**Allegato 1 al Regolamento dei Corsi di Master, di Perfezionamento e di Aggiornamento**

PARTE I - INFORMAZIONI GENERALI

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipologia di corso** | CORSO DI AGGIORNAMENTO |
| **Titolo del corso** | **Evoluzione dei modelli organizzativi nelle Pubbliche Amministrazioni: culture, modelli, governance****II LIVELLO TIPO A** |
| **Il corso è** | ISTITUZIONE |
| **Denominazione nell’a.a. precedente** |  |
| **Dipartimento proponente** | DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE |
| **Corso interdipartimentale** | *- Indicare i Dipartimenti interessati -* |
| **Corso in collaborazione con enti privati e/o pubblici** | CORSO FINANZIATO DALL’INPSNELL’AMBITO DELL’INIZIATIVA“Valore P.A. - Corsi di formazione 2018”La convenzione verrà allegata in un secondo momento, dopo la eventuale stipula, condizionata al raggiungimento del numero minimo di partecipanti. |
| **Corso in collaborazione con università italiane e/o straniere** | *- Allegare la convenzione e indicare i partner -* |
| **Rilascio titolo congiunto** |  |
| **Durata prevista** | 60 ORE |
| **Date presunte di inizio e fine corso** | Inizio 18 GENNAIO 2019Termine 19 MAGGIO 2019 |
| **Sede del corso** | Roma - Via Principe Amedeo 184UNIVERSITA’ DEGLI STUDI ROMA TRE Dipartimento di Scienze della Formazione |
| **Segreteria del corso** | Emanuela Proiettiemanuela.proietti@uniroma3.it |

Direttore del Corso

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cognome** | **Nome** | **Dipartimento** | **Qualifica** |
| COCOZZA  | ANTONIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE ORDINARIO |

Consiglio del Corso

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Cognome** | **Nome** | **Dipartimento/Ente** | **Qualifica** |
| **1** | Il Direttore quale PresidenteCOCOZZA  | ANTONIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE ORDINARIO |
| **2** | ALVINO | ILARIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE AGGREGATO |
| **3** | CAPOGNA  | STEFANIA | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOCENTE A CONTRATTO |
| **4** | CARRUS  | GIUSEPPE | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE ASSOCIATO |
| **5** | DAFANO  | FABRIZIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOCENTE A CONTRATTO |
| **6** |  |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |
| **8** |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |

Docenti ed esperti impegnati nell’attività didattica

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Cognome** | **Nome** | **Dipartimento/Ente** | **Qualifica** |
| **1** | ALVINO | ILARIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE AGGREGATO |
| **2** | CAPOGNA  | STEFANIA | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOCENTE A CONTRATTO |
| **3** | CARRUS  | GIUSEPPE | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE ASSOCIATO |
| **4** | COCOZZA  | ANTONIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | PROFESSORE ORDINARIO |
| **5** | DAFANO  | FABRIZIO | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOCENTE A CONTRATTO |
| **6** | PROIETTI | EMANUELA | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOCENTE A CONTRATTO |
| **7** | DELLI POGGI  | BIANCA | SCIENZE DELLA FORMAZIONE | DOTTORANDA DI RICERCA |
| **8** |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |
| **10** |  |  |  |  |

