

Direzione Risorse Umane – Ufficio Formazione del personale



I/le neoassunti/e di Città metropolitana con Contratto di Formazione Lavoro (CFL)

Il percepito sull'accoglienza ricevuta nella Direzione di assegnazione e la valutazione del percorso di formazione teorico/pratica

Rilevazione luglio – novembre 2023

A cura della Direzione Strategie, miglioramento processi e organizzazione

1. Il contesto di riferimento della ricerca

Il contratto di formazione lavoro, introdotto per favorire l'acquisizione di competenze e l'inserimento professionale di giovani nel tessuto lavorativo, ha assunto un ruolo significativo nell'ambito degli enti locali. Questo strumento si propone infatti come un'opportunità sia per i/le giovani alla ricerca di un'occupazione stabile, sia per gli enti locali, che hanno la possibilità di arricchire il proprio organico con risorse giovani e motivate.

Nel periodo compreso tra agosto e novembre 2022, un gruppo di 49 ragazzi/e ha intrapreso un percorso professionale presso la *Città metropolitana di Torino* attraverso un contratto di formazione lavoro della durata di un anno. Questo documento si propone di esplorare l'esperienza di questi/e giovani, che al termine del contratto sono stati trasformati a tempo indeterminato, integrandosi così nell'organico dell'Ente.

2. Il disegno della ricerca

Dopo la conferma a tempo indeterminato, ai/alle neoassunti/e è stato proposto un breve questionario che aveva l'obiettivo di valutare la loro esperienza attraverso due aspetti chiave:

- ✓ **L'interazione con Dirigente e colleghi/e nella Direzione di assegnazione:** il questionario ha puntato a raccogliere le loro percezioni riguardo aspetti quali la qualità delle relazioni, il supporto ricevuto e la coesione all'interno del team lavorativo.
- ✓ **L'esperienza di formazione/teorico pratica:** l'obiettivo è stato quello di comprendere l'efficacia del percorso di formazione proposto e di identificare le eventuali lacune o esigenze formative non ancora soddisfatte.

Inoltre, l'ultima domanda del questionario ha offerto l'opportunità di sondare le percezioni dei/delle giovani assunti/e riguardo all'Ente che li ha accolti/e. A tal fine, sono state incluse alcune domande che miravano a comprendere l'immagine complessiva dell'Ente come luogo di lavoro, valutando aspetti come la percezione di come l'Ente sia visto dall'esterno, la cultura aziendale in riferimento alle nuove tecnologie e i processi di lavoro o la loro idea su quanto impegno e iniziative personali siano apprezzate da superiori e colleghi/e.

I dati raccolti attraverso il questionario costituiscono quindi una base per una prima valutazione dell'impatto del contratto di formazione lavoro sull'Ente, offrendo spunti preziosi per migliorare i processi formativi e lavorativi futuri.

Tra i/le neoassunti/e che hanno avuto l'opportunità di condividere le proprie opinioni tramite il questionario, sono state raccolte le risposte di 32 ragazzi/e - pari al 65% del campione totale - di cui 28 sono stati/e assunti/e con il profilo di *'Istruttore amministrativo contabile'*.¹

¹ Gli altri sono stati assunti con i profili di *'Istruttore direttivo tecnico'* (2 casi), *'Assistente sociale'* (1 caso) e *'Architetto'* (1 caso).

La dimensione della base casi potrebbe suggerire un approccio orientato esclusivamente verso l'analisi qualitativa dei dati, con la presentazione dei risultati in valore assoluto. Tuttavia, nell'ottica di garantire una maggiore chiarezza espositiva e una comprensione più agevole dei dati, si è scelto di adottare una rappresentazione in valori percentuali.

3. L'esperienza di lavoro nella Direzione di assegnazione

All'interno del questionario, era presente una sezione specifica dedicata alla valutazione dell'esperienza di lavoro quotidiana presso la Direzione di assegnazione in cui sono state proposte alcune affermazioni relativamente alle quali gli/le intervistati/e potevano esprimersi utilizzando le modalità di risposta 'molto', 'abbastanza', 'poco' o 'per nulla'.

