ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI
DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023/2025

(Deliberazione Consiliare n. 133 del 14/09/2022)

Premessa

Per il raggiungimento delle finalità previste dall'art. 1 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, la formazione è un elemento fondamentale poiché consente di migliorare l'efficienza dell'Ente, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

La pianificazione della formazione del personale dell'Ente è redatta in sintonia con il cambio di paradigma che intreccia il successo di ogni politica pubblica alla qualità del personale della Pubblica Amministrazione. Obiettivo principale della formazione è il rafforzamento delle competenze esistenti, la valorizzazione delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché lo sviluppo di nuovi profili professionali. La valenza della formazione è duplice: sviluppare le competenze individuali del personale e rafforzare strutturalmente l'amministrazione pubblica, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi e nell'intento di consolidare il nesso di causalità tra competenze individuali e capacità amministrativa.

Il piano formativo dell'Ente è redatto in coerenza con le prospettive di sviluppo dell'offerta formativa delineate all'interno del POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile – approvato dall'Ente con deliberazione consiliare n. 110 del 08/09/2021, delle linee programmatiche enunciate nel Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'Ente con deliberazione consiliare n. 79 del 18/05/2022.

La progettazione delle attività formative viene effettuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ente nonché di qualificazione, ri-qualificazione e valorizzazione del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze.

L'approccio per competenze consente di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ente e degli stakeholder. La formazione per competenze si propone come leva di sviluppo professionale, strumento di crescita individuale e collettivo, occasione di promozione per nuovi modelli culturali e organizzativi.

Anche i vigenti CCNL sia del Comparto che dell'Area Dirigenziale fissano i principi generali e le finalità della formazione del personale sottolineando che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività.

Soggetti destinatari e attuatori

L'azione formativa è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Ente, che è tenuto a

parteciparvi come obbligo di servizio, ai sensi dei vigenti CCNL.
La formazione è altresì rivolta agli eventuali collaboratori esterni che, in ragione dello specifico incarico, svolgono attività continuativamente e stabilmente incardinata nell'organizzazione dell'Ente.
Soggetto attuatore delle azioni è il Funzionario Responsabile dell'analisi dei bisogni formativi e dell'attuazione dei programmi formativi.

Aree di sviluppo
Le aree di sviluppo delle competenze individuate sono:
- competenze digitali, nell'ottica della transizione al digitale delle PA, con l'obiettivo di creare una base condivisa di conoscenze e capacità tecnologiche e d'innovazione, anche mediante interventi formativi personalizzati;
- soft skills e competenze legate al lavoro agile, nell'ottica della diffusione di una nuova cultura organizzativa orientata alla flessibilità e al lavoro per obiettivi e con il fine di trasmettere le capacità necessarie a contribuire alla realizzazione di una diversa organizzazione del lavoro e a gestire in maniera efficace ed efficiente il lavoro agile: problem solving, stili di leadership e capacità di delegare, team working, time management, gestione dei conflitti, remote management, comunicazione digitale, diritto alla disconnessione;
- competenze tecnico-professionali per acquisire conoscenze specialistiche inerenti allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale svolta, che rappresentano la cosiddetta "cassetta degli attrezzi" delle competenze tangibili;
- competenze manageriali con percorsi di accompagnamento per i/le responsabili volti a favorire il cambiamento nell'organizzazione del lavoro e negli stili di coordinamento, anche in funzione del POLA.

Le azioni previste si articolano lungo le direttrici modulate sull'analisi e sul potenziamento delle competenze e sono:
- di carattere generale, rivolte a tutto il personale attraverso l'avvio della mappatura delle competenze e l'adesione dell'Ente al progetto nazionale per le competenze digitali per la PA. In proposito, un'azione specifica dedicata alle competenze digitali è quella sviluppata dal progetto "Competenze digitali per la PA" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, volto al consolidamento delle competenze digitali comuni a tutto il personale della PA (non professionisti ICT), al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione. Il progetto identifica quattro diverse classi di competenze (base, complementari, specialistiche, management e-leadership) per fornire ai/alle dipendenti gli strumenti per affrontare le specificità dei cambiamenti nei processi di lavoro della pubblica amministrazione italiana dovuti alla digitalizzazione. Attraverso la piattaforma Syllabus, sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, saranno offerti percorsi formativi differenziati per target di riferimento (competenze e destinatari), altamente qualificati, certificati all'interno di un sistema di accreditamento, individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenza rispetto ad ambiti strategici comuni a tutto il personale o specifici e professionalizzanti;
- di carattere trasversale attraverso la progettazione di corsi dedicati al personale di

nuova assunzione e al personale che ha necessità di approfondire le competenze di propria pertinenza o di re-skilling o up-skilling. In particolare al personale neoassunto verrà offerto un pacchetto di formazione obbligatoria - relativa alla sicurezza sul lavoro, DPGR, Anticorruzione e Trasparenza - e specifica all'utilizzo delle piattaforme comuni dell'Ente e alle procedure amministrative condivise. Una formazione dedicata all'acquisizione delle competenze necessarie a rivestire nuovi ruoli potrà essere offerta a chi assume nuove responsabilità (in ordine al saper fare e saper essere – competenze trasversali e soft skills) e a chi per mobilità interna cambia posizione all'interno dell'organizzazione, al fine di colmare eventuali gap formativi rispetto al nuovo ruolo da ricoprire.

