

Proposta Formazione del personale nel Comune di Mogliano Veneto

La formazione del personale ha assunto, negli ultimi anni, un ruolo determinante nella profonda trasformazione dei modelli organizzativi della Pubblica Amministrazione sempre più orientati, ad un passaggio da prototipi di tipo burocratico a schemi di tipo manageriale, dove la responsabilizzazione sui risultati conseguiti e le competenze individuali giocano un ruolo fondamentale.

L'attività formativa rappresenta la leva sia funzionale che strutturale, per lo sviluppo della risorsa umana quale fattore preordinato al conseguimento dei risultati gestionali nonché all'adeguamento organizzativo ed ai miglioramenti della efficienza delle risorse umane e dei servizi dell'Amministrazione.

In quest'ottica, l'intervento formativo si inserisce non soltanto come un momento in cui vengono arricchite le capacità di ciascun dipendente per attuare specifici progetti, ma un momento altrettanto necessario per produrre un arricchimento professionale di base, una trasmissione di valori di riferimento e di norme comportamentali, per consentire a ciascuno di assumere il ruolo che i diversi aspetti istituzionali, nonché le evoluzioni delle esigenze d'intervento e delle risorse disponibili gli impongono.

Una tale connotazione assunta dalla formazione impone che l'intervento formativo non possa essere lasciato al caso, ma debba essere strutturato ponendo come obiettivo prioritario la crescita delle potenzialità individuali e dell'organizzazione, lo sviluppo delle conoscenze generali, tecniche e specialistiche.

Tale crescita potrebbe avvenire pianificando ed organizzando un sistema di formazione il più possibile capillare, prevedendo seminari ed incontri da parte di personale qualificato, da invitare presso la stessa Amministrazione comunale, su temi che saranno individuati dalla stessa sulla base delle esigenze legate ai diversi ambiti generali o specifici rispetto alle innovazioni normative a seguito di valutazioni condivise ai vari livelli. La proposta è progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate, coniugate con gli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale. Con tale modalità si assolve il duplice obiettivo della massima partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti e altresì di un risparmio di spesa per l'Ente.

Questo tipo di formazione, nell'attuale contesto, diventa uno strumento capace di produrre cambiamenti non solo nel dipendente, che si forma ed è incentivato a migliorare, ma anche nell'organizzazione che lo vede protagonista e depositario di specifiche competenze gestionali e relazionali.

Il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle sue diverse fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni.

In quest'ottica la formazione è un processo che si sviluppa attraverso fasi sequenziali che partono dall'analisi dei fabbisogni formativi, dalla pianificazione alla gestione, al monitoraggio ed alla valutazione degli interventi formativi. Tale competenza è riservata all'analisi accurata, solitamente condotta dal Servizio Controllo di Gestione (Servizio attualmente non previsto nell'organizzazione dell'Ente) che permette di organizzare ed interfacciare obiettivi dell'Amministrazione, risorse economiche e fabbisogni formativi individuali e dell'Ente e nel contempo stabilisce le modalità di monitoraggio e di valutazione della formazione stessa relative sia al personale coinvolto nelle iniziative di formazione che alle risultanze concrete sull'impatto organizzativo.

Una corretta pianificazione della formazione del personale assicura il buon andamento del processo formativo dell'Ente in tutti i suoi ambiti e garantisce il diritto e il dovere individuale di ogni dipendente a partecipare alle attività formative nell'ottica generale della crescita professionale e del perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali della pubblica Amministrazione.

In tal modo si riconosce alla formazione il ruolo di strumento strategico per garantire la valorizzazione del personale, quale risorsa funzionale al miglioramento continuo dei processi e conseguentemente dei servizi ai cittadini.