Questo approccio di valutazione, attraverso la selezione di affermazioni chiave e la richiesta di valutazioni su una scala graduata, ha permesso agli/alle intervistati/e di esprimere il loro grado di accordo o disagio riguardo a elementi specifici, consentendo di fornire opinioni su vari aspetti del loro ambiente lavorativo.

Le valutazioni sull'esperienza di lavoro quotidiana in affiancamento a colleghi/e:

	molto	abbastanza	poco	per nulla
<i>I/Le colleghi/e sono disponibili nei miei confronti</i>	78%	19%	3%	-
<i>I/Le colleghi/e condividono con me le varie informazioni lavorative</i>	63%	34%	3%	-
<i>L'affiancamento effettuato da colleghi/e è efficace</i>	56%	38%	3%	3%
<i>Il/La Dirigente è presente e monitora periodicamente l'andamento del lavoro</i>	41%	37%	19%	3%
<i>Il mio ruolo all'interno della Direzione cui sono stato assegnata/o è ben definito</i>	41%	47%	9%	3%

Base (casi): 32

Dai dati raccolti emerge un quadro generale positivo riguardo all'interazione tra i/le neoassunti/e e il contesto lavorativo presso la Direzione di assegnazione. Si evidenzia che la maggioranza di colleghi/e si è mostrata disponibile (molto: 78%; abbastanza: 19%) e ha condiviso senza difficoltà le informazioni lavorative (63% molto, 34% abbastanza). Inoltre, l'affiancamento tra colleghi/e è stato percepito come efficace (molto: 56%; abbastanza: 38%)

È interessante notare che quasi il 90% dei/delle neoassunti/e ritiene di avere un ruolo ben definito all'interno della Direzione di assegnazione, confermando un'elevata chiarezza sulle aspettative e le responsabilità attribuite.

Per quanto concerne il rapporto con il/la Dirigente, la maggior parte degli intervistati riconosce la sua presenza costante nell'andamento del lavoro (41% molto, 37% abbastanza), sebbene si registri una percentuale leggermente più alta di risposte negative (19% poco).

In sintesi, i risultati suggeriscono una buona integrazione dei/delle neoassunti/e all'interno del team lavorativo, un supporto reciproco tra colleghi/e e un'identificazione chiara dei ruoli assegnati. Tuttavia, esiste una quota significativa che segnala un livello di coinvolgimento meno marcato da parte del/della Dirigente, che potrebbe essere un'area da prendere in considerazione per eventuali miglioramenti nelle dinamiche organizzative e di supervisione.

4. La qualità percepita del percorso di formazione

Il percorso di accoglienza per i/le neoassunti/e con contratto di formazione lavoro ha previsto non solo l'esperienza pratica sul campo e la formazione 'specialistica' fornita dai/le colleghi/e della Direzione di assegnazione, ma ha incluso anche due moduli di formazione in aula, trasversale a tutti i profili professionali.

Il primo denominato '**Formazione teorica di base**', ha trattato una vasta gamma di tematiche, spaziando dalla regolamentazione del rapporto di lavoro all'organizzazione, dalla prevenzione ambientale all'antifortunistica. Ha offerto ai/alle neoassunti/e un quadro completo e approfondito degli aspetti normativi e organizzativi più importanti per il loro inserimento e la loro comprensione del contesto lavorativo.

Il secondo definito come '**Formazione teorica comportamentale**' ha puntato a potenziare le soft skills dei/delle neoassunti/e, fornendo loro strumenti e competenze per gestire in modo efficace le dinamiche relazionali e comportamentali all'interno dell'ambiente lavorativo.

Entrambi i momenti formativi hanno svolto un ruolo importante nel fornire ai/alle neoassunti/e non solo le competenze tecniche necessarie per svolgere il proprio lavoro, ma anche le basi essenziali per comprendere gli aspetti normativi, organizzativi e relazionali fondamentali per lavorare all'interno dell'Ente.