PARTE II - REGOLAMENTO DIDATTICO ORGANIZZATIVO

|  |  |
| --- | --- |
| **Analisi del fabbisogno formativo** | *In un contesto economico e sociale caratterizzato da una prospettiva di indeterminatezza strategica e di mutamento continuo, vale la pena di ricordare quanto suggeriva già diversi decenni fa Drucker (1987, p. 233): “… l’impresa innovativa si organizza per abbandonare ciò che è vecchio, obsoleto, non più produttivo, ragion per cui, ogni tre anni circa, si fa un “processo” al ciclo di vita di ogni prodotto, o servizio, o mercato, e si decide di uscire da quelli giudicati obsoleti”.**Nuove scadenze, sempre più ravvicinate e pressanti, in termini di analisi e di decisione richiedono una nuova cultura organizzativa, orientata a un paradigma improntato al mutamento e alla valorizzazione delle persone e delle diversità presenti nelle organizzazioni, al fine di perseguire un’innovazione che migliori i risultati della performance complessiva dell’organizzazione, in modo non effimero e transitorio bensì, in maniera concreta e duratura.**In questo nuovo scenario, risulta essere fondamentale la capacità di analisi della struttura e della cultura organizzativa, che non dovrebbe appartenere a una casta elitaria di top manager, ma costituire una competenza, strategica e trasversale, diffusa tra tutti i manager responsabili di strutture, processi, tecnologie e persone.* *Si tratta di un processo di innovazione culturale molto complesso che guarda alle organizzazioni come “organismi viventi”, in cui le persone svolgono un ruolo determinante nei processi decisionali e nella conduzione degli obiettivi condivisi, attraverso una logica di squadra e un sistema di rete, integrato e condiviso.* *In una prospettiva nella quale la cultura svolge un ruolo sempre più determinante è necessario pensare all’organizzazione come una comunità umana, in cui la persona è artefice della sua conduzione.* *Per questa ragione, occorre promuovere livelli di apprendimento organizzativo più profondi e trasversali, in modo da consentire alle persone di poter essere presenti nelle dinamiche sociali in cui sono coinvolti, con una cognizione maggiore di sé stessi, come parte di un qualcosa più ampio, di un contesto più o meno strutturato, nel quale, consapevolmente o inconsapevolmente, è possibile svolgere un ruolo importante.* *Fonte: COCOZZA A. (2014). Organizzazioni. Culture, modelli, governance. Milano: Franco Angeli.* |
| **Il Corso di Studio in breve** | *Il progetto ha come obiettivo formare e rafforzare le competenze relative allo sviluppo organizzativo.**Il percorso formativo è costruito facendo riferimento alla area di attività così come descritta nell’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: ADA.25.234.767 - Organizzazione e sviluppo organizzativo.**Il calendario didattico è organizzato in 10 giornate di formazione, di 6 ore ciascuna, che vedranno la presentazione dei diversi temi, organizzati nei seguenti moduli didattici:**1 - IL CONCETTO DI ORGANIZZAZIONE ED EVOLUZIONE DELLE TEORIE ORGANIZZATIVE, NEL QUADRO DEI MUTAMENTI ECONOMICI E SOCIALI IN ATTO**2 - LO SVILUPPO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI NELLA P.A.: INNOVAZIONE, QUALITÀ E CENTRALITÀ DELLA PERSONA**3 - PIANI DI COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA* *4 - COMUNICAZIONE EFFICACE**5 - LE RECENTI RIFORME DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN TEMA DI RAPPORTO DI LAVORO**6 - LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO NELL’OTTICA DELLA SOCIAL COGNITION: I CONCETTI PSICOLOGICI DI BASE**7 – LABORATORIO: LO SVILUPPO DELLA CULTURA MANAGERIALE**8 – LABORATORIO: SUGGESTIONI LETTERARIE PER UN AMPLIAMENTO DELL’INTELLIGENZA DI RUOLO* |
| **Obiettivi formativi specifici del Corso** | *Il progetto ha come obiettivo formare e rafforzare le competenze relative allo sviluppo organizzativo.**Il percorso formativo è costruito facendo riferimento alla area di attività così come descritta nell’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: ADA.25.234.767 - Organizzazione e sviluppo organizzativo.**Attività dell'ADA – Aree di Attività:** Progettazione e predisposizione di piani e interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione
* Conduzione di interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale
* Progettazione e pianificazione di interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore
* Implementazione di piani di "change management", per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione agli interventi di ristrutturazione
* Analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)
* Realizzazione dei piani di comunicazione interni
 |
| **Sbocchi occupazionali** | *Il corso intende aggiornare il personale delle pubbliche amministrazioni interessate ad acquisire competenze strategiche in relazione a teorie, metodi e pratiche relativi alla evoluzione dei modelli organizzativi nelle Pubbliche Amministrazioni, con particolare riferimento a culture, modelli, governance.* |
| **Capacità di apprendimento** | * *Project management*
* *Problem solving*
* *Comunicazione efficace*
* *Capacità di ascolto*
* *Capacità di dialogo*
* *Capacità di collaborare con gli altri*
* *Attitudine al lavoro di gruppo*
* *Capacità di adattamento agli ambienti multiculturali*
 |
| **Conoscenza e comprensione** | * *L’evoluzione del concetto di organizzazione*
* *Dal concetto di organizzazione come “macchina” ai nuovi paradigmi esplicativi*
* *La governance delle organizzazioni*
* *L’evoluzione delle teorie organizzative: da Taylor e lo Scientific Management ai nuovi paradigmi esplicativi (costi di transazione, reti organizzative e approccio cognitivo)*
* *La complessità organizzativa e la teoria dei sistemi sociali*
* *L’evoluzione dei modelli organizzativi*
* *I caratteri dell’organizzazione burocratica*
* *Le principali politiche di riforma delle pubbliche amministrazioni*
* *Globalizzazione, complessità ed evoluzione della cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni*
* *Dalla comunicazione come informazione alla comunicazione come processo*
* *Processi e canali di comunicazione organizzativa*
* *La comunicazione nella cultura organizzativa*
* *Le trappole della comunicazione*
* *Il ruolo dell’empatia nella comunicazione*
* *Ascolto attivo*
* *Le recenti riforme del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
* *La disciplina delle mansioni e degli obblighi del dipendente pubblico*
* *La riforma del potere disciplinare, anche alla luce del quadro delle regole volte a contrastare la corruzione*
* *Le nuove regole per la valutazione della performance dei dipendenti pubblici*
* *Il rapporto di lavoro del dirigente pubblico*
* *La disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*
* *I temi di base: lo stereotipo, il pregiudizio, il conformismo e la percezione sociale*
* *Gli aspetti legati alle dinamiche di gruppo: la coesione, l’identità, leadership e polarizzazione*
* *I concetti in prospettiva psicologica di empatia e mindfulness*
* *Leadership: dai modelli alle pratiche*
* *Culture organizzative e benessere organizzativo.*
* *Obiettivi del laboratorio sono il potenziamento delle capacità di gestione della complessità organizzativa e, in particolare, delle risorse umane; l’offerta di un contributo culturale all’incremento del livello complessivo di efficacia manageriale dei partecipanti, per favorire una gestione “a testa alta” dei processi strategici, organizzativi e di servizio, in linea con le aspettative dell’Azienda.*
* *Individuo, società e organizzazione: dinamiche e prospettive di sviluppo. Brani da Taylor, Freud, Fromm, Marcuse. Cioran e altri*
* *L’arte del comando: il potere “su” e il potere “di”. Brani da: Svetonio, Giulio Cesare, Machiavelli, Wilder, Hillman e altri*
 |
| **Capacità di applicare conoscenza e comprensione** | *Pianificare interventi di sviluppo organizzativo o di ristrutturazione organizzativa, sulla base degli input della direzione, conducendo interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle posizioni, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale**Attività svolte a sostegno della performance:** *Conduzione di interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale*
* *Progettazione e pianificazione di interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore*
* *Progettazione e predisposizione di piani e interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione*
* *Progettazione di processi di assicurazione della qualità*
* *Analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)*

