

LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DI PERSONALE E DIRIGENZA ISTAT

di Antonio Ottaiano (ottaiano@istat.it)

■ Quali strumenti per sviluppare capacità e competenze professionali del personale? Come aiutare le persone a raggiungere performance di eccellenza allineandone vision, valori e competenze con il proprio contesto organizzativo? Come gestire i rischi organizzativi?

Sono alcune delle domande al centro di due incontri realizzati nel mese di settembre dalla Scuola superiore di statistica e di analisi sociali ed economiche nell'ambito del percorso di valorizzazione della dirigenza e del personale dell'Istituto.

MENTORING E COACHING PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Il primo incontro, "Mentoring e coaching per lo sviluppo delle risorse umane", ha mirato ad avviare fra il management dell'Istituto una riflessione sul possibile utilizzo del mentoring e del coaching come leve per lo sviluppo delle risorse umane.

I relatori intervenuti hanno fornito contributi volti, nel loro complesso, a definire le caratteristiche metodo-

logiche e gli ambiti di applicazione di ciascuno strumento. In particolare Jan Ardui, formatore e autore di un modello di coaching diffuso a livello internazionale, ha sottolineato il valore del mentoring e del coaching come attivatori dell'intero ciclo del processo di apprendimento. Daniela Oliboni, pedagoga e psicologa, si è soffermata sul valore del feedback come strumento per la crescita e lo sviluppo delle persone. Michele Mastrobuono, Direttore Ambiente e Relazioni esterne di Tetra Pak Italia, ha portato il suo punto di vista di uomo d'azienda rispetto all'utilizzo del mentoring per l'ampliamento delle competenze e lo sviluppo delle professionalità.

RISK MANAGEMENT

Il secondo incontro, "Il sistema di risk management: modelli ed esperienza a confronto", ha segnato il passaggio dalla fase sperimentale alla fase a regime del sistema di Risk management, introdotto in Istat nel 2010 ed ha rappresentato l'occasione per promuovere e diffondere la cultura della gestione

del rischio all'interno dell'Istituto anche attraverso due importanti testimonianze, una interna e l'altra esterna, sul tema.

Il primo relatore, Fabio Monteduro, ricercatore dell'università di Tor Vergata, ha evidenziato il ruolo del risk management come complemento del sistema di programmazione e controllo e, soprattutto come filosofia di gestione focalizzata sull'individuazione e la gestione dei rischi. Gianni Scopetani, dirigente INPS, ha testimoniato dell'esperienza maturata dal suo ente nella progettazione ed implementazione di sistemi di risk management e di Internal Auditing a supporto dei processi decisionali. Fabrizio Rotundi e Katia Ambrosino, della Commissione Tecnica per il Risk Management dell'Istat, hanno presentato le risultanze del lavoro svolto dalla Commissione Istat sul Risk Management e proposto alcune possibili linee di intervento per l'attivazione della fase a regime. Stefano Menghinello, dirigente Servizio Commercio Estero, ha presentato un caso concreto di applicazione del modello a una struttura di produzione dell'Istat. A conclusione degli interventi di ciascun evento si è tenuto un partecipato e vivace dibattito, a testimonianza del vivo interesse che i temi dello sviluppo delle risorse umane suscitano nel management dell'Istituto.

Il **risk management** è un processo, svolto ai diversi livelli dell'organizzazione, finalizzato a identificare potenziali eventi rischiosi per l'organizzazione e gestire i rischi per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività operative, attendibilità delle informazioni di bilancio, conformità alle

leggi e ai regolamenti in vigore" (Internal Control - Integrated Framework - CoSo IC-IF, 1992).

Il **mentoring** è uno strumento orientato allo sviluppo di capacità e competenze professionali; può essere definito come un aiuto (anche informale) fornito volontariamente da una persona con consistente seniority organizzativa ed

esperienza professionale a un'altra meno esperta, finalizzato a favorire cambiamenti significativi nelle competenze, nelle performance e nell'inserimento organizzativo.

Il **coaching** è una pratica di sviluppo professionale e personale destinata a chi, all'interno di una organizzazione, mira a gestire meglio il proprio

lavoro e a crescere professionalmente; il coaching è quindi un processo finalizzato a portare un individuo (o un team) a un più alto livello di performance e di eccellenza, aiutando il coachee a trovare un miglior "allineamento" tra identità (di ruolo) professionale, visione, valori, competenze e contesto organizzativo di riferimento.