgrande.it) il giorno 30 DIC. 2011 ai sensi dell'articolo 32 della legge 69/2009.

Vogogna, li 30 DIC. 2011

Il Direttore
Dr. Tullio Bagnati



Ente Parco Nazionale Val Grande
Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretorio, n. 6 - 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia - Tel. 0324 875100 Fax 0324 878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovalgrande.it>

Sede legale: Vogogna frazione di Cossogno - C.I. 93011810035

Progetto

L'Organizzazione autoriflessiva: per una crescita professionale ed organizzativa

Premessa. Un'organizzazione è una struttura vivente fatta da un lato di obiettivi e competenze tecniche ma dall'altro da individui in continua interazione, portatori di esigenze soggettive e collettive e soprattutto l'organizzazione è portatrice di conoscenze e competenze implicite e tacite. Osservare ed ascoltare l'organizzazione "che lavora" significa portare alla luce tali competenze e renderle non solo esplicite, ma anche fruibili ad ogni suo componente. Ciò significa evidenziare ciò che viene definita la cultura organizzativa. *La cultura organizzativa è costituita da valori, credenze e modelli di azione espressa nella progettazione dell'organizzazione e delle attività lavorative, dalle tecnologie adottate, dalla modalità di interazione sociale, dalla strutturazione del tempo, dalla strutturazione dello spazio e dal linguaggio utilizzato. E' al tempo stesso materiale ed immateriale ed è osservabile ed evocativa, in quanto per comprendere i membri dell'organizzazione stessa e gli osservatori esterni non si affidano a metodi analitici, bensì all'intuizione e all'introspezione.* (A. Strati).

In tal senso è evidente che la realtà aziendale è frutto della co-costruzione degli attori dell'organizzazione lavorativa; infatti sono i membri dell'organizzazione attraverso un processo di apprendimento che sviluppano la cultura organizzativa.

Spesso la semplice conoscenza delle potenzialità porta a migliorare la qualità del lavoro, così come cattive abitudini operative possono pregiudicarla sensibilmente. Ecco che si rende necessaria un'autoriflessione del contesto organizzativo per evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento che ad oggi sono ancora impliciti.

L'analisi di clima eseguita ha consentito di costruire un quadro dettagliato delle dinamiche disfunzionali ed il percorso formativo ha permesso un'accurata riflessione sulla necessità di dare rilievo alle dinamiche relazionali per ben-lavorare; questo progetto (come si potrà evincere dagli obiettivi) è volto invece all'osservazione e l'autoriflessione della cultura organizzativa individuando alcune "azioni lavorative" in essere e si propone di sostenere e facilitare in tal senso i gruppi di lavoro intervenendo in loco attraverso un supporto concreto alle modalità operative.

Obiettivi formativi:

- Analizzare le dinamiche interne all'organizzazione (punti di forza, buone pratiche, possibili disfunzioni ed inefficienze ecc.)
- Creare una cultura organizzativa (valori, credenze, modelli di progettazione e azione delle attività lavorative, modalità di interazione sociale e passaggio delle informazioni, strutturazione del tempo e degli spazi, linguaggio utilizzato, ...) condivisa.
- Saper lavorare in gruppo per generare un clima favorevole alla crescita professionale ed organizzativa.

Per fare ciò è necessario:

- Analizzare le "buone pratiche" professionali dei singoli e del gruppo di lavoro
- Acquisire strumenti conoscitivi e operativi per facilitare le modalità operative con cui le competenze tecnico-professionali vengono messe in atto
- Affinare il riconoscimento dell'elevata complessità socio-organizzativa e valorizzare il capitale relazionale.
- Attivare competenze per gestire costruttivamente le inevitabili dinamiche conflittuali .

Risultati attesi:

- Facilitare la costruzione e la condivisione dei gruppi di lavoro e migliorarne l'efficienza e l'efficacia operativa
- Facilitare la comunicazione interna e le dinamiche relazionali
- Prevenire il e mediare le dinamiche conflittuali
- Ridurre la "tossicità organizzativa"

La promozione del benessere nell'organizzazione ha come conseguenza un miglioramento delle performance lavorative e ciò si traduce nell'aumento della efficienza ed efficacia

Organizzazione e metodologia dell'intervento

L'intervento prevede **tre fasi**.

1. La prima si riferisce ad un *Intervento* di analisi delle disfunzionalità organizzative individuando in scala prioritaria i micro-cambiamenti da mettere in atto.
2. La seconda consiste nel supporto al cambiamento attraverso interventi formativi specifici.
3. La terza prevede una verifica delle modalità operative messe in atto e nuova autoanalisi del contesto

Le attività didattiche si articoleranno in un percorso di tre incontri, presumibilmente articolate per le fasi 1 e 2: pomeriggio-mattina/pomeriggio- mattina; per la fase tre: intera giornata

(mattina/pomeriggio o pomeriggio/mattina) . Per ciò che concerne le fasi formative occorre precisare che ciascun incontro avrà una impostazione teorico-pratica, con netta prevalenza della seconda componente, accompagnata da momenti di riflessione strutturata individuale ed in piccolo gruppo oltre a momenti di condivisione nel gruppo di apprendimento.

Verranno inoltre adottate le tecniche del counseling e coaching

La metodologia adottata, particolarmente implicativa e partecipata, ha un duplice obiettivo formativo: introdurre conoscenze/competenze nuove e valorizzare le risorse già presenti nei partecipanti (empowerment), favorire la creazione di un micro-clima di benessere e costruire un linguaggio comune di comportamento.

Target: Tutto il personale dipendente dell'Ente Parco

Sintesi dei contenuti: Principi e strumenti di Team building, Leadership, Empowerment individuali ed organizzativi, Gestione e strutturazione del tempo, Comunicazione generativa, Gestione costruttiva dei conflitti, Sviluppo organizzativo.

Valutazione del corso:

In Itinere: In ogni incontro osservazione del gruppo e confronto sul lavoro proposto

Finale: Valutazione dell'apprendimento e Valutazione gradimento del corso.

Costo: Euro 3600 (incluse spese e oneri fiscali)

Direzione scientifica: Dott.ssa Phd Angela Fortunato

Formatore-Coach:

Angela Fortunato **Formatrice-Coach, Counselor relazionale Trainer , Esperta in tecnologie autobiografiche e riflessive nei contesti organizzativi . E' Dottore di Ricerca in "Studi per la pace e risoluzione pacifica dei conflitti interpersonali"** con la tesi *"Conflitti relazionali e disfunzionalità organizzative. La Gestione dello stress e del mobbing nelle strutture sanitarie pubbliche italiane"*. Collabora con l'Università degli Studi di Siena come **docente post-laurea** nei Master *Counseling e formazione relazionale*, *"Comunicazione e benessere organizzativo"* e nei Corsi di Perfezionamento in *"Consapevolezza e comunicazione dei sentimenti e delle emozioni"* e *"Educare l'intelligenza emotiva e le abilità comunicativo relazionali"*. Per la stessa Università è **coordinatrice del Progetto COREM** (Comunicazione, Relazioni ed Emozioni) . Progetta e svolge percorsi formativi sulle competenze comunicativo-emotive-relazionali, la coremotional assertiveness, la gestione costruttiva dei conflitti per enti pubblici e privati. E' **Career Counselor** presso la provincia di Arezzo e svolge libera professione come **Counselor Relazionale Trainer** certificata da ANCORE (Associazione Nazionale Counselor RELazionali).

