

PREREQUISITI	Lo studente deve avere conoscenze di base nelle scienze umane e sociali
RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI	<p>Conoscenza e capacita' di comprensione Gli studenti impareranno a disegnare, implementare e valutare gli effetti degli interventi di cambiamento organizzativo realizzati presso organizzazioni pubbliche e private. Piu' in dettaglio, gli studenti saranno in grado di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conoscere le principali teorie del cambiamento organizzativo 2. Comprendere i principali processi psicologici che sottendono l'attivita' di cambiamento organizzativo 3. Individuare le principali fasi di un programma di cambiamento organizzativo 4. Capire perche' un programma di cambiamento organizzativo puo' contribuire allo sviluppo di un modello integrato di compliance aziendale <p>Capacita' di applicare conoscenza e comprensione Gli studenti saranno in grado di: (a) suggerire strategie per aiutare i manager a valutare la qualita' delle loro decisioni strategiche in materia di sviluppo delle risorse umane; (b) individuare le piu' efficaci pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane a supporto dei programmi di cambiamento organizzativo; (c) fornire consulenza ai manager sulle pratiche di cambiamento organizzativo piu' efficaci, al fine di migliorare gli apprendimenti e le prestazioni dei lavoratori ad un livello di analisi individuale, di gruppo e di comunita'; (d) definire un approccio strategico al cambiamento organizzativo per le aziende pubbliche; (e) disegnare, implementare e valutare i programmi di cambiamento organizzativo. Inoltre, gli studenti saranno invitati a sviluppare modelli qualitativi di System Dynamics (SD) e ambienti interattivi di apprendimento per supportare i programmi di cambiamento organizzativo, soprattutto considerando il ruolo delle culture professionali, organizzative e nazionali nell'influenzare l'efficacia di tali programmi.</p> <p>Autonomia di giudizio Attraverso analisi basate su caso-studio di SD, gli studenti imparano a valutare l'efficacia e la sostenibilita' dei programmi di cambiamento organizzativo. Imparano anche a valutare l'apprendimento e la performance individuale e organizzativa. Gli studenti imparano a rilevare i limiti degli approcci convenzionali (teorie, tecniche e strumenti) a supporto del processo di cambiamento organizzativo, capire l'efficacia (e le insidie) dell'approccio SD nel potenziare il processo di cambiamento organizzativo.</p> <p>Abilita' comunicative Gli studenti sapranno presentare e discutere le fonti bibliografiche pertinenti, nonche' i risultati dei loro casi-studio analizzati in classe. Presenteranno anche i risultati delle sessioni di modellazione e simulazione agli stakeholders delle organizzazioni e agli accademici interessati.</p> <p>Capacita' d'apprendimento Gli studenti acquisiranno le competenze necessarie per gestire in autonomia il proprio lavoro di analisi e studio.</p>
VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO	<p>Durante lo svolgimento delle lezioni saranno svolte tre esercitazioni, ciascuna delle quali sara' oggetto di una valutazione espressa in trentesimi. Piu' in particolare, gli studenti dovranno affrontare e risolvere dei case-study aziendali, e cio' consentira' di verificare le loro conoscenze circa l'oggetto del corso e la loro capacita' di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborare e/o applicare idee originali anche in contesti applicativi differenti, - raccogliere e interpretare i dati rilevanti, di integrare le conoscenze e gestire la complessita, - formulare giudizi anche con dati incompleti, - risolvere problemi in ambiti nuovi o non familiari, inseriti in contesti piu ampi e/ o interdisciplinari, - ideare e sostenere argomentazioni. <p>Il docente procedera' in sede di esame finale alla verbalizzazione dell'esame per gli studenti che hanno effettuato tutte le tre esercitazioni, attribuendo un voto finale risultante della media dei voti ottenuti in ciascuna di esse. Tutti gli studenti - sia che abbiano o non abbiano svolto le esercitazioni - potranno sostenere l'esame orale, la cui valutazione - espressa in trentesimi - determinera' il voto finale loro assegnato. L'esame orale consistera' in un minimo di tre domande poste oralmente, sull'intero programma, con riferimento al materiale didattico consigliato, ivi compresi i case-studies aziendali analizzati durante il corso. Tali case-studies saranno resi disponibili sul sito di Unipa nella sezione dei materiali didattici pubblicati dal docente. Cio' consentira' di verificare le conoscenze degli studenti circa l'oggetto del corso e la loro capacita' di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborare e/o applicare idee originali anche in contesti applicativi differenti,