*Provvedere all’implementazione dei piani di change management, curando la messa in atto delle azioni finalizzate alla transizione dall’assetto corrente dell’organizzazione all’assetto pianificato**Attività svolte a sostegno della performance:** *Implementazione di piani di "change management", per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione agli interventi di ristrutturazione*
* *Realizzazione dei piani di comunicazione interni*
 |
| **Riconoscimento delle competenze pregresse**  | *Non è prevista una azione di riconoscimento delle competenze pregresse.*  |
| **Prove intermedie e finali** | *Non sono previste prove intermedie.**La prova finale consisterà in un colloquio orale sui contenuti del corso.*  |
| **Requisiti per l’ammissione** | *Non sono previsti titoli di accesso.* *I corsi di secondo livello di tipo A – come previsto dall’Avviso – prevedono lezioni in presenza di alta formazione, rivolta a personale che necessita di perfezionamento sulle tematiche oggetto dell’intervento formativo.* |
| **Numero minimo e massimo di ammessi** | *I partecipanti ammessi sono:**minimo 20**massimo 50* |
| **Criteri di selezione** | *Qualora il numero dei potenziali partecipanti all’iniziativa formativa sia complessivamente superiore al numero massimo dei posti disponibili, si provvederà a stilare una graduatoria di merito dei candidati, sulla base di una prova selettiva.* *Essa consisterà in una prova orale, volta a rilevare: l’interesse e la motivazione a frequentare il corso; la coerenza tra il profilo del candidato e il ruolo ricoperto nella P.A. e le tematiche oggetto del corso.* *Una lettera di motivazione e di un breve profilo, che i candidati dovranno presentare al momento della pre-iscrizione, costituiranno il dossier del candidato, discusso in fase di colloquio.* |
| **Scadenza domande di ammissione** | 21 DICEMBRE 2018 |
| **Modalità didattica** | *Le attività didattiche si sviluppano in presenza.*  |
| **Lingua di insegnamento** | *Italiano*  |
| **Informazioni utili agli studenti** |  |

