

Direzione Risorse Umane – Ufficio Formazione del personale



Il personale di Città metropolitana assunto con Contratto di Formazione Lavoro (CFL)

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

Rilevazione luglio – dicembre 2022

A cura della Direzione Strategie, miglioramento processi e Organizzazione

1. Il contesto di riferimento della ricerca

Il contratto di formazione e lavoro (CFL) è un contratto a causa mista, in cui oltre allo scambio prestazione lavorativa – retribuzione, è previsto che il datore di lavoro definisca un progetto formativo per far acquisire al/la lavoratore/trice una specifica professionalità.

Negli Enti locali i CFL possono essere stipulati per reclutare professionalità elevate, ovvero di categoria D, o per profili di categoria C, attraverso un periodo di esperienza lavorativa per agevolare l’inserimento nell’organizzazione.

In entrambi i casi è prevista una formazione obbligatoria, di 130 ore per la categoria D e di non meno di 20 ore per il personale neoassunto in categoria C.

Al termine del contratto di Formazione Lavoro l’amministrazione può, previa valutazione positiva, trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il disegno della ricerca

A fine 2020 la Città metropolitana di Torino ha attivato le procedure selettive per lo svolgimento di 15 concorsi per assumere personale a tempo determinato (12 mesi) attraverso Contratti di Formazione Lavoro. I/le selezionati/e sui vari profili hanno preso servizio tra luglio e dicembre 2021. Hanno concluso positivamente il percorso con la trasformazione del contratto a tempo indeterminato 44 candidati/e.

A ridosso della conferma del contratto è stato proposto a ciascun/a neoassunto/a un breve questionario, attraverso cui poter valutare il percorso di formazione teorico/pratica appena concluso e segnalare eventuali esigenze di formazione di cui sentivano ancora la necessità. Il questionario prevedeva poi alcune domande con cui il personale neoassunto ha potuto esprimere un giudizio sull’accoglienza ricevuta nella Direzione cui è stato/a assegnato/a.

Hanno fornito le loro opinioni attraverso la compilazione del questionario 35 soggetti, pari all’80% del totale¹.

La tabella riportata di seguito illustra i/le candidati/e per profilo professionale.

¹ La bassa numerosità della base casi suggerirebbe di trattare i dati da un punto di vista qualitativo, riportando i risultati in valore assoluto, ma per una maggiore facilità di lettura, nel presente rapporto si è deciso di utilizzare i valori percentuali.

Con quale profilo professionale sei stato/a assunto/a?

	frequenza	valori %
Istruttore Direttivo Tecnico (ambito edilizia)	9	26%
Istruttore Direttivo Amministrativo	6	17%
Istruttore amministrativo contabile	4	12%
Specialista Programmazione Economica	3	9%
Ingegnere	2	6%
Istruttore Direttivo di Ragioneria (ambito finanziario)	2	6%
Istruttore Direttivo di Ragioneria (ambito contabile)	2	6%
Istruttore Direttivo Tecnico (ambito viabilità)	2	6%
Istruttore elaborazione dati	2	6%
Assistente sociale	1	3%
Istruttore direttivo tecnico (ambito ambientale)	1	3%
Totale	34	100%

3. La qualità percepita del percorso di formazione

Per i profili di categoria D il percorso di inserimento si è articolato in due fasi, per un totale di 130 ore. La prima fase comune a tutti i profili professionali prevedeva, subito dopo l'accoglienza nella Direzione di assegnazione, una **formazione teorica di base** di 20 ore e una **formazione** che è stata definita "**comportamentale**" di 24 ore. La seconda fase, di 86 ore, prevedeva una **formazione teorica specialistica** sulle mansioni proprie del profilo professionale di inquadramento e una **formazione pratica/operativa** svolta in affiancamento ad un/a tutor, di norma il Responsabile dell'Ufficio di assegnazione e/o ai/alle suoi/e collaboratori/trici.

Per il personale neoassunto di categoria C, oltre alla **formazione teorica di base** di 20 ore, è stata proposta anche la **formazione comportamentale** di 24 ore.

3.1 La formazione di base

La formazione teorica di base, obbligatoria per tutti i profili, prevedeva una lezione introduttiva sulla **regolamentazione del rapporto di lavoro**, in cui sono stati illustrati la disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro e, più nello specifico, del Contratto di Formazione Lavoro; sono quindi stati presentati i principali diritti e doveri del lavoratore e il Codice di comportamento.

La formazione di base prevedeva anche la trattazione di alcuni temi inerenti l'**organizzazione del lavoro**: sono stati illustrati il TUEL, lo Statuto, i regolamenti e, più in generale, la struttura organizzativa dell'Ente. Sono quindi state fornite le nozioni principali in materia di anticorruzione, privacy, trasparenza e accesso agli atti.