4.1 La formazione di base

Nella tabella riportata di seguito si può vedere che, complessivamente, le risposte dei/delle neoassunti/e restituiscono un quadro positivo dell'esperienza della 'Formazione di base'. Le percezioni dei/delle partecipanti evidenziano una buona accoglienza dei contenuti presentati, ritenuti come interessanti (34% molto, 57% abbastanza). Inoltre, la maggioranza di loro percepisce una relazione diretta tra quanto appreso durante la formazione e le esigenze del contesto lavorativo, con il 29% che ha giudicato i contenuti molto e il 66% abbastanza applicabili al proprio ambito di attività.

Anche la lunghezza del corso è stata in linea con le aspettative della maggioranza dei partecipanti, che ha espresso soddisfazione (molto: 37%; abbastanza: 54%).

Riguardo alle competenze dei/delle formatori/formatrici, la maggior parte dei/delle partecipanti ritiene che abbiano una buona padronanza dei contenuti (54% molto, 46% abbastanza) e siano stati/e capaci di suscitare interesse e coinvolgere (34% molto, 63% abbastanza). Questi risultati evidenziano un apprezzamento generale per le competenze dei/delle formatori/formatrici nella trasmissione dei contenuti e nell'interesse che sono stati in grado di suscitare durante il corso.

Le valutazioni sulla **FORMAZIONE DI BASE**:

<i>I contenuti presentati sono stati interessanti</i>	molto 47%	abbastanza 53%	poco -	per nulla -
<i>I contenuti della formazione sono applicabili all'ambito lavorativo</i>	molto 56%	abbastanza 41%	poco 3%	per nulla -
<i>Il numero di ore di corso è stato adeguato</i>	molto 47	abbastanza 44%	poco 6%	per nulla 3%
<i>I formatori/le formatrici possedevano una buona padronanza dei contenuti</i>	molto 81%	abbastanza 19%	poco -	per nulla -
<i>I formatori/le formatrici sono stati capaci di di suscitare interesse e coinvolgere</i>	molto 59%	abbastanza 38%	poco 3%	per nulla -

Base (casi): 32

4.2 La formazione comportamentale

Le valutazioni sulla 'Formazione comportamentale' riflettono una buona soddisfazione dei/delle partecipanti per i contenuti presentati. Le risposte riportate nella tabella di seguito indicano che la maggioranza ha percepito una coerenza tra le aspettative iniziali e i contenuti offerti (molto: 60%; abbastanza: 35%). Inoltre, la maggior parte dei/delle neoassunti/e li ha ritenuti applicabili al proprio contesto lavorativo (molto: 60%; abbastanza: 30%) e ha espresso interesse nei confronti di essi (molto: 65%; abbastanza: 30%). Questi risultati testimoniano un buon allineamento tra le aspettative dei/delle partecipanti e l'effettiva pertinenza dei contenuti proposti durante la formazione.

Riguardo alla docente, le risposte riflettono un'elevata approvazione per la sua competenza e le capacità comunicative. La maggioranza ha riconosciuto una notevole padronanza dei contenuti (molto: 80%; abbastanza: 20%) e un'elevata chiarezza espositiva (molto: 85%; abbastanza: 15%). Inoltre, un'ampia percentuale di partecipanti che ha ritenuto la docente capace di rispondere alle richieste di chiarimento (molto: 80%; abbastanza: 15%) e di suscitare interesse e coinvolgere (molto: 80%; abbastanza: 20%).

Le valutazioni sulla **FORMAZIONE COMPORTAMENTALE IN CONTESTI ORGANIZZATIVI:**

Al corso sono stati presentati **contenuti...**

<i>...coerenti con quelle che erano le mie aspettative iniziali</i>	molto 60%	abbastanza 35%	poco 5%	per nulla -
<i>...applicabili all'ambito lavorativo</i>	molto 60%	abbastanza 30%	poco 10%	per nulla -
<i>...interessanti</i>	molto 65%	abbastanza 30%	poco 5%	per nulla -
<i>...adeguati al mio livello di conoscenze in materia</i>	molto 50%	abbastanza 45%	poco 5%	per nulla -

Base (casi): 20

Pensando alla docente, quanto sei soddisfatto/a della sua...

