



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

Profilo delle competenze *per l'integrità*

Un modello *competence-based* per sviluppare
competenze per l'integrità attraverso casi concreti,
dinamiche e percorsi di gestione del rischio.



1

INTUIRE
il caso concreto



2

DECODIFICARE
la dinamica



3

VALUTARE
il rischio



4

GESTIRE
il rischio



A cura di Massimo Di Rienzo e Andrea Ferrarini

Versione 1.1 • agosto 2026

TRASFORMARE I CASI REALI IN COMPETENZE PER DECISIONI INTEGRE.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

In sintesi

Quattro competenze per passare dalla prima intuizione a una risposta praticabile.

L'integrità diventa una competenza quando una persona sa accorgersi di ciò che sta accadendo, leggere la dinamica, valutare il rischio e capire come intervenire.

Le regole sono necessarie. Ma non bastano a leggere ciò che accade dentro un processo, a riconoscere quando una relazione comincia a pesare, a capire perché un'anomalia merita attenzione o a scegliere una risposta proporzionata al rischio.

Il Profilo delle competenze per l'integrità nasce da qui. Va oltre il catalogo di conoscenze normative, non identifica l'integrità con l'assenza di violazioni. Descrive ciò che una persona deve essere capace di fare quando un caso concreto mette alla prova l'integrità di un processo decisionale.

LE QUATTRO COMPETENZE

1 INTUIRE IL CASO CONCRETO Cogliere i segnali che rendono un caso rilevante per l'integrità senza anticipare il giudizio.	2 DECODIFICARE LA DINAMICA Ricostruire processo, ruoli, interessi, relazioni, informazioni e possibili condotte opportunistiche.
3 VALUTARE IL RISCHIO Costruire scenari plausibili e formulare un giudizio argomentato sulla loro rilevanza.	4 GESTIRE IL RISCHIO Tradurre la valutazione in comportamenti, criteri, misure, strumenti e responsabilità.

Questa sequenza orienta anche la didattica: il punto di partenza non è la spiegazione della regola, ma un caso concreto che attiva l'intuizione. La formalizzazione arriva dopo, quando la persona ha già provato a vedere, leggere, valutare e decidere.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

1. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Perché un profilo di competenze per l'integrità

Nei sistemi di prevenzione l'integrità viene spesso trattata come un valore da dichiarare, una qualità personale da possedere oppure il risultato dell'osservanza di regole e procedure. Sono dimensioni importanti, ma non spiegano che cosa debba saper fare una persona quando il lavoro quotidiano presenta ambiguità, interessi concorrenti, informazioni incomplete, relazioni sensibili o pressioni difficili da classificare.

Un approccio orientato alle competenze parte da una domanda diversa: che cosa deve saper fare una persona, nel proprio ruolo, davanti a un caso concreto che può mettere a rischio l'integrità? La risposta non coincide con "conoscere la norma". Richiede capacità osservabili, allenabili e trasferibili da un caso all'altro.

1

INTUIRE

il caso concreto

2

DECODIFICARE

la dinamica

3

VALUTARE

il rischio

4

GESTIRE

il rischio



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

2. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Che cosa intendiamo per competenza per l'integrità

Definizione proposta

Una competenza per l'integrità è la capacità di mobilitare conoscenze, criteri di lettura, giudizio e strumenti di gestione per riconoscere un caso concreto rilevante, comprenderne la dinamica, valutarne il rischio e adottare una risposta coerente con il proprio ruolo e con le finalità del processo.

Questa definizione contiene quattro scelte precise:

- ◆ la competenza si manifesta dentro un caso concreto, non in astratto;
- ◆ il punto di partenza è l'intuizione: accorgersi che qualcosa merita attenzione;
- ◆ la dinamica viene ricostruita prima di classificare e valutare il rischio;
- ◆ la competenza è completa quando il giudizio orienta una risposta individuale o organizzativa.

