



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Parma, li 25.06.2012

Al Direttore dell'AIPO

All'Ufficio Stampa e Comunicazione
Dott. Sandro Campanini

E p.c.
All'Ufficio Organizzazione – Contrattazione – Relazioni esterne

Oggetto: Piano Formativo 2012 – 2014. Parere consultivo.

In data 20 marzo scorso è stata trasmessa al CUG dall'Ufficio "Organizzazione – Contrattazione – Relazioni esterne", dell'AIPO, tramite email, copia del Piano Formativo dell'Agenzia relativo al triennio 2012 - 2014.

Il documento, è stato approfondito con modalità già sperimentate, da apposito gruppo di lavoro formato dai/dalle componenti titolari e supplenti, e quindi, oggetto d'esame nella riunione collegiale del Comitato del 08.06.12. Il presente parere, sottoposto in bozza ai/alle componenti del Comitato è stato successivamente approvato a maggioranza dei/delle componenti, con modalità telematiche.

Premesso che:

- il piano formativo sottoposto al Comitato, più che un documento organico, rappresenta un elenco di interventi formativi, parte dei quali a costo zero per l'Amministrazione;
- l'elenco non è accompagnato da alcuna relazione che indichi motivazioni, modalità di selezione dei singoli interventi formativi, obiettivi, eventuali priorità cui l'Ente si è attenuto, indicazioni circa gli attori delle richieste, ed eventuali motivazioni delle esigenze manifestate;
- risultano assenti inoltre, indicazioni sul grado di coinvolgimento dei/delle dipendenti interessati agli interventi formativi programmati, sulle ricadute prevedibili o quantomeno attese, sui risultati organizzativi e/o sugli obiettivi, anche di medio termine, che l'Agenzia si propone di realizzare;

Preso atto che:

- la richiesta dell'Agenzia al Comitato di esprimere parere consultivo sul documento in oggetto, è stata inoltrata a triennio già iniziato e diversi interventi formativi ivi indicati, sono già stati avviati e conclusi;

Considerato che:

SETTORE: Direzione

AREA: Direzione

UFFICIO: Comitato Unico di Garanzia per le P.O., il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Agenzia Interregionale per il fiume Po

Via Garibaldi, 75 – 43100 PARMA

Tel. 0521.797209

www.agenziapo.it

presidente_cug@agenziapo.it

allo stato attuale, e per la ragioni esposte, non risulta possibile rendere un concreto e fattivo apporto costruttivo, sintetizzabile in un parere consultivo;

Richiamato:

- l'art. 7 bis del D.lgs 165/01, *"le amministrazioni pubbliche (.....) nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche"*;
- l'art. 23 CCNL 1/4/99 *"l'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa (...) per orientare i percorsi di tutto il personale"*;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 10/2010 *"Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche"*, linee-guida finalizzate a garantire un miglior utilizzo delle risorse finanziarie assegnate alla formazione dei pubblici dipendenti, che ha, tra l'altro, chiarito che sono escluse dal campo di applicazione della L. 122/2010, di conversione del DL n. 78/2010 (riduzione delle 50% rispetto al 2009 delle risorse destinate agli interventi formativi), le attività primarie, informali e non strutturate (*tutoring, mentoring, peer review, circoli di qualità, focus group affiancamento, rotazioni delle mansioni*);

Il Comitato, nell'espletamento delle funzioni ad esso assegnate, *"di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali"* (Linee guida della Direttiva della PdCM 4/3/11),

Ritenuto che:

- la formazione è uno strumento indispensabile per il miglioramento dell'efficacia, efficienza ed economicità nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Agenzia e per la crescita professionale del personale tutto;
- l'analisi del bisogno formativo è attività necessariamente preliminare e consente di fissare priorità e necessità dell'organizzazione e del personale tutto;
- tale attività sistematica deve coinvolgere il maggior numero possibile di dipendenti, compreso il personale in servizio *part-time*, nella doppia connotazione sia di accesso paritario a tutte/i, che con riferimento al genere, giacché si tratta di una modalità operativa che coinvolge prevalentemente le donne;
- è necessario prevedere azioni correttive a possibili "esclusioni/limitazioni" delle/i dipendenti non solo dal processo formativo, ma anche conseguentemente dall'accrescimento professionale, da possibili avanzamenti di carriera, dalla collocazione all'interno dell'organizzazione;