L'ultimo argomento trattato in questa prima fase formativa riguardava la **prevenzione ambientale e antinfortunistica**. Sono stati trattati alcuni aspetti generali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e i rischi specifici connessi al profilo professionale di inquadramento. Sono quindi state illustrate le procedure di sicurezza e di gestione delle emergenze adottate nell'Ente.

Il questionario prevedeva una batteria di domande con cui poter valutare i **contenuti** proposti, il **numero di ore** dedicato all'approfondimento di questi argomenti e i **docenti**.

La tabella riportata di seguito sintetizza i giudizi del personale neoassunto: si sono espressi positivamente su tutte le dimensioni oggetto di valutazione, più del 90% di loro ha scelto le modalità **'molto'** o **'abbastanza'**.

Le valutazioni sulla **FORMAZIONE DI BASE**:

<i>I contenuti presentati sono stati interessanti</i>	molto 34%	abbastanza 57%	poco 9%	per nulla -
<i>I contenuti della formazione sono applicabili all'ambito lavorativo</i>	molto 29%	abbastanza 66%	poco 6%	per nulla -
<i>Il numero di ore di corso è stato adeguato</i>	molto 37%	abbastanza 54%	poco 3%	per nulla 6%
<i>I formatori/le formatrici possedevano una buona padronanza dei contenuti</i>	molto 54%	abbastanza 46%	poco -	per nulla -
<i>I formatori/le formatrici sono stati capaci di di suscitare interesse e coinvolgere</i>	molto 34%	abbastanza 63%	poco 3%	per nulla -

3.2 La formazione comportamentale

La formazione teorica comportamentale, anche questa proposta a tutti i profili professionali, mirava a sviluppare le **capacità relazionali e comportamentali** all'interno del contesto organizzativo. Sono stati trattati temi inerenti la capacità di lavorare in gruppo e per progetti, la gestione delle relazioni e dei conflitti e il problem solving.

Anche relativamente a questo step formativo è stata chiesta una valutazione in merito a contenuti, numero di ore e docenti. I/le rispondenti hanno valutato questi **contenuti** come **molto interessanti** (89%) e hanno apprezzato la formatrice per la **buona padronanza dei contenuti** (l'85% sceglie la modalità 'molto') e per la **capacità di suscitare interesse e coinvolgere la classe** (93% di 'molto soddisfatti'). Qualcuno esprime delle riserve, tuttavia, sulla **possibilità di applicare questi temi al contesto lavorativo** (il 19% si colloca sulla modalità 'poco').

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

<i>I contenuti presentati sono stati interessanti</i>	molto 89%	abbastanza 11%	poco -	per nulla -
<i>I contenuti della formazione sono applicabili all'ambito lavorativo</i>	molto 59%	abbastanza 22%	poco 19%	per nulla -
<i>Il numero di ore di corso è stato adeguato</i>	molto 53%	abbastanza 41%	poco 3%	per nulla 3%
<i>La formatrice possedeva una buona padronanza dei contenuti</i>	molto 85%	abbastanza 15%	poco -	per nulla -
<i>La formatrice è stata capace di di suscitare interesse e coinvolgere</i>	molto 93%	abbastanza 7%	poco -	per nulla -

3.3 La formazione specialistica teorica e pratica/operativa. L'affiancamento al personale della Direzione di assegnazione

La formazione specialistica, proposta solo ai/alle neoassunti/e in categoria D, prevedeva percorsi diversi per i vari profili professionali. In termini di numero di ore dedicate è stato l'impegno più importante del loro percorso formativo. Sono stati approfonditi argomenti specifici per ogni profilo professionale, trattati sia da un punto di vista teorico, sia pratico, per un totale di 86 ore.

La parte di formazione teorica è stata mediamente apprezzata, anche in questo caso le valutazioni si concentrano sulle modalità *molto* e *abbastanza* per tutti gli item presi in esame. Alcuni esprimono però delle riserve sull'adeguatezza del **numero di ore** che è stato riservato agli approfondimenti teorici, il 15% indica, infatti, le modalità *poco* o *per nulla*.