LE QUATTRO COMPETENZE NON SONO QUATTRO DISCIPLINE AUTONOME

1 INTUIRE IL CASO CONCRETO Cogliere segnali, potenziali violazioni, utilità o relazioni che meritano attenzione.	2 DECODIFICARE LA DINAMICA Ricostruire il funzionamento reale del caso: processo, poteri, interessi, relazioni, informazioni e azzardo morale.
3 VALUTARE IL RISCHIO Formulare un giudizio: quali scenari possono prodursi, perché sono plausibili e che cosa potrebbero compromettere.	4 GESTIRE IL RISCHIO Scegliere o progettare una risposta coerente con il rischio, il ruolo e le finalità del processo.

Le quattro competenze sono progressive, ma non sono autonome discipline. Ogni persona può essere chiamata a esercitarle tutte. Cambiano la complessità dei casi, l'autonomia richiesta e l'ampiezza delle decisioni possibili.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

3. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Intuire il caso concreto

Accorgersi che qualcosa merita attenzione prima di avere già una spiegazione.

Intuire significa intercettare segnali, incongruenze o elementi inattesi prima che il fenomeno sia completamente definito. È un momento percettivo: qualcosa richiama l'attenzione e impedisce di procedere in automatico.

L'intuizione non coincide con il sospetto e non autorizza un giudizio morale. Può essere preziosa, ma può anche essere incompleta o distorta. La sua funzione è aprire uno spazio di verifica: fermarsi abbastanza da poter fare domande migliori.

L'intuizione è ciò che attiva l'attenzione su un evento.

PRESTAZIONE ATTESA

La persona riconosce che un caso concreto richiede un approfondimento e sospende la risposta automatica, la normalizzazione o il giudizio immediato.

INDICATORI COMPORTAMENTALI

- ◆ coglie incongruenze tra ruolo, comportamento, finalità e contesto;
- ◆ nota relazioni, pressioni, vantaggi, informazioni o anomalie potenzialmente rilevanti;
- ◆ non considera appropriata una pratica solo perché abituale;
- ◆ distingue una prima percezione da un fatto già accertato;
- ◆ formula una domanda di approfondimento prima di anticipare una conclusione;
- ◆ riconosce che la propria percezione può essere influenzata da scorciatoie mentali e punti ciechi.

COME SI PUÒ OSSERVARE

A PRIMA LETTURA Presentare un caso molto breve e chiedere che cosa merita attenzione e perché.	B CONFRONTO Confrontare due casi simili nei quali cambia un solo elemento critico.
C INFORMAZIONI MANCANTI Chiedere quali elementi servono prima di formulare un giudizio.	D REVISIONE Introdurre un nuovo elemento e verificare se la persona sa rivedere la prima lettura.

IMPLICAZIONE DIDATTICA

Ogni percorso dovrebbe aprirsi con un caso concreto, un dialogo, un dubbio o un dilemma che costringa il partecipante a prendere posizione prima della spiegazione. Non interessa verificare se "indovina". Interessa rendere visibile il modo in cui legge inizialmente il caso e creare le condizioni per rimetterlo in discussione.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

4. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Decodificare la dinamica

Passare dalla prima impressione alla ricostruzione del funzionamento reale del caso.

Decodificare significa passare dalla prima impressione a una rappresentazione più strutturata del caso concreto. Una dinamica diventa leggibile quando riusciamo a ricostruire il processo, capire chi può incidere su cosa, riconoscere gli interessi in movimento, leggere le relazioni e comprendere come circolano le informazioni.

La decodifica non serve a incasellare rapidamente il caso dentro un'etichetta. Serve a capire come funziona. Fenomeni diversi richiedono strumenti specialistici diversi; ciò che resta comune è la capacità di fare emergere gli elementi che rendono possibile il rischio.

SEI LENTI DI DECODIFICA

Processo In quale fase del processo siamo? Quale finalità deve essere realizzata?	Ruoli e poteri Chi può informare, proporre, autorizzare, controllare o decidere?
Interessi Quali utilità o risultati cercano i soggetti coinvolti?	Relazioni Che cosa lega i soggetti e quale aspettativa può generare la relazione?
Informazioni Chi sa cosa? Chi controlla, seleziona o può alterare le informazioni?	Azzardo morale Quale condotta opportunistica potrebbe emergere? In che modo qualcuno potrebbe manipolare il processo danneggiando il proprio principale?