PROPONE

pertanto, all'Agenzia di:

1. Sospendere l'efficacia del piano 2013 e 2014, gli interventi previsti "congelando" le somme non utilizzate nel corso del 2012, e comunque nel limite di un terzo della spesa complessiva prevista;
2. Procedere alla rilevazione dei fabbisogni formativi, somministrando per es. alle/ai dipendenti ed ai Dirigenti un questionario anonimo e diversificato, avente l'obiettivo di:

SETTORE: Direzione

AREA: Direzione

UFFICIO: Comitato Unico di Garanzia per le P.O., il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Agenzia Interregionale per il fiume Po

Via Garibaldi, 75 – 43100 PARMA

Tel. 0521.797209

www.agenziapo.it

presidente_cug@agenziapo.it

- rilevare le motivazioni;
 - incrociare ed analizzare i dati;
 - adottare accorgimenti compensativi e risolutivi dell'eventuale *deficit* formativo rilevato;
3. Attivare canali di informazione adeguati che possano raggiungere la totalità delle/i dipendenti sulle iniziative formative attivate dell'Agenzia, anche esplicitando, all'interno della programmazione triennale presentata, i corsi di formazione relativi all'anno 2012 già effettuati o in corso di avvio;
 4. Articolare i dati, nelle future rilevazioni, elaborazioni e restituzioni, anche in funzione di fasce d'età, di orario di lavoro (full time, part time), di unità operative di appartenenza e di categorie di personale per numero di ore formative somministrate e numero di partecipanti coinvolti, per una migliore leggibilità del dato complessivo, istituendo apposita banca dati per ciascun dipendente;
 5. Procedere, a partire dal 2012, all'estrapolazione dei dati a cadenza semestrale per un efficace e puntuale monitoraggio;
 6. Comprendere la formazione tra gli obiettivi strategici dell'Ente;
 7. Perseguire la coerenza tra gli interventi formativi programmati ed il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Ente;
 8. Favorire quanto più possibile la modalità di somministrazione "in house" sia per garantire la più ampia partecipazione sia per facilitare il contenimento della spesa, verificando anche la possibilità di attingere a fonti di finanziamento;
 9. Favorire la coerenza tra il profilo professionale dei candidati ed il contenuto dell'intervento formativo, tenendo conto dei processi di innovazione in corso e/o da attivare che coinvolgono l'Ente ed i settori/aree di assegnazione dei/delle dipendenti, nonché delle esperienze formative già usufruite;
 10. Prevedere forme di verifica, a consuntivo, degli effetti ottenuti rispetto alle attese previste, anche attraverso l'elaborazione dei risultati degli interventi di aggiornamento/formazione del periodo considerato;
 11. Considerare la possibilità di effettuare periodi di *stage* presso altre strutture/istituzioni per godere dei benefici connessi agli scambi formativi;
 12. Considerare la possibilità di estendere gli interventi formativi programmati anche ai dipendenti dell'Autorità di Bacino del Fiume Po, previa richiesta, e senza ulteriori oneri a carico dell'Agenzia.

Consapevole che anche il tema della formazione può soccombere a vincoli di vario genere, non ultimo quello di bilancio, il CUG auspica che l'Amministrazione persegua l'intenzione di raggiungere il maggior numero di dipendenti, ponendosi quale obiettivo, da adottare nel Piano triennale delle Azioni Positive 2012 – 2014, la significativa riduzione dell'eventuale *gap* formativo.

Cordiali saluti.

LA PRESIDENTE
Dott.ssa Mariantonietta Calasso



Si trasmette all'Ufficio Stampa e Comunicazione per la pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia.

SETTORE: Direzione

AREA: Direzione

UFFICIO: Comitato Unico di Garanzia per le P.O., il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Agenzia Interregionale per il fiume Po

Via Garibaldi, 75 – 43100 PARMA

Tel. 0521.797209

www.agenziapo.it

presidente_cug@agenziapo.it

