

Comune di Grottaglie (TA)

Progetto

“Il modello delle competenze per la formazione e la valutazione”

Presentazione

A cura di

Ciro Arcadio, Capo Servizio Personale, arcadio@comune.grottaglie.ta.it

Giovanni De Giorgio, Responsabile Servizi Informatici, ced@comune.grottaglie.ta.it

Esigenze e criticità iniziali

- I sistemi attuali per la formazione e la valutazione sono inadeguati o inesistenti
- Assenza di sistemi per la definizione delle competenze necessarie all'attuazione dei processi
- Necessità di dotarsi di sistemi per il monitoraggio delle competenze del personale

L'idea di progetto

- La pianificazione della formazione come campo di sperimentazione di nuovi sistemi per la gestione del personale
- La rappresentazione del sistema professionale secondo nuovi criteri come base per la pianificazione della formazione e punto di partenza per lo sviluppo di sistemi di valutazione del personale e di razionalizzazione della dotazione organica

Il percorso svolto

Abbiamo ricomposto lo scenario di partenza:
lavori già svolti e input disponibili

La nostra attenzione ha puntato a
valorizzare quanto già esistente, in una
logica di continuità e coerenza con gli
altri processi di cambiamento in corso

Il percorso svolto

Abbiamo:

- ... individuato le famiglie professionali coerenti con i processi attuali e di prossima attivazione (es. Comunicazione al cittadino, Pianificazione e controllo, ...)
- ... identificato i nuovi profili professionali
- ... verificato la coerenza dei profili proposti con l'attuale sistema di classificazione del personale
- ... raggruppato le famiglie in aree
- ... rappresentato il nuovo sistema professionale articolato in aree/famiglie/profili/categorie contrattuali

Il percorso ancora da svolgere

- Validazione e condivisione con i responsabili di servizio nonché con le OO.SS. del Sistema Professionale definito
- Individuazione delle famiglie/profilo strategici da coinvolgere nei processi di formazione
- Descrizione delle competenze dei profili selezionati
- Analisi dei fabbisogni formativi
- Elaborazione del piano annuale di formazione (PAF)
- Sviluppo dei supporti per il funzionamento del sistema (Sistema informativo, Sistema per il monitoraggio delle competenze, ...)

Output prodotti

Proposta del Nuovo Sistema Professionale articolato
in:

- Nr. 3 Aree,
- Nr. 12 Famiglie,
- Nr. 55 Profili così distinti:
 - 13 di tipo Base (Operatore, Addetto, Collaboratore) di Cat. A, B1, B3
 - 14 di tipo Tecnico Cat. C
 - 28 di tipo Esperto (Esperto, Esperto Coordinatore e Specialista) di Cat. D1 e D3

PROFILI PROFESSIONALI

AREA	FAMIGLIA	PROFILI PROFESSIONALI					
		CAT. A	CAT.B1	CAT.B3	CAT.C	CAT.D1	CAT.D3
TECNICA E DI VIGILANZA	PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE BENI IMMOBILI	◆ Operatore tecnico	◆ Addetto manutenzione immobili	◆ Autista mezzi pesanti ◆ Capo squadra	◆ Tecnico di progettazione ◆ Tecnico amministrativo di progettazione e manutenzione	◆ Esperto di progettazione ◆ Esperto di manutenzione	◆ Esperto Coordinatore di progettazione e manutenzione
	PIANIFICAZIONE E GESTIONE AMBIENTE E TERRITORIO	◆ Operatore cimiteriale			◆ Tecnico edilizia privata e di pianificazione territoriale (?) ◆ Tecnico manutenzione verde ◆ Tecnico amministrativo di edilizia privata	◆ Esperto di manutenzione del verde ◆ Esperto di edilizia privata e di pianificazione e territoriale (?) ◆ Esperto di ecologia e ambiente	◆ Esperto Coordinatore di pianificazione territoriale ◆ Esperto Coordinatore di ecologia e ambiente
	SICUREZZA, CONTROLLO E VIGILANZA				◆ Agente di P.M.	◆ Specialista di vigilanza	◆ Comandante di P.M.

Punti di attenzione

- Condivisione interna
- Verifica dell'impianto dei profili in un ottica di razionalizzazione e semplificazione (Obiettivo 30-35 profili)
- Riflessione sulla possibile riduzione delle categorie professionali da 6 a 4
- Tabella di conversione dagli attuali ai nuovi profili

... prospettive future

- Utilizzare il nuovo sistema Professionale per:
 - Definire il sistema permanente di valutazione del personale
 - Rideterminare la dotazione organica

GRAZIE per l'attenzione