Azzardo morale

È un comportamento o una condotta opportunistica che un agente pone in essere ai danni del proprio principale. Per essere posto in essere, implica la manipolazione di un processo organizzativo.

PRESTAZIONE ATTESA

La persona ricostruisce la dinamica senza ridurla a una semplice etichetta e identifica gli elementi che possono rendere plausibile un rischio.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

5. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Valutare il rischio

Trasformare la dinamica decodificata in scenari plausibili e in un giudizio utile a decidere.

Valutare il rischio significa trasformare la dinamica decodificata in uno o più scenari plausibili e formulare un giudizio sufficientemente argomentato da orientare una decisione. Non basta riconoscere che un rischio “esiste”: occorre capire come potrebbe prendere forma, quali condizioni lo rendono credibile e che cosa potrebbe compromettere.

Non esiste una matrice unica valida per ogni fenomeno. Conflitto di interessi, frode, riciclaggio, corruzione o sequestro hanno logiche e strumenti di analisi differenti. Il profilo non uniforma i fenomeni: rende comune la capacità di costruire e confrontare scenari di rischio.

Valutare non significa necessariamente assegnare un punteggio. Significa costruire un giudizio argomentato, verificabile e utile a decidere.

CINQUE DOMANDE PER COSTRUIRE IL GIUDIZIO

Scenario Quale evento o comportamento potrebbe verificarsi?	Dinamica Attraverso quali azioni, omissioni, influenze o manipolazioni?
Plausibilità Quali elementi rendono credibile lo scenario?	Conseguenze Che cosa potrebbe essere compromesso: informazioni, attività, decisioni, risorse, fiducia?
Incertezze Quali elementi non conosciamo ancora e potrebbero cambiare il giudizio?	

PRESTAZIONE ATTESA

La persona costruisce un giudizio sul rischio esplicitando scenario, fattori che lo rendono plausibile, possibili conseguenze, elementi di vulnerabilità e informazioni ancora mancanti.

INDICATORI COMPORTAMENTALI

- ◆ costruisce scenari di rischio coerenti con la dinamica ricostruita;
- ◆ distingue ciò che è possibile da ciò che è concretamente plausibile;
- ◆ individua le condizioni che rendono il processo vulnerabile;
- ◆ valuta quali interessi, attività, decisioni o risorse potrebbero essere compromessi;
- ◆ confronta scenari differenti e motiva perché uno richiede maggiore attenzione;
- ◆ rende espliciti i margini di incertezza e le informazioni necessarie per migliorare la valutazione.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

6. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Gestire il rischio

Tradurre il giudizio in una risposta coerente con il ruolo e con l'effetto che si vuole produrre.

Gestire il rischio significa trasformare la valutazione in una risposta appropriata. Può essere un comportamento individuale, una richiesta di confronto, una decisione manageriale, un controllo, un flusso informativo, una misura organizzativa o una modifica del processo.

La qualità della gestione dipende dalla coerenza tra il rischio individuato e l'effetto che la risposta cerca di produrre. Una misura non è buona perché è prevista da una regola o perché è già stata utilizzata altrove. È adeguata quando presidia il rischio concreto e riduce la vulnerabilità che lo rende possibile.

LA GESTIONE CAMBIA CON IL RUOLO

1 TUTTO IL PERSONALE Rendere visibile un rischio, proteggere un'informazione, chiedere supporto, utilizzare correttamente una procedura o un canale previsto.	2 DIRIGENTI E RESPONSABILI Proteggere l'autonomia della decisione, separare ruoli, chiedere verifiche, correggere pressioni o condizioni organizzative che aumentano il rischio.
3 FUNZIONI SPECIALISTICHE Progettare criteri, flussi, strumenti, misure e sistemi di monitoraggio coerenti con i rischi da presidiare.	4 FORMAZIONE E HR Costruire percorsi che rendano le competenze esercitabili e osservabili attraverso casi concreti, dinamiche e dilemmi.

PRESTAZIONE ATTESA

La persona sceglie e attua una risposta proporzionata al rischio, coerente con il proprio ruolo e capace di produrre un effetto riconoscibile sul processo.

