

Associazione Italiana Formatori



AIF, da 40 anni al servizio dell'Ingegno

PREMIO ADRIANO OLIVETTI

Formazione, Tecnologia, Occupazione



1 EDITORIALE

presidente nazionale
Associazione Italiana
Formatori

2 INTERVISTE

il fattore umano

3 CONTRIBUTI

approfondimenti
eccellenze
formative

4 PREMIO

candidature
giurie
riconoscimenti



ANNUAL
EDIZIONE
2017-2018

5 BANDO DI CONCORSO

quarta edizione
premio AIF
Adriano Olivetti

SOMMARIO

2 EDITORIALI

MAURIZIO MILAN, PRESIDENTE NAZIONALE AIF
IL FORMATORE 4.0 - ANTONELLO CALVARUSO, DIRETTORE SCIENTIFICO AIF

7 BANDO DI CONCORSO 4° EDIZIONE

IL PREMIO AIF ADRIANO OLIVETTI HA LA FINALITÀ DI DIFFONDERE LE BUONE PRATICHE RIGUARDANTI PERCORSI INNOVATIVI DI APPRENDIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE: SCOPRI COME PARTECIPARE CON I TUOI PROGETTI FORMATIVI.



14 CONTRIBUTI

JOHN CABOTT UNIVERSITY
#OPENCAMERA: INNOVAZIONE A COSENZA
GENERALI INNOVATION PARK
BALLUFF: WELCOME TO AUTOMATION

MAATMOX: ESPERIENZE FORMATIVE
C.I.S.A.: INIZIATIVE AMBIENTALI
UNIPOL CORPORATE ACADEMY

28 INTERVISTE: IL FATTORE UMANO

PERIN	SANSEVERINO	MICCOLI
SIMONI	SALVATORE	VACCAREZZA
DI MONTIGNY	GENTILI	MASSA
CONDELLO	DA CORTÀ FUMEI	DI STEFANO
CANAVESE	ALGIERI	MEZZETTI

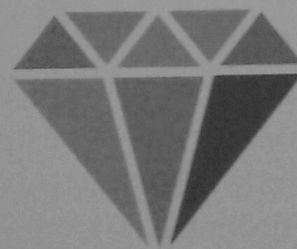


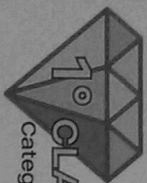
44 IL PREMIO AIF ADRIANO OLIVETTI

LE GIURIE
I RICONOSCIMENTI
LE MENZIONI

48 PROGETTI VINCITORI

IN DETTAGLIO TUTTI I PROGETTI CHE SECONDO I NOSTRI GIURATI HANNO RAPPRESENTATO L'ECCELLENZA NELLA FORMAZIONE





CLASSIFICATO
Categoria Formatori Professionisti

PROGETTI VINCITORI

[[[LIBERAL]]]]
CONSULENZA E PRATICHE FILOSOFICHE

NUVOLARI360. PROGETTO DI

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Ideazione

Valorizzare le risorse umane e promuovere una cultura del merito e del miglioramento continuo attraverso una valutazione delle performance è l'obiettivo di Nuvolari360, un progetto che pone al centro la persona tenendo conto della rete professionale in cui è immersa. La Fondazione "Antonio Nuvolari" di Roncoferraro (MN) - una RSA (Residenza Sanitaria Assistenziale) che accoglie fino a 112 anziani non autosufficienti, molto attenta alla formazione permanente e al miglioramento continuo - ha incaricato i dott. Alberto Latorre e Francesco Tomba di elaborare un progetto con l'obiettivo di introdurre nella propria organizzazione un sistema di valutazione del merito e della qualità delle performance lavorative.

Attuazione

Nelle diverse fasi progettuali, Nuvolari360 ha interessato tutte le figure professionali, dai medici - direttore sanitario incluso - sino agli addetti ai servizi generali (lavanderia, manutenzione), passando per gli amministrativi - direttore generale compreso -, gli infermieri, gli educatori, i fisioterapisti e il gruppo di dipendenti numericamente più consistente degli OSS e degli ASA. Il coinvolgimento di persone tra di loro eterogenee,

per ruolo, mansioni, formazione ed età ha favorito il confronto, la legittimazione e l'accoglimento dei diversi punti di vista e bisogni, quali - per esempio - la puntualità e la precisione richieste dalle figure direttive ai propri collaboratori e la necessità da parte di questi ultimi di sentirsi supportati e riconosciuti dalle altre professionalità. Nel concreto Nuvolari360 si è sviluppato attraverso quattro fasi progettuali.

