



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Parere Piano Triennale di Formazione 2018/2020.

Il CUG di questo Ente, ha preso visione del Piano Triennale di Formazione 2018/2020, trasmesso dall'Ufficio Piano Formativo – Laboratorio di Ricerca e Innovazione, per l'espressione del previsto parere.

Vengono valutate positivamente le collaborazioni con altre Amministrazioni, in quanto consentono la conoscenza di altre realtà e l'accesso a formazioni specifiche, in atto difficilmente conseguibili, per l'esiguità delle risorse economiche.

Importante anche la valorizzazione delle competenze del personale interno che interviene in qualità di relatore durante i seminari e negli incontri organizzati, trasmettendo le conoscenze acquisite e contribuendo a fornire indicazioni utili al miglioramento lavorativo.

Si reputa fondamentale l'attività informativa che l'Amministrazione garantirà a tutto il personale, per una adeguata conoscenza del nuovo Contratto.

Per quanto concerne la formazione dei dipendenti, si ritiene necessario il coinvolgimento del personale, ad ampio raggio, con il necessario intervento dei Dirigenti e delle figure apicali P.O. che garantiranno una adeguata informazione e che, in qualità di responsabili della gestione del personale da essi dipendente, sono in grado di individuare i fabbisogni formativi.

A tale proposito si ribadisce la necessità di coinvolgere, nella attività di formazione, tutti gli ambiti lavorativi con modalità tali da consentire la più ampia formazione e partecipazione dell'intero personale.

Un settore in cui la formazione può avere effetti positivi sia sul personale che sulla qualità del lavoro, incidendo sui risultati, è quello della formazione organizzativa per lo sviluppo di capacità gestionali che coinvolga, in particolare, i Responsabili dei Servizi e gli altri ruoli in cui sono fondamentali le competenze relazionali.

Si indicano alcune fasi di intervento:

- migliorare il livello di conoscenza del proprio incarico e acquisire consapevolezza del contesto lavorativo in cui si è inseriti;
- mettere in pratica azioni individuali e di gruppo che abbiano come obiettivo lo sviluppo relazionale.

L'attività di formazione non deve essere quindi un processo di trasferimento di nozioni tra il formatore ed i partecipanti, ma un'attività di collaborazione tra tutte le componenti.

E' rilevante incentivare il lavoro di gruppo, attraverso la valorizzazione del personale, anche con la distribuzione di compiti specifici che, armonizzati tra di loro, rendano possibile il raggiungimento degli obiettivi comuni.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Indipendentemente dal ruolo che ogni lavoratore ricopre, il compito di un buon Responsabile è quello di motivare le attività dei suoi collaboratori, per evitare che eventuali insoddisfazioni, a lungo sedate, esplodano in un malessere che può riversarsi sull'intero gruppo e generare un conflitto.

Essere capaci di gestire i conflitti in modo da evitare influssi negativi e pessime ricadute sul lavoro. In questo caso specifico, è importante che il responsabile capisca perfettamente il momento giusto in cui intervenire.

Ascoltare i dipendenti. Avere una buona capacità di ascolto è importante per ciascun dipendente, ma lo è ancora di più per il Responsabile che si trova a dover gestire i conflitti. Avere una visione chiara dei punti di vista di tutti i dipendenti è il primo passo verso la risoluzione, evitando di parteggiare per uno dei soggetti coinvolti. Una buona gestione dei conflitti richiede assoluta imparzialità del mediatore, immedesimazione e comprensione delle parti coinvolte e il punto di vista super partes consente di avere una visione d'insieme e di individuare con maggiore facilità possibili soluzioni al problema.

La Presidente

dott.ssa Nicoletta Marcianò