INDICATORI COMPORTAMENTALI

- ◆ individua lo standard di comportamento o l'obiettivo di prevenzione rilevante;
- ◆ sa quando può intervenire direttamente e quando deve coinvolgere una funzione competente;
- ◆ sceglie misure coerenti con lo scenario di rischio, evitando automatismi;
- ◆ motiva e documenta decisioni, dichiarazioni, segnalazioni o altri interventi quando necessario;
- ◆ considera gli effetti collaterali della risposta e la sua sostenibilità nel processo;
- ◆ verifica se la misura adottata produce l'effetto atteso e la rivede quando necessario.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

7. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Dal caso concreto alla competenza

La formazione come attraversamento guidato: vedere, leggere, valutare, agire.

Nella didattica Spazioetico la competenza non nasce da una definizione astratta. Nasce dall'attraversamento di un caso concreto, dalla lettura della dinamica, dalla valutazione del rischio e dalla ricerca delle risposte più adeguate.

1

Il caso concreto attiva l'intuizione

Un episodio, un dubbio, un'anomalia o un dilemma mettono in moto l'attenzione.

2

Le domande di decodifica ricostruiscono la dinamica

Processo, ruoli, interessi, relazioni, informazioni e azzardo morale diventano leggibili.

3

La valutazione del rischio costruisce scenari

Si mettono a fuoco i possibili esiti, i fattori che li rendono plausibili e i punti di vulnerabilità.

4

La gestione traduce l'analisi in azione

Comportamenti, criteri, misure, strumenti e responsabilità trasformano l'analisi in competenza operativa.

La formazione non si limita a spiegare le regole: aiuta a vedere, leggere, valutare e agire.

I CASI CONCRETI E I DILEMMI ETICI

Il caso concreto non è un esempio aggiunto alla fine della lezione. È l'ambiente nel quale la competenza viene attivata. Mette in scena un processo riconoscibile, assegna ruoli, introduce interessi e relazioni, distribuisce informazioni e costringe a decidere.

Il dilemma etico aggiunge una tensione reale tra ragioni concorrenti. Non contrappone il comportamento "buono" a quello palesemente scorretto. Chiede alla persona di capire che cosa promuovere, che cosa rischia di essere sacrificato e quale decisione può essere sostenuta nel ruolo ricoperto.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

8. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

A chi serve questo profilo

Una stessa architettura, con profondità diverse in funzione dei ruoli.

Le quattro competenze sono comuni, ma non vengono esercitate nello stesso modo da tutti. Il profilo può essere utilizzato per leggere i fabbisogni, progettare percorsi e personalizzare gli interventi in funzione dei diversi ruoli organizzativi.

1 TUTTO IL PERSONALE Riconoscere i casi concreti rilevanti, ricostruire gli elementi essenziali della dinamica, comprendere quando un rischio deve essere reso visibile e adottare il comportamento richiesto dal proprio ruolo.	2 DIRIGENTI E RESPONSABILI Leggere le dinamiche che possono compromettere l'integrità dei processi decisionali, valutare pressioni e vulnerabilità, guidare le risposte e creare condizioni che proteggano autonomia e responsabilità.
3 RPCT, CONTROLLI, COMPLIANCE, AML, ANTIFRODE Utilizzare strumenti specialistici per decodificare i fenomeni, costruire scenari, valutare il rischio e progettare presidi, flussi, criteri e sistemi di gestione.	4 FORMATORI, HR E UFFICI FORMAZIONE Trasformare temi, regole e rischi in risultati di apprendimento, casi concreti, dilemmi, feedback e prove capaci di sviluppare e osservare le competenze.

Il profilo non assegna un voto alle persone e non costruisce gerarchie artificiali. Serve a chiarire quale profondità di lettura, valutazione e gestione è richiesta nei diversi ruoli e a progettare percorsi coerenti con quella attesa.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

9. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Valutare le competenze

La verifica deve osservare prestazioni, non soltanto conoscenze dichiarative.