Le valutazioni sulla **FORMAZIONE SPECIALISTICA TEORICA:**

<i>I contenuti presentati sono stati interessanti</i>	molto 55%	abbastanza 41%	poco 4%	per nulla -
<i>I contenuti della formazione sono applicabili all'ambito lavorativo</i>	molto 63%	abbastanza 29%	poco 4%	per nulla 4%
<i>Il numero di ore di corso è stato adeguato</i>	molto 44%	abbastanza 41%	poco 11%	per nulla 4%
<i>I formatori/le formatrici possedevano una buona padronanza dei contenuti</i>	molto 52%	abbastanza 48%	poco -	per nulla -
<i>I formatori/le formatrici sono stati capaci di di suscitare interesse e coinvolgere</i>	molto 52%	abbastanza 44%	poco 4%	per nulla -

Oltre alle lezioni frontali, il percorso di inserimento dei CFL prevedeva che i/le neoassunti/e lavorassero fianco a fianco al personale della Direzione di assegnazione. In generale i/le rispondenti ritengono che l'**affiancamento sia stato efficace** e che i/le **colleghi/e si siano dimostrati disponibili** nei loro confronti anche se qualcuno di loro ha percepito qualche resistenza nella **condivisione delle informazioni lavorative** (il 17% sceglie la modalità *poco*).

In un quadro generale, quindi, che appare come decisamente positivo, emerge però che nel loro primo anno di lavoro in Città metropolitana non tutti abbiano potuto contare sulla **presenza costante del Dirigente responsabile** (il 20% indica *poco* o *per nulla*) e qualcuno fatica ancora a trovare il suo **ruolo nella Direzione di assegnazione** (14% di *poco* soddisfatti).

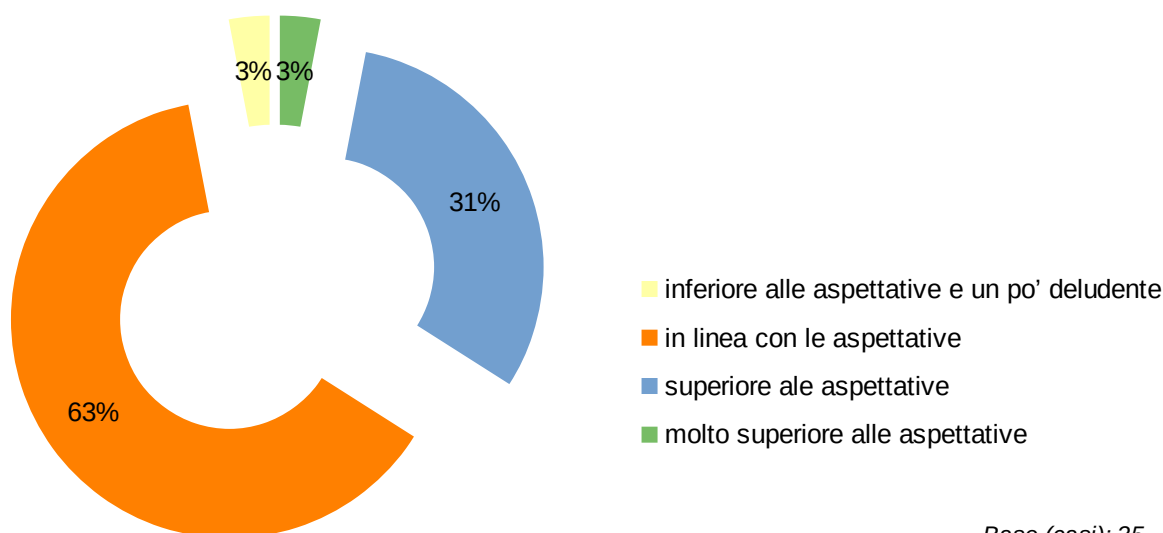
Le valutazioni sull'esperienza di lavoro quotidiana in affiancamento ai/alle colleghi/e:

<i>I/Le colleghi/e sono disponibili nei miei confronti</i>	molto 69%	abbastanza 31%	poco -	per nulla -
<i>I/Le colleghi/e condividono con me le varie informazioni lavorative</i>	molto 54%	abbastanza 29%	poco 17%	per nulla -
<i>L'affiancamento effettuato da colleghi/e è efficace</i>	molto 51%	abbastanza 43%	poco 6%	per nulla -
<i>Il/La Dirigente è presente e monitora periodicamente l'andamento del lavoro</i>	molto 43%	abbastanza 31%	poco 20%	per nulla 6%
<i>Il mio ruolo all'interno della Direzione cui sono stato assegnata/o è ben definito</i>	molto 32%	abbastanza 54%	poco 14%	per nulla -

Conclusioni. Il giudizio complessivo sulla formazione e il percepito sull'ambiente di lavoro