Piano delle Attività Formative

(Insegnamenti, Seminari di studio e di ricerca, Stage, Prova finale)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Titolo in italiano e in inglese e docente di riferimento** | **Settore scientifico disciplinare****(SSD)** | **CFU** | **Ore** | **Tipo Attività** | **Lingua** |
| MODULO 1 - IL CONCETTO DI ORGANIZZAZIONE ED EVOLUZIONE DELLE TEORIE ORGANIZZATIVE, NEL QUADRO DEI MUTAMENTI ECONOMICI E SOCIALI IN ATTOTHE CONCEPT OF ORGANIZATION AND EVOLUTION OF ORGANIZATIONAL THEORIES, IN THE FRAMEWORK OF ACTUAL ECONOMIC AND SOCIAL CHANGES ANTONIO COCOZZA | SPS/09 |  | 6 | Insegnamento  | Italiano  |
| MODULO 2 - LO SVILUPPO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI NELLA P.A.: INNOVAZIONE, QUALITÀ E CENTRALITÀ DELLA PERSONATHE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL MODELS IN P.A.: INNOVATION, QUALITY AND CENTRALITY OF THE PERSONANTONIO COCOZZA | SPS/09 |  | 6 | Insegnamento | Italiano |
| MODULO 3 - PIANI DI COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA PLANS OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONSTEFANIA CAPOGNA  | SPS/08 |  | 6 | Insegnamento | Italiano |
| MODULO 4 - COMUNICAZIONE EFFICACEEFFECTIVE COMMUNICATIONSTEFANIA CAPOGNA  | SPS/08 |  | 6 | Insegnamento | Italiano |
| MODULO 5 - LE RECENTI RIFORME DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN TEMA DI RAPPORTO DI LAVOROTHE RECENT REFORMS OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN THE AREA OF WORKING RELATIONSHIPILARIO ALVINO | IUS 07 |  | 12 | Insegnamento | Italiano |
| MODULO 6 - LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO NELL’OTTICA DELLA SOCIAL COGNITION: I CONCETTI PSICOLOGICI DI BASEORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN THE PERSPECTIVE OF SOCIAL COGNITION: BASIC PSYCHOLOGICAL CONCEPTSGIUSEPPE CARRUS | M-PSI/05 |  | 12 |  |  |
| MODULO 7 - LO SVILUPPO DELLA CULTURA MANAGERIALE: UN LABORATORIOTHE DEVELOPMENT OF A MANAGERIAL CULTURE: A LABORATORYFABRIZIO DAFANO  | SPS 09 |  | 6 |  |  |
| MODULO 8 - SUGGESTIONI LETTERARIE PER UN AMPLIAMENTO DELL’INTELLIGENZA DI RUOLO: UN LABORATORIOLITERARY SUGGESTIONS FOR AN EXSTENTION OF THE ROLE INTELLIGENCE: A LABORATORYFABRIZIO DAFANO  | SPS 09 |  | 6 |  |  |
| **Totale** |  | **10** | **60** |  |  |

