

PROGETTO

PIANO DI FORMAZIONE BIENNALE PERSONALE DELLE AREE ANNUALITA' 2012

Premessa-

La Funzione Formazione in ACI presiede all'intero processo di lavoro, integrato con tutte le aree di sviluppo organizzativo e di controllo delle attività, dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa.

Quanto precede con il primario obiettivo di :

- incrementare le potenzialità del personale che acquisisce valore aggiunto strettamente correlato alle strategie aziendale ed in sinergia con le dinamiche di sviluppo dell'Ente e di recupero della qualità dei processi produttivi in una logica integrata;
- armonizzare tutte le politiche di gestione delle risorse umane e, nello specifico le politiche di assunzione di personale, di sviluppo dei percorsi di carriera dello stesso e di allocazione delle risorse umane in relazione alla rilevazione del fabbisogno di personale;
- rendere coerente l'apprendimento organizzativo e l'apprendimento individuale ovvero, ridurre le distanze tra competenze diffuse e competenze attese dall'organizzazione;
- assistere l'Ente in tutti i processi di adeguamento delle competenze tecniche e gestionali delle risorse umane affinché si realizzi la piena condivisione degli obiettivi strategici per la realizzazione di una organizzazione di "successo";
- sviluppare competenze in grado di supportare le linee strategiche definite nei piani aziendali affinché gli orientamenti di tutte le risorse umane impiegate nei processi produttivi siano convergenti verso obiettivi noti e condivisi;
- alimentare la crescita non solo professionale, ma anche culturale dell'intera organizzazione, alimentando l'azione dei fattori aziendali che incidono sul benessere organizzativo;
- osservare una costante verifica dei processi aziendali e delle nuove opportunità tecniche e tecnologiche per il miglioramento dei sistemi di produzione aziendali;
- presidiare i valori di riferimento dell'azienda ovvero mantenere sempre "accesi" i principi ispiratori delle politiche aziendali.

Un tale risultato è conseguibile però solo attraverso la formulazione di un dettagliato e puntuale Piano formativo e la costituzione di un'unità operativa preposta alla progettazione, alla attivazione, al monitoraggio e alla verifica dell'intero processo formativo.

La definizione del piano formativo aziendale è un processo che si sviluppa nelle seguenti sei fasi:

1. rilevazione del fabbisogno formativo;
2. progettazione degli interventi formativi;
3. pianificazione/organizzazione degli interventi formativi;
4. erogazione;
5. verifica dell'efficacia formativa;
6. monitoraggio.

Il processo formativo in un contesto aziendale pubblico in rapida evoluzione e in un sistema competitivo caratterizzato da elevata qualità dei servizi e continue novità tecnologiche, diviene un rilevante strumento per:

1. sostenere le politiche strategiche aziendali;
2. raggiungere la configurazione organizzativa attesa;
3. aumentare il grado di adesione del personale agli obiettivi dell'Ente;
4. incrementare il capitale umano;
5. migliorare la qualità complessiva dei servizi.

La formazione, così definita e inquadrata, assume un ruolo strategico così come l'organizzazione, la pianificazione strategica, il controllo di gestione e il sistema informativo; infatti, tutte queste unità operative sostengono e orientano le scelte degli organi gestionali per il raggiungimento degli obiettivi attesi.

“Il prodotto” –

Il Piano di Formazione ACI per il biennio 2011 – 2012 accoglie le richieste di formazione provenienti da tutte le Strutture ACI. Ciò significa che l'articolazione dello stesso contempla corsi diversi a seconda dei destinatari e che molta parte del Personale parteciperà alle nuove iniziative formative.

Negli scorsi anni, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione – d'intesa con le altre Direzioni Centrali e Regionali – ha lavorato per rendere omogenee, all'interno degli Uffici Provinciali, le competenze trasversali e le conoscenze normative in ambito automobilistico ed istituzionale.

Nel biennio 2011-2012, la Formazione in ACI, in linea con le strategie ed coerentemente con le indicazioni contrattuali (nella fattispecie artt.26 e 27 CCNL EPNE 2006-2009) e normative, della Legge n. 15/2009 e del relativo Decreto Legislativo n. 150/2009, proseguirà nel favorire “la crescita professionale e la responsabilità dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti” (art. 25 D. lgs 150/09).

Ciò si è tradotto in percorsi formativi che mettono in primo piano lo sviluppo delle competenze relazionali e tecnico – normative proprie del *front office*, per garantire all'utenza un alto livello di qualità nelle prestazioni richieste.

La formazione è stata progettata a livello nazionale dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione – Ufficio Gestione e Sviluppo Management e Funzione Formazione, attraverso il gruppo dei Formatori ACI della Direzione Risorse

Umane e Organizzazione – Ufficio Gestione e Sviluppo Management e Funzione Formazione coordinati dal formatore residente presso la struttura, in stretta collaborazione con le Direzioni Servizi Delegati, Attività Istituzionali, Direzione Sistemi Informativi, con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e con l'apporto delle altre Strutture Centrali.

La formazione a livello regionale è stata progettata dalle Direzioni Regionali ACI, in collaborazione con gli Uffici Provinciali ed i Formatori.

L'erogazione della formazione è quanto più possibile somministrata da professionalità interne, i formatori ACI, che curano direttamente le sei fasi sopra citate:

1. rilevazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento professionale;
2. progettazione degli interventi formativi e di aggiornamento professionale;
3. pianificazione ed organizzazione centrale e/o territoriale degli interventi formativi nonché allestimento anche logistico delle aule anche attraverso attività di ausilio e collaborazione con i direttori regionali;
4. erogazione degli interventi;
5. verifica dell'efficacia formativa e di aggiornamento;
6. alimentazione della banca-dati dei corsi e dei partecipanti.

Le prime tre fasi trovano applicazione nella redazione del Piano di Formazione ACI 2011-2012. Le fasi 4 e 5 sono direttamente correlate all'attuazione del piano citato.

La fase 4 in particolare deve essere oggetto di costante e periodica verifica, cui associare l'erogazione dei compensi.

La fase di verifica, a cura del competente ufficio cui è incardinata la Funzione Formazione, avviene con la cadenza bimestrale, attraverso specifici report finalizzati all'implementazione e gestione della banca dati di cui alla fase 6.