Se l'obiettivo è sviluppare competenze, anche la verifica deve cambiare. Un quiz di conoscenza può essere utile per controllare alcuni contenuti, ma non dimostra che una persona sappia leggere un caso concreto o usare ciò che ha appreso.

QUATTRO PROVE COERENTI CON LE QUATTRO COMPETENZE

1 INTUIRE Osservare se la persona coglie un elemento rilevante senza anticipare il giudizio. Prova: caso brevissimo; che cosa merita attenzione e quali informazioni mancano?	2 DECODIFICARE Osservare se ricostruisce processo, ruoli, interessi, relazioni, informazioni e possibile azzardo morale. Prova: ricostruire la dinamica e indicare dove può prodursi una manipolazione.
3 VALUTARE Osservare se costruisce e confronta scenari plausibili. Prova: motivare quale scenario richiede maggiore attenzione e perché.	4 GESTIRE Osservare se sceglie o progetta una risposta coerente con il rischio e il ruolo. Prova: indicare una misura e spiegare quale effetto dovrebbe produrre.

Una buona valutazione non restituisce soltanto quanti hanno completato un corso. Può mostrare dove le persone vedono il problema, dove faticano a leggerne la dinamica, dove il giudizio sul rischio è fragile e dove manca una risposta praticabile.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

10. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Personalizzare significa cambiare il contesto, non la competenza

La stessa competenza deve essere esercitata dentro processi riconoscibili.

Una competenza per l'integrità acquista valore quando viene esercitata dentro processi riconoscibili. Per questo la personalizzazione non può ridursi al logo o al nome dell'organizzazione. Deve riguardare i casi, i ruoli, le responsabilità, le regole applicabili e le dinamiche che le persone incontrano davvero nel lavoro.

Lo stesso obiettivo formativo può quindi essere declinato in modi diversi: un caso sul conflitto di interessi in un'azienda sanitaria non ha gli stessi attori, processi e relazioni di un caso in un Comune o in un'Università. La competenza resta la stessa; cambia il terreno nel quale viene esercitata.

TRE LIVELLI DI PERSONALIZZAZIONE

1	PROFILO COMUNE Definisce la competenza: che cosa la persona deve essere capace di vedere, leggere, valutare e fare.
2	CONTESTO ORGANIZZATIVO Traduce la competenza nei processi tipici di una tipologia di organizzazione: sanità, università, enti territoriali, società pubbliche, imprese.
3	ORGANIZZAZIONE SPECIFICA Utilizza processi, ruoli, codici, policy, modulistica e criticità reali dell'organizzazione per costruire casi e prove riconoscibili.

Le regole sono generali. I processi, le relazioni e le decisioni non lo sono.

DALL'ANALISI DEI FABBISOGNI ALLA PROGETTAZIONE

Il profilo può essere utilizzato prima della formazione per capire quali capacità devono essere sviluppate. Il fabbisogno non viene espresso soltanto come tema, "conflitto di interessi", "antifrode", "antiriciclaggio", ma come prestazione attesa: riconoscere, decodificare, valutare, gestire.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

11. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Uno standard per una formazione realmente competence-based

Otto criteri per distinguere lo sviluppo di competenze dal semplice trasferimento di informazioni.

Un percorso coerente con questo profilo dovrebbe rispettare alcune condizioni essenziali. Non sono regole formali: sono criteri per capire se la formazione sta davvero costruendo competenze o si limita a trasferire informazioni.

01 PARTE DA UN CASO CONCRETO L'apprendimento viene attivato da un episodio, un dubbio, un'anomalia o un dilemma prima della spiegazione teorica.	02 DICHIARA CHE COSA LA PERSONA DOVRÀ SAPER FARE Gli obiettivi sono formulati come prestazioni osservabili, non come elenco di argomenti.
03 FA DECODIFICARE LA DINAMICA Il partecipante ricostruisce processo, ruoli, interessi, relazioni, informazioni e possibili condotte opportunistiche.	04 CHIEDE DI VALUTARE IL RISCHIO La persona costruisce o confronta scenari e motiva il proprio giudizio.
05 COLLEGA IL RISCHIO ALLA RISPOSTA Le misure e gli standard vengono presentati per l'effetto che cercano di produrre sul rischio.	06 CONTESTUALIZZA I casi sono coerenti con processi e ruoli realistici e possono essere adattati alla singola organizzazione.
07 USA FEEDBACK CHE SPIEGANO IL MECCANISMO Il feedback non dice soltanto "corretto/errato": ricostruisce perché una lettura o una risposta è più solida.	08 VERIFICA IL TRASFERIMENTO Almeno una prova richiede di utilizzare ciò che si è appreso in un caso nuovo.