Obiettivi formativi

|  |  |
| --- | --- |
| **Attività formativa** | **Obiettivo formativo / Programma** |
| MODULO 1 - IL CONCETTO DI ORGANIZZAZIONE ED EVOLUZIONE DELLE TEORIE ORGANIZZATIVE, NEL QUADRO DEI MUTAMENTI ECONOMICI E SOCIALI IN ATTOANTONIO COCOZZA | L’evoluzione del concetto di organizzazioneDal concetto di organizzazione come “macchina” ai nuovi paradigmi esplicativiLa governance delle organizzazioniL’evoluzione delle teorie organizzative: da Taylor e lo Scientific Management ai nuovi paradigmi esplicativi (costi di transazione, reti organizzative e approccio cognitivo)Esercitazioni  |
| MODULO 2 - LO SVILUPPO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI NELLA P.A.: INNOVAZIONE, QUALITÀ E CENTRALITÀ DELLA PERSONAANTONIO COCOZZA | La complessità organizzativa e la teoria dei sistemi socialiL’evoluzione dei modelli organizzativiI caratteri dell’organizzazione burocraticaLe principali politiche di riforma delle pubbliche amministrazioni Globalizzazione, complessità ed evoluzione della cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni Esercitazioni |
| MODULO 3 - PIANI DI COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA STEFANIA CAPOGNA  | Dalla comunicazione come informazione alla comunicazione come processoProcessi e canali di comunicazione organizzativaLa comunicazione nella cultura organizzativaEsercitazioni |
| MODULO 4 - COMUNICAZIONE EFFICACESTEFANIA CAPOGNA  | Le trappole della comunicazioneIl ruolo dell’empatia nella comunicazioneAscolto attivo Esercitazioni |
| MODULO 5 - LE RECENTI RIFORME DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN TEMA DI RAPPORTO DI LAVOROILARIO ALVINO | Le recenti riforme del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubblicheLa disciplina delle mansioni e degli obblighi del dipendente pubblicoLa riforma del potere disciplinare, anche alla luce del quadro delle regole volte a contrastare la corruzioneLe nuove regole per la valutazione della performance dei dipendenti pubbliciIl rapporto di lavoro del dirigente pubblicoLa disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenzialiEsercitazioni |
| MODULO 6 - LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO NELL’OTTICA DELLA SOCIAL COGNITION: I CONCETTI PSICOLOGICI DI BASEGIUSEPPE CARRUS | I temi di base: lo stereotipo, il pregiudizio, il conformismo e la percezione socialeGli aspetti legati alle dinamiche di gruppo: la coesione, l’identità, leadership e polarizzazione I concetti in prospettiva psicologica di empatia e mindfulnessLeadership: dai modelli alle praticheCulture organizzative e benessere organizzativoEsercitazioni |
| MODULO 7 - LO SVILUPPO DELLA CULTURA MANAGERIALE: UN LABORATORIOFABRIZIO DAFANO  | Obiettivi del laboratorio sono il potenziamento delle capacità di gestione della complessità organizzativa e, in particolare, delle risorse umane; l’offerta di un contributo culturale all’incremento del livello complessivo di efficacia manageriale dei partecipanti, per favorire una gestione “a testa alta” dei processi strategici, organizzativi e di servizio, in linea con le aspettative dell’Azienda, attraverso un percorso laboratoriale di lettura critica e riflessiva di brani letterari.  |
| MODULO 8 - SUGGESTIONI LETTERARIE PER UN AMPLIAMENTO DELL’INTELLIGENZA DI RUOLO: UN LABORATORIOFABRIZIO DAFANO  | Il Laboratorio si propone di offrire momenti di apprendimento non convenzionali, attraverso suggestioni e stimoli provenienti da brani tratti dai grandi classici della letteratura mondiale, letti e interpretati in chiave esistenziale e in una prospettiva di attualità, sempre riferiti al mondo delle organizzazioni.Temi dell’incontro:Individuo, società e organizzazione: dinamiche e prospettive di sviluppo. Brani da Taylor, Freud, Fromm, Marcuse. Cioran e altri.L’arte del comando: il potere “su” e il potere “di”. Brani da Svetonio, Giulio Cesare, Machiavelli, Wilder, Hillman e altri |