1) Coinvolgimento: in questa fase un gruppo eterogeneo di figure professionali (gruppo ideazione) è stato coinvolto nella costruzione dell'intero processo valutativo, a partire da una riflessione condivisa sul senso e sul significato di valutare e valorizzare per finire alla scelta dello strumento di valutazione, alle modalità di scelta dei rispondenti e all'adozione di una piattaforma on-line utile ad arricchire e consolidare le competenze digitali dei dipendenti della Fondazione.

2) Co-progettazione: per comprendere quali fossero le aree di competenza sulle quali fosse importante ricevere un feedback da parte dei colleghi, sono stati attivati focus-group di operatori professionalmente eterogenei che hanno affiancato il gruppo ideazione nella stesura dei descrittori (item) utilizzati in sede di valutazione.

3) Formazione e follow-up: la fase formativa ha interessato top e middle-management della struttura - responsabili dei reparti e dei servizi -, destinataria di un'attività di formazione, supervisione e coaching finalizzata alla gestione dei colloqui di restituzione del report di valutazione, allo sviluppo e al consolidamento di competenze relazionali e manageriali e alla formazione peer to peer tra colleghi per l'accesso e la compilazione on-line del questionario di valutazione.

4) Erogazione: la messa on-line del questionario è stata affidata a una software house la quale ha caricato in rete le aree di competenza - stabilite dal CDA in accordo con il Direttore Generale - oggetto della valutazione e ha fornito a ciascun dipendente le credenziali d'accesso alla piattaforma digitale 360 per la compilazione on-line dei questionari.

Le tempistiche di ciascuna fase sono state attentamente studiate in sede progettuale fatte oggetto di costante monitoraggio e adattarsi alle esigenze e ai tempi dell'organizzazione al fine di garantire un approccio che avrebbero potuto ingenerare frustrature, ripensamenti, senso di impotenza e frustrazione e il conseguente abbandono o insuccesso del progetto.

Risultati

Il primo risultato osservabile è stata la piena e totale adesione alla valutazione 360 da parte del personale della struttura. Tutti gli 87 collaboratori della Fondazione hanno operato per questo sistema di valutazione della propria performance lavorativa. Nuvolari360 ha pertanto pienamente risposto al mandato assegnato dal CDA della Fondazione e dalla Direzione Generale in sede progettuale. Inoltre grazie agli strumenti di monitoraggio (questionario di valutazione) e di follow-up (feedback raccolti in occasione degli incontri di supervisione e delle riunioni di équipe gestite dai responsabili di reparto e dei servizi) è stato possibile osservare il raggiungimento degli ulteriori obiettivi di miglioramento previsti da Nuvolari360:

1. rasserenamento del clima interno e della fiducia (dipendente-dipendente; azienda-dipendente; dipendente-azienda);
2. miglioramento della qualità delle conversazioni e degli scambi di feedback all'interno e tra le famiglie professionali (più puntuali, più trasparenti, più circostanziati e orientati agli obiettivi di équipe);
3. sviluppo e divulgazione di un modello di competenze trasversali alle diverse figure professionali;
4. condivisione di linguaggi, metodi, approcci a tutti i livelli dell'organizzazione;
5. riscoperta e valorizzazione del senso e del significato del lavoro di cura e di assistenza.

TITOLO

Nuvolari360. progetto di valorizzazione delle risorse umane

AZIENDA COMMITTENTE

Fondazione Antonio Nuvolari

Titolare del progetto

Libreramento. Consulenza e pratiche filosofiche

Responsabile di progetto

Francesco Tomba,

Learning and change advisor

Progettista

Alberto Latorre,

Formatore e consulente filosofico

Formatore/docente

Alberto Latorre,

Formatore e consulente filosofico;

Francesco Tomba,

Learning and change advisor;

Tiziana Bellini, Direttore Generale

Fondazione Antonio Nuvolari