UNA CONSEGUENZA PER CHI PROGETTA

Un corso non dovrebbe essere presentato soltanto attraverso ciò che "tratta". Dovrebbe dichiarare che cosa il partecipante sarà in grado di fare al termine del percorso. Questo cambia anche il modo in cui si costruiscono cataloghi, Academy e piani formativi: il tema resta importante, ma diventa il contesto nel quale una competenza viene sviluppata.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

12. PROFILO DELLE COMPETENZE PER L'INTEGRITÀ

Come usare il profilo

Una infrastruttura comune per fabbisogni, formazione, valutazione e sviluppo organizzativo.

Il Profilo delle competenze per l'integrità può funzionare come infrastruttura comune per attività diverse. La stessa sequenza, intuire, decodificare, valutare, gestire, permette di collegare analisi dei fabbisogni, formazione, valutazione dell'apprendimento e sviluppo organizzativo.

Analisi dei fabbisogni Individuare quali competenze richiedono maggiore sviluppo nei diversi ruoli e processi.	Progettazione della formazione Definire risultati di apprendimento, casi concreti, dilemmi e prove coerenti.
Formazione generalista Semplificare il metodo senza impoverirlo: pochi criteri leggibili, molti casi concreti, risposte applicabili.	Formazione specialistica Aumentare la profondità della decodifica e della valutazione con strumenti specifici per conflitto di interessi, rischio, antifrode e antiriciclaggio.
Formazione manageriale Allenare la capacità di proteggere l'integrità dei processi decisionali, leggere pressioni e conflitti di lealtà e guidare risposte organizzative.	Formazione dei formatori Sviluppare la capacità di costruire e condurre casi e dilemmi che attivino realmente le quattro competenze.
Personalizzazione Adattare casi, ruoli, processi e strumenti alla singola organizzazione mantenendo invariato l'obiettivo di competenza.	

Una promessa semplice

Questa formulazione non sostituisce regole, procedure o strumenti di prevenzione. Cerca di restituire loro senso: mette le persone nelle condizioni di capire quando servono, perché servono e come utilizzarli dentro il lavoro quotidiano.



SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità.

Riferimenti essenziali

Il Profilo nasce dall'esperienza Spazioetico e dialoga con i principali riferimenti sullo sviluppo delle competenze per l'integrità.

OECD, Public Integrity Handbook

Capitoli dedicati allo sviluppo delle capacità, ai dilemmi etici e alla gestione dei rischi per l'integrità.

Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Competenze per la PA

Il lavoro sul modello di competenze e sul collegamento tra fabbisogni, formazione e sviluppo.

D.M. 28 giugno 2023

Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni.

Spazioetico, Formazione per l'integrità

Il metodo basato su processi, ruoli, casi concreti e competenze trasferibili nel lavoro quotidiano.

Spazioetico, La formazione con i dilemmi etici

L'uso dei dilemmi come strumento per sviluppare autonomia, responsabilità e capacità di leggere dinamiche complesse.

Spazioetico, Azzardo morale

Definizione e ruolo dell'azzardo morale nella manipolazione dei processi organizzativi.

Il Profilo è pensato come documento aperto: una base per progettare formazione, analizzare fabbisogni, sviluppare strumenti di valutazione e alimentare un confronto pubblico sulle competenze necessarie per proteggere l'integrità dei processi e delle decisioni.

Costruire competenze per l'integrità significa aiutare le persone a intuire un caso concreto, decodificarne la dinamica, valutare il rischio e sapere come gestirlo.

SPAZIOETICO

Idee, competenze e strumenti per l'integrità

www.spazioetico.com