Tasse di iscrizione

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Importo totale**  | **I rata** | **II rata** | **Scad. I rata** | **Scad. II rata** |
| € 863,00 |  | € 863,00 |  |  |

Il corso è finanziato dall’Inps nell’ambito dell’iniziativa “Valore P.A. - Corsi di formazione 2018”, ai dipendenti che, per ragioni di servizio, hanno necessità di formazione nelle tematiche individuate dalla Amministrazione di appartenenza.

All’importo della prima rata sono aggiunti l’imposta fissa di bollo e il contributo per il rilascio del diploma o dell’attestato.

Dall’Avviso pubblico:

ART. 7 - SOTTOSCRIZIONE CONVENZIONE

1. Per ognuno dei corsi che si attiveranno a seguito delle scelte effettuate dai partecipanti, verrà sottoscritta apposita Convenzione tra la Direzione Regionale o la Direzione di Coordinamento metropolitano competente per territorio e l’Ateneo proponente, in cui saranno definiti i reciproci obblighi e sarà formalizzato il numero presunto dei partecipanti, variabile per effetto delle rinunce, comunicate dalle amministrazioni di appartenenza, prima dell’inizio del corso stesso.

ART. 8 - COSTI A CARICO DELL’ISTITUTO E MODALITA’ DI PAGAMENTO

1. L’Inps si impegna a sostenere il costo dei corsi, secondo le modalità descritte ai sensi del comma 2 corrispondendolo direttamente ai soggetti proponenti, con esclusione del rimborso di eventuali spese sostenute dai partecipanti per il vitto, l’alloggio e/o il trasporto.

2. L’Inps corrisponderà, per ciascun corso di formazione accreditato, un importo unico individuato in funzione della durata del corso medesimo, secondo il seguente prospetto:

|  |  |
| --- | --- |
| Corso primo livello e secondo livello di tipo A  | Durata corso  |
|  | 40 ore  | 50 ore  | 60 ore  |
| Importo pro capite  | € 703,00  | € 803,00  | € 863,00  |

3. L’importo complessivamente dovuto sarà calcolato in base al numero dei partecipanti che hanno concluso il corso. In caso di ritiro del partecipante, entro la metà del percorso formativo (ovvero la metà delle ore complessive), sarà riconosciuto al soggetto proponente il 50% del costo del corso.

Esonero dalle tasse di iscrizione

1. Sono previste minimo 20 massimo 50 borse di studio con esonero totale (indicare se con esonero totale o parziale).
2. La selezione verrà effettuata tra gli studenti iscritti con le seguenti modalità:

*Qualora il numero dei potenziali partecipanti all’iniziativa formativa sia complessivamente* ***superiore al numero massimo dei posti disponibili****, si provvederà a stilare una graduatoria di merito dei candidati, sulla base di una prova selettiva.*

*Essa consisterà in una prova orale, volta a rilevare: l’interesse e la motivazione a frequentare il corso; la coerenza tra il profilo del candidato e il ruolo ricoperto nella P.A. e le tematiche oggetto del corso.*

*Una lettera di motivazione e di un breve profilo, che i candidati dovranno presentare al momento della pre-iscrizione, costituiranno il dossier del candidato, discusso in fase di colloquio.*

*Le borse vengono assegnate secondo i seguenti criteri:*

*anzianità di servizio,*

*motivazione per i temi del corso,*

*in caso di parità viene riconosciuto il soggetto più giovane.*

*.*

1. È prevista l’ammissione in soprannumero di un numero massimo di 0 studenti provenienti dalle aree disagiate o da Paesi in via di sviluppo. L’iscrizione di tale tipologia di studenti è a titolo gratuito. I corsisti devono il contributo fisso per il rilascio dell’attestato finale e l’imposta fissa di bollo. Per l’iscrizione dei su citati studenti si applica quanto disposto dalla normativa prevista in merito di ammissione di studenti con titolo estero.