...padronanza dei contenuti	molto 80%	abbastanza 20%	poco -	per nulla -
...chiarezza espositiva	molto 85%	abbastanza 15%	poco -	per nulla -
...capacità di rispondere alle richieste di chiarimento	molto 80%	abbastanza 15%	poco 5%	per nulla -
...capacità di suscitare interesse e coinvolgere	molto 80%	abbastanza 20%	poco -	per nulla -

Base (casi): 20

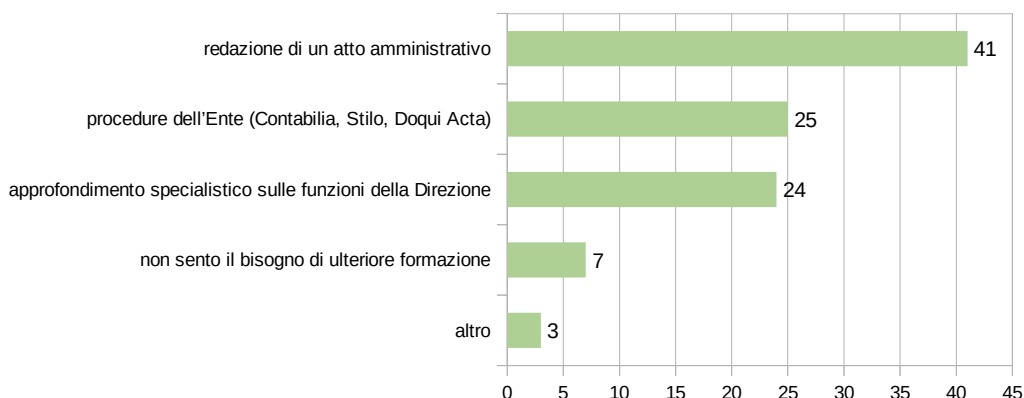
4.3 Le esigenze di formazione non ancora soddisfatte

Una domanda del questionario proposto ai/alle neoassunti/e aveva l'obiettivo di rilevare eventuali esigenze formative che fossero emerse nella quotidianità lavorativa.

Una percentuale significativa di loro ha manifestato il desiderio di approfondire le tecniche di redazione di un atto amministrativo (41%). Inoltre, è emerso un notevole interesse per approfondimenti sulle procedure informatiche dell'Ente (Contabilia, Stilo, Doqui Acta - 25%), evidenziando il bisogno di acquisire una maggiore familiarità con gli strumenti informatici utilizzati nel contesto lavorativo.

È altrettanto significativo il desiderio di un approfondimento specialistico sulle funzioni della Direzione di assegnazione (24%) mentre solo una minoranza di rispondenti ha dichiarato di non sentire la necessità di ulteriore formazione (7%).

Temi su cui i/le neoassunti/e sentono ancora bisogno di formazione:

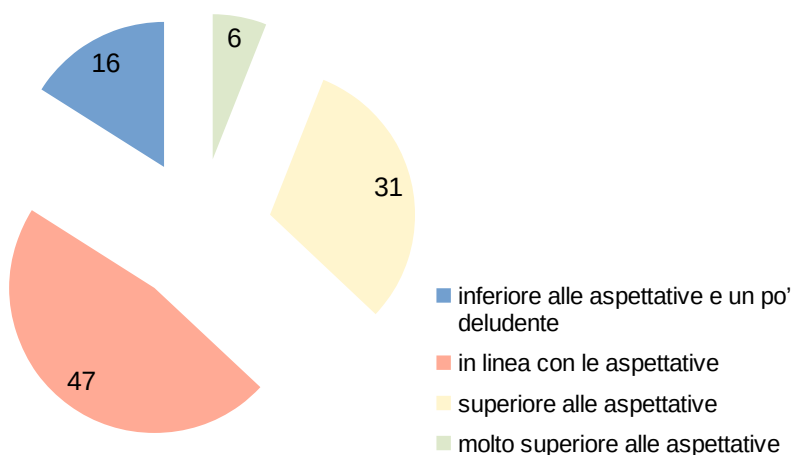


Conclusioni. Il giudizio complessivo sul percorso di formazione teorico/pratica di accoglienza e il percepito sull'ambiente di lavoro