Le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'Ente, che sulle competenze trasversali, e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge, secondo le seguenti direttrici di intervento:

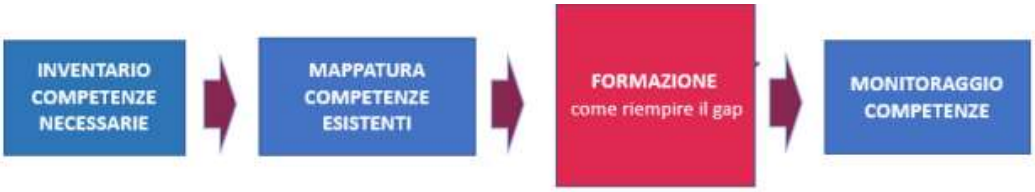
- formazione amministrativa e giuridico-normativa con particolare riferimento alle recenti riforme per la semplificazione e la lotta alla corruzione;
- gestione dei procedimenti amministrativi;
- formazione informatica;
- formazione sulla sicurezza;
- formazione in ambito privacy.

Risorse disponibili

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL di riferimento, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando eventuali risorse aggiuntive messe a disposizione dal Consiglio direttivo dell'Ordine ove ne ravveda la necessità.

Progetto di mappatura e ricognizione delle competenze

Nell'ambito del piano di formazione 2023-2025 è prevista la progettazione e l'implementazione del progetto di rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso la raccolta e l'analisi approfondita delle esigenze formative espresse. I fabbisogni formativi saranno analizzati attraverso la mappatura delle competenze attese e di quelle attualmente possedute, realizzate tramite una rilevazione delle competenze che coinvolgerà, sia i/le Responsabili delle Strutture sia il personale interessato, con l'obiettivo di ricostruire un quadro il più possibile esaustivo delle esigenze formative. Particolare attenzione sarà inoltre dedicata, nell'ambito dell'analisi, alle competenze trasversali e soft skills, al fine di avviare percorsi formativi differenziati dedicati a quest'area di competenza. Come descritto nella figura, il progetto di mappatura e ricognizione delle competenze sarà articolato all'interno del triennio di riferimento in quattro fasi principali.



1) La prima fase, propedeutica all'avvio dell'analisi empirica, è rappresentata dalla realizzazione dell'inventario delle competenze che costituisce la base della successiva rilevazione, fornendo il "perimetro" delle competenze che vengono prese in considerazione ai fini dell'analisi. L'inventario sarà finalizzato attraverso la rilevazione delle competenze attese all'interno delle Strutture grazie alla verifica operata insieme ai/alle Responsabili;
2) La seconda fase prevede la mappatura delle competenze esistenti all'interno delle Strutture per individuare le competenze presenti all'interno delle Strutture per ciascun "ruolo" al fine di individuare il "gap formativo" risultante dalla comparazione delle competenze attese e possedute; questa fase, da concludere entro il primo semestre 2023, potrà essere integrata con un questionario somministrato al personale al fine di raccogliere una auto-valutazione delle competenze possedute;
3) Una volta conclusa la fase precedente, sarà possibile rilevare il gap di competenza su cui commisurare il fabbisogno formativo. La rielaborazione dei dati permetterà sia di costruire un bilancio complessivo delle competenze presenti nell'Ente, sia di focalizzare gap formativi, così da articolare la proposta di formazione in base al relativo e necessario fabbisogno;
4) Dopo la progettazione e l'avvio dell'erogazione delle nuove proposte formative elaborate a seguito dell'analisi delle competenze attese e previste, il progetto si concluderà, entro la fine del 2025, con un output di monitoraggio. Quest'ultima prevede un aggiornamento della rilevazione effettuata all'interno dell'Ente per verificare lo stato del gap formativo e potere così rimodulare l'offerta adottando gli opportuni correttivi e aggiornamenti.

Valutazione

Il perseguimento degli obiettivi di efficacia degli interventi formativi rende necessario un monitoraggio del processo formativo per tutti gli interventi realizzati in modo tale da poter cogliere:

- le dimensioni motivazionali dei partecipanti rispetto alle caratteristiche dei soggetti in apprendimento;
- il livello di soddisfacimento dei bisogni formativi espressi a livello individuale e a livello di Area di appartenenza;
- la ridefinizione dei processi in base delle interazioni d'aula.

Il sistema valutazione verrà incentrato su tre dimensioni:

- il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa;
- i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di accrescimento delle competenze acquisite;

- l’impatto dell’intervento formativo sui partecipanti e sulle Strutture di appartenenza.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- riunioni di verifica dell’attività svolta;
- questionari di gradimento.