



NUOVI PERCORSI DI SVILUPPO
DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA
DELLA REGIONE SICILIANA

PALERMO – 17 novembre 2022
Dipartimento della Funzione Pubblica

Analisi e sviluppo delle competenze strategiche dei dirigenti del Dipartimento della Funzione Pubblica

SINTESI



Unione Europea



Repubblica Italiana



Regione Siciliana

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO
SICILIA 2020
PROGRAMMA OPERATIVO



FormezPA

INTRODUZIONE

Il presente documento sintetizza gli esiti del focus group per la definizione delle competenze di ruolo che si è tenuto il 16 novembre 2022.

Il **focus group** è un particolare metodo di formazione partecipata, in cui un moderatore sottopone una serie di argomenti di discussione ad un gruppo di persone disposte a collaborare, invitandole a condividere e a confrontare le proprie opinioni.

Al focus group hanno partecipato 12 dirigenti.



Il Focus Group

Il percorso di lavoro del focus group ha preso il via dalla definizione del contributo del Dirigente in relazione agli obiettivi del Dipartimento della Funzione Pubblica, attivando i partecipanti con la seguente domanda:

«Come il ruolo del Dirigente contribuisce alla realizzazione degli obiettivi della Funzione Pubblica?»

Successivamente si è costruito l'identikit del Dirigente, in termini di competenze e comportamenti ad esse associati.

Nelle slide seguenti sono sintetizzati gli output di queste due fasi.



Perché il ruolo è strategico

Dagli esiti del focus group è emerso che il ruolo è strategico per le seguenti dimensioni:

- Gestione attività e conseguimenti obiettivi
- Coordinamento gruppi di lavoro
- Rapporti tra gli uffici
- Valorizzazione risorse umane
- Assunzione di responsabilità
- Presidio delle materie del servizio di appartenenza



I comportamenti individuati

- Analizzare ed approfondire le materie di competenza
- Coinvolgere e motivare il gruppo
- Rispetto degli altri
- Empatia
- Equilibrio emotivo
- Capacità di ascolto ed osservazione
- Individuare soluzioni
- Assumersi responsabilità
- Coordinamento
- Pianificazione



Il modello di Ruolo

Per la definizione delle competenze di ruolo si è utilizzato il seguente modello/metafora:

TESTA

Le idee, i pensieri (**competenze cognitive**)

CUORE

Le motivazioni: i bisogni e i valori
(**sentimenti e motivazioni**)

ARTI

Le capacità (**competenze relazionali e realizzative**)



Il modello di Ruolo

Competenze :

- Competenze specialistiche: conoscenza procedure, conoscenza tecnica dei contenuti del servizio
- Visione strategica
- Lavoro di gruppo
- Apertura al cambiamento
- Orientamento al risultato
- Autocontrollo emotivo
- Resistenza allo stress
- Time managemet
- Leadership



Spunti di riflessioni e suggerimenti

Il confronto emerso durante il focus group ha generato un approccio di apertura e condivisione di esperienze lavorative e punti di vista.

Rispetto alle competenze emerse e ritenute necessarie dai partecipanti e in linea con le principali attività evidenziate e proprie del ruolo manageriale, si suggerisce di proseguire con **incontri di gruppo strutturati e facilitati** per approfondire attività, obiettivi, comportamenti e competenze al fine di individuare metodi comuni di lavoro e di gestione delle attività e risorse umane.

