

Il gruppo di lavoro della CPTA delegato all'analisi della formazione del personale T/A, in continuità con la precedente consulta, concorda con il Regolamento vigente in materia (datato 2008), che così recita: *“L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia considera la formazione e l'aggiornamento del proprio personale tecnico amministrativo uno strumento fondamentale e strategico per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dall'amministrazione e per il miglioramento professionale e umano dei lavoratori stessi”*.

Da una prima analisi svolta in merito alla formazione erogata in Ateneo dal 2012 in poi, si è rilevato che, a seguito degli interventi del Legislatore inerenti varie materie come l'organizzazione e la gestione degli atenei (L. n. 240/2010), la didattica e l'accreditamento dei corsi di studio (DM n. 47/2013), la valutazione della ricerca (VQR 2004-2010 e 2011-2014), la trasparenza (D.lgs. n. 33/2013), la Contabilità e il Bilancio Unico di Ateneo (D.lgs. n. 18/2012 e DM n. 19/2014), la Certificazione dei Crediti e l'introduzione della Fatturazione Elettronica (D.L. n. 66/2014 e L. n. 89/2014), gli ultimi anni sono stati principalmente caratterizzati da interventi formativi verso il personale nei ruoli amministrativo e amministrativo-gestionale, per ottemperare ad acquisire al meglio le nuove normative e i processi di carattere prettamente amministrativo e contabile.

Nell'organizzazione dei corsi effettuata dall'Ateneo ci è parso invece più carente l'ambito delle tematiche di carattere tecnico proprie del personale “Tecnico”. Detta formazione sembra essere demandata alle strutture decentrate (per i tecnici afferenti ai dipartimenti o ai centri) e sottovalutata per alcuni tecnici afferenti all'amministrazione centrale (Servizi informatici). Si pone all'attenzione dell'Ateneo tale problematica, in quanto la qualità dei servizi offerti alla didattica, alla ricerca e al funzionamento della “macchina” Ateneo è strettamente correlata al servizio erogato dal personale nelle strutture, per cui una sua qualificazione può certamente incidere sul miglioramento del livello dei servizi erogati.

Purtroppo la partecipazione ad eventi formativi è vissuta, per molti colleghi, non tanto come occasione di crescita qualitativa – personale e professionale – ma come mero strumento di acquisizione dei crediti formativi finalizzati alle progressioni orizzontali e verticali. Per evitare che i corsi vengano considerati solo ed esclusivamente a tale scopo, si ritiene che sia necessario agire sull'organizzazione degli stessi, facendo svolgere l'esame finale di idoneità per il loro superamento da ogni dipendente singolarmente e non collettivamente (e in tempi congrui), oppure riducendo l'impatto della formazione nella valutazione complessiva delle progressioni (limite massimo di crediti presi in considerazione).

Apprendiamo con soddisfazione l'attivazione della Banca Dati della Formazione. Se ne auspica un buon funzionamento in quanto la si ritiene un ottimo strumento per:

- a) Elaborare report della partecipazione alla formazione per struttura, ruoli, aree, e individui;
- b) Consentire la turnazione del personale alla partecipazione della formazione, stante i criteri oggettivi di presenza ai diversi corsi;
- c) Definire la turnazione del personale ai corsi di formazione obbligatori per consentire il funzionamento dell'Ateneo senza svuotare gli uffici e consentire comunque al personale di essere formato;
- d) Essere aggiornati in tempo reale e in modo completo sul patrimonio conoscitivo dei singoli dipendenti, con possibilità di valorizzazione specifiche professionalità a fronte di nuove esigenze organizzative dell'Ateneo e/o costituzione di nuove strutture, servizi, uffici.

Il gruppo formula le seguenti osservazioni e proposte:

- **Gestione della formazione**

Riteniamo importante, per una buona erogazione della formazione la presenza di momenti progettuali e consuntivi. A tal fine si suggerisce di attivare la Commissione di Valutazione, prevista dall'art 8 lett. a) del Regolamento, che, oltre al Direttore Generale, al Dirigente della Direzione Risorse Umane e Sanità, al Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento, prevede anche la partecipazione di un componente della CPTA. Tale commissione (**che a tutt'oggi NON è stata ancora costituita**) ha fra i propri compiti proprio quelli della valutazione della progettazione e dell'analisi del raggiungimento degli obiettivi della formazione stessa.