Al termine del questionario è stato chiesto ai/delle giovani neoassunti/e di esprimere un giudizio complessivo sul percorso di formazione teorico/pratico che è stato loro offerto da Città metropolitana. Le risposte riflettono una varietà di opinioni: circa la metà dei/delle partecipanti lo ha valutato come *in linea con le aspettative* (47%) e un gruppo significativo lo ha ritenuto *superiore alle aspettative* (31%), tuttavia, una minoranza ha espresso un giudizio critico, reputando il percorso *inferiore alle aspettative e un po' deludente* (16%). Una piccola percentuale ha valutato il percorso come *molto superiore alle aspettative* (6%), sottolineando un alto livello di soddisfazione per l'esperienza.

In sintesi, le risposte mostrano diverse opinioni, ma la maggioranza degli intervistati sembra aver trovato il percorso in linea o addirittura superiore alle aspettative iniziali.

Ritieni che il percorso di formazione teorico/pratico con cui sei stata/o accolta/o in Città metropolitana sia stato:



Base (casi): 32

In conclusione quindi, l'opinione dei/delle neoassunti/e sulla Città metropolitana, dopo un anno di esperienza, riflette una varietà di percezioni sull'Ente e l'ambiente di lavoro, come si ricava anche dalla tabella riportata di seguito in cui su vari temi proposti si evidenziano una combinazione di percezioni positive e criticità all'interno dell'Ente, suggerendo aree di eccellenza e ambiti potenziali di miglioramento.

Una parte di loro percepisce che il lavoro svolto da Città metropolitana è apprezzato all'esterno dell'Ente (molto: 25%; abbastanza: 38%), indicando così una sensazione positiva di riconoscimento esterno per le attività svolte.

Inoltre, una percentuale significativa ha indicato che l'Ente tende ad adottare nuove tecnologie e a migliorare i processi lavorativi (molto: 35%; abbastanza: 37%), suggerendo quindi una propensione all'innovazione all'interno dell'organizzazione.

Tuttavia, alcuni/e neoassunti/e hanno evidenziato la presenza di un'eccessiva burocrazia e rigidità nelle norme e procedure interne (molto: 16%; abbastanza: 47%) mentre, per quanto riguarda l'ambiente lavorativo, la maggioranza ha percepito che l'impegno e le iniziative personali sono apprezzati da superiori e colleghi/e (molto: 41%; abbastanza: 50%), indicando un clima lavorativo che valorizza l'impegno individuale, sebbene una minoranza abbia avvertito il contrario.

Dopo un anno trascorso in Città metropolitana, quale idea ti sei fatto/a dell'Ente e dell'ambiente di lavoro?

<i>Ho la percezione che il lavoro di Città metropolitana sia apprezzato all'esterno dell'Ente</i>	molto 25%	abbastanza 38%	poco 34%	per nulla 3%
<i>La Città metropolitana è un Ente propenso ad acquisire nuove tecnologie e a migliorare i processi di lavoro</i>	molto 35%	abbastanza 37%	poco 28%	per nulla -
<i>Ho trovato un'eccessiva burocrazia, una rigidità di norme e procedure</i>	molto 16%	abbastanza 47%	poco 34%	per nulla 3%
<i>L'impegno sul lavoro e le iniziative personali vengono apprezzate da superiori e colleghi/e</i>	molto 41%	abbastanza 50%	poco 6%	per nulla 3%

Base (casi): 32