	<p>- raccogliere e interpretare i dati rilevanti, di integrare le conoscenze e gestire la complessità, - formulare giudizi anche con dati incompleti, - risolvere problemi in ambiti nuovi o non familiari, inseriti in contesti più ampi e/ o interdisciplinari, - ideare e sostenere argomentazioni.</p> <p>Si accerterà se lo studente abbia conoscenza e comprensione degli argomenti, abbia acquisito autonome capacità di giudizio/interpretazione di casi concreti. La soglia della sufficienza sarà raggiunta quando lo studente mostri conoscenza e comprensione degli argomenti almeno nelle linee generali e abbia competenze applicative minime in ordine alla presentazione di casi concreti; dovrà ugualmente possedere capacità espositive e argomentative basate sulle conoscenze acquisite. Al di sotto di tale soglia, l'esame risulterà insufficiente. Quanto più, invece, l'esaminando sarà in grado di trovare autonomamente connessioni tra gli argomenti del corso e si dimostrerà capace di andare nel dettaglio della disciplina oggetto di verifica, tanto più la valutazione sarà positiva.</p>
OBIETTIVI FORMATIVI	<p>Il principale contributo che la dimensione psicologica può dare allo sviluppo e implementazione di un modello integrato di compliance aziendale è rappresentato dall'iscrivere i cambiamenti organizzativi proposti nel DNA dell'azienda, e ciò al fine di assicurare la sostenibilità - nel medio e lungo periodo - delle nuove procedure aziendali di compliance.</p> <p>Lo sforzo maggiore è rappresentato dal far comprendere al management aziendale che le problematiche con le quali l'azienda si sta confrontando (ad esempio, l'interdittiva prefettizia) non rappresentano il problema da aggredire, ma solo il sintomo della presenza in azienda di modelli organizzativi e psicosociali disfunzionali rispetto a un modello (culturale) integrato di compliance aziendale. L'azienda deve quindi comprendere che l'interdittiva prefettizia è solo uno dei tanti modi con i quali tale disfunzione può manifestarsi. Agire sul sintomo non solo è inefficace ma rischia di essere controproducente, poiché può aggravarlo oltre che ritardare la maturazione di una piena consapevolezza in merito all'importanza di adottare un modello di "compliance aziendale integrata".</p> <p>Una particolare attenzione verrà destinata all'analisi della cultura organizzativa. Rendere esplicita la cultura organizzativa aziendale - che per sua natura è latente e indiscussa - consente al management di riflettere su di essa e sulla sua capacità di continuare ad assicurare il successo aziendale. Sarà quindi il management aziendale stesso a mettere in crisi alcuni (non certamente tutti) dei nuclei culturali che contraddistinguono il proprio DNA, creando quindi le condizioni per una sostenibile implementazione dei modelli organizzativi proposti dal modello di compliance integrata. Non portare a termine questo passaggio potrebbe far correre il serio rischio che le attività di ridefinizione o reingegnerizzazione dei modelli organizzativi di compliance aziendale vengano interpretate come il precipitato operativo dell'esigenza di rispondere alla richiesta di una mera ottemperanza a norme e regole violentemente imposte dall'esterno e per nulla integrate con i modelli culturali aziendali. L'effetto sarebbe generare un cambiamento "di facciata", unicamente finalizzato a dimostrare a terzi di aver fatto bene i propri compiti, e ciò nella speranza di ottenere la "promozione". Nell'immaginario del management aziendale, finalmente ottenuta la promozione, tutto potrebbe tornare a funzionare in buona parte come prima. I modelli organizzativi di compliance aziendale verrebbero progressivamente derubricati come un noioso - seppur necessario - adempimento burocratico e quindi sviliti della loro portata culturale.</p> <p>Il corso quindi mira a fornire agli studenti le conoscenze e la comprensione nel campo delle tecniche e degli strumenti per il disegno, l'implementazione e la valutazione dei programmi di cambiamento organizzativo.</p> <p>Si precisa che non potrà essere insegnato l'uso di alcun strumento e tecnica conoscitiva e di intervento riservati alla professione di psicologo, in quanto l'esercizio di tali strumenti è tutelata dalla legge che istituisce la figura professionale dello psicologo.</p> <p>Gli studenti impareranno anche i principi fondamentali che caratterizzano l'analisi e la comprensione del comportamento organizzativo.</p> <p>Saranno enfatizzate durante il corso sia le attività di ricerca che di analisi di casi del mondo reale.</p> <p>Verrà infine adottato l'approccio Community-Based Learning (CBL).</p>
ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	<p>Lezioni, Community-Based Learning Activities, Action Learning, Case-study, Discussione, Piattaforma E-learning UNIPA.</p> <p>Una parte del Corso verrà gestito attraverso la Piattaforma e-learning di Ateneo, alla quale lo studente deve collegarsi per visualizzare le seguenti lezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teorie del cambiamento organizzativo (6 hr) - L'analisi della cultura organizzativa (3 hr) - La gestione della resistenza al cambiamento organizzativo (5 hr) <p>Tutte le esercitazioni e le altre lezioni del Corso saranno gestite in aula.</p>
TESTI CONSIGLIATI	<p>Warner W. Burke (2010). Il cambiamento organizzativo. Teoria e pratica. Franco Angeli Editore</p>

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
4	Compliance e Cambiamento Organizzativo
6	Teorie del cambiamento organizzativo
3	L'analisi della cultura organizzativa
6	Progettazione di un programma di cambiamento organizzativo
2	Implementazione di un programma di cambiamento organizzativo
5	La gestione della resistenza al cambiamento organizzativo
2	Valutazione di un programma di cambiamento organizzativo

ORE	Esercitazioni
6	Progettazione di un programma di cambiamento organizzativo
6	Implementazione di un programma di cambiamento organizzativo
2	Valutazione di un programma di cambiamento organizzativo