In seguito all'apertura della banca dati Formativa adesso l'informazione sull'attivazione dei corsi è sicuramente più trasparente e arriva con giusto anticipo, l'unica cosa che ancora **manca** è **l'indicazione del numero di posti disponibili**.

Un altro strumento utile per la formazione del personale sarebbe poter fruire di ciò che l'Ateneo produce, ovvero la FORMAZIONE. Si dovrebbe agevolare la partecipazione del personale ai corsi di studio erogati dall'Ateneo (Master, Corsi di Perfezionamento, Corsi di Laurea e anche corsi di singoli insegnamenti) prescindendo dal possesso del titolo richiesto per l'accesso, qualora questi siano particolarmente significativi per l'ambito lavorativo del dipendente.

- **Formazione dei neo-assunti**

Anche se, causa l'assoluta indisponibilità di posti, il problema è oggi poco rilevante, si segnala la necessità dei percorsi formativi per i colleghi di nuovo ingresso (purtroppo ad oggi maggiormente interinali e/o a tempo determinato) affinché il loro inserimento possa avvenire in modo trasparente e rapido e non sia soggetto al lungo e sofferente cammino di comprensione del funzionamento dell'Ateneo e delle conoscenze indispensabili per lo svolgimento del proprio lavoro, strumenti e procedure (che molto spesso avviene da autodidatti).

- **Formazione generale**

Prevedere incontri, anche brevi, di informazione/formazione a seguito dell'uscita di nuove normative (leggi, regolamenti, circolari ministeriali e interne): tali iniziative dovrebbero essere rivolte a tutto il personale, sia esso tecnico, amministrativo, amministrativo-gestionale, bibliotecario o sanitario in quanto conoscere le regole aiuta a porsi correttamente nei confronti dei colleghi. La conoscenza dell'ambito in cui ci si trova ad operare è fondamentale anche per chi non opera direttamente nei settori oggetto delle mutazioni normative per una più coerente azione di tutta la struttura organizzativa.

La realtà dell'Ateneo è complessa, esistono diverse strutture che operano in convenzione con enti esterni, (Aziende Sanitarie e Ospedaliere, Spin-off, Centri di ricerca interateneo ecc.) si evidenzia quindi la necessità di organizzare corsi interdisciplinari, dando così maggiore possibilità di partecipazione a quei colleghi che svolgono attività univoche, dove il solo modo possibile per accedere a corsi di formazione specialistica è la presenza del contributo del docente di riferimento.

- **Formazione specifica-mirata**

Sfruttare le informazioni desumibili dal sistema di ticketing dei servizi informatici per capire le esigenze formative del personale in ambiti specifici (ESSE 3 – U-GOV ecc.)

Formare il personale dei dipartimenti sulla gestione della didattica.

Per il personale che opera a contatto con il pubblico (studenti) sarebbe opportuno chiedere una formazione specifica (ad esempio il Co.In.Fo, Consorzio Interuniversitario sulla Formazione, eroga il corso di formazione "Le Segreterie Studenti 2.0").

Riattivare i corsi di lingue (inglese, ma non solo) anche e soprattutto a livello base (senza autoformazione), in modo serio con strumenti che verifichino il reale impegno del personale partecipante.

Parimenti, per il personale che assume nuove funzioni (addetto Locale Prevenzione, Addetto locale Rifiuti ecc.), si manifesta l'esigenza di procedere alla formazione precedentemente o contestualmente all'assunzione dell'incarico.

Si segnala infine, anche l'esigenza di estendere i corsi di formazione per l'Antincendio e il Primo Soccorso a tutto il PTA, così come sarebbe auspicabile che si realizzi la disponibilità del defibrillatore in ogni struttura dell'ateneo, previa formazione specifica. Questo, oltre a essere utile sul posto di lavoro, offrirebbe grande utilità anche nella vita quotidiana di ciascuno di noi.

Il gruppo di lavoro della CPTA su "Formazione in Unimore".

Gian Paolo Covili
Flavia Parise

Emanuele La Placa
Massimo Vignone

Angela Martino
Elisabetta Vitolo