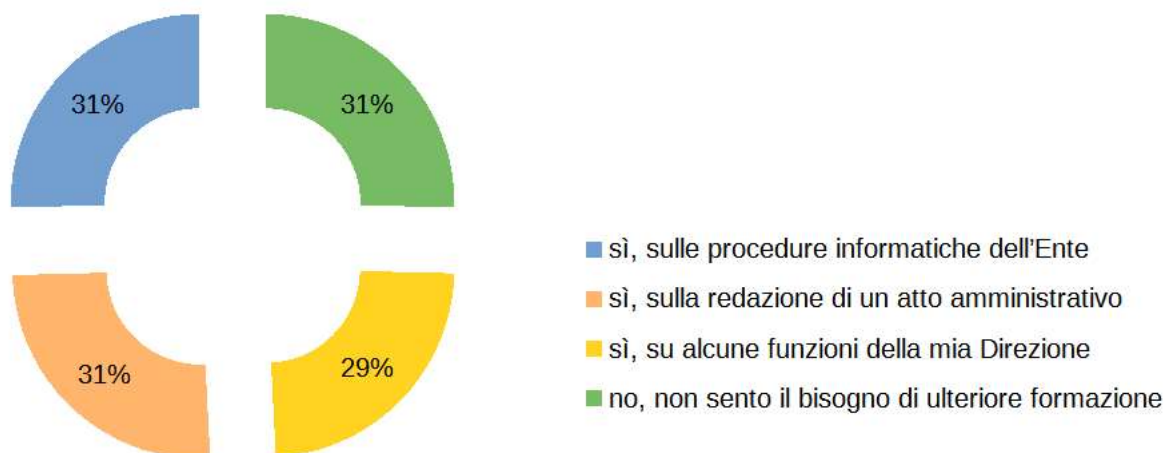
Sollecitati/e ad esprimere un giudizio complessivo sul percorso di formazione teorico/pratica con cui sono stati/e accolti/e in Città metropolitana, i/le neoassunti/e riferiscono più spesso che sia stato **in linea con le aspettative** (63%) o un po' **superiore alle aspettative** (31%). Solo per una minoranza è stato **inferiore alle aspettative e un po' deludente** (3%) o, al contrario, **molto superiore alle aspettative** (3%).

Complessivamente il percorso di formazione teorico/pratico è stato:



Dopo aver affrontato il lavoro nella quotidianità all'interno della Direzione di assegnazione, alcuni segnalano la necessità di effettuare **ulteriore formazione sulle procedure informatiche dell'Ente**, da Contabilia a Stilo, a Docui Acta (31%) o su **come debba essere redatto al meglio un atto amministrativo** (31%). Altri/e ancora vorrebbero approfondire ulteriormente alcuni **argomenti specialistici inerenti le funzioni della Direzione** cui sono stati assegnati/e (29%).

Senti il bisogno di ulteriore formazione?



La somma delle percentuali supera il 10% perchè era possibile fornire più risposte

Alcuni tra gli/le intervistati/e hanno dettagliato le loro attuali necessità formative. Di seguito la trascrizione di quanto hanno segnalato.

Le ore di formazione si sono concentrate maggiormente su argomenti dottrinali e manualistici e non sulle questioni pratiche che ci troviamo dinanzi nell'ambito lavorativo. Sarebbe pertanto opportuno prevedere una formazione più pratica e realistica dell'Ente, rispetto a formazioni esterne che per lo più non conoscono l'attività della Città Metropolitana.

Formazione che possa permettermi di acquistare fiducia su campi della progettazione di cui precedentemente non mi occupavo.

Formazione inerente le attività di direzione lavori, sicurezza nei cantieri, analisi dei POS, redazione di documenti contabili, redazione di alcuni specifici elaborati progettuali (PSC, piani di manutenzione, capitolati tecnici), normative su subappalti e varianti in corso d'opera

Ho necessità di approfondire le modalità di presentazione pratiche edilizie e loro stesura, redazione capitolati, iter procedurali in generale

Formazione continua con aziende o professionisti esterni sugli aspetti teorici e pratici da attenzionare in fase di progettazione e/o cantiere e su nuove tecniche e materiali, il tutto in un'ottica di miglioramento dei processi e della qualità del costruito.

Codice degli appalti (D. Lgs. 50/2016) - Normativa Direzione Lavori (D.M. 49/2018)

L'ultima domanda del questionario proposto ai/alle neoassunti/e aveva l'obiettivo di rilevare quale fosse la loro **percezione dell'Ente e dell'ambiente di lavoro al termine del loro primo anno in Città metropolitana**. Più della metà degli/delle intervistati/e ritiene che il lavoro dell'Ente sia *poco* (51%) o *per nulla* (3%) apprezzato all'esterno, mentre per quanto riguarda il giudizio sulla propensione di Città metropolitana ad acquisire nuove tecnologie e a migliorare i processi di lavoro c'è una lieve prevalenza delle opinioni positive (54% di *molto+abbastanza* contro un 46% di *poco + per nulla*). Quasi il 70% ritiene che nel lavoro ci sia una rigidità eccessiva di norme e procedure (69% di *molto + abbastanza*) ma più di nove rispondenti su 10 sono convinti/e che l'impegno sul lavoro e le iniziative professionali siano apprezzate da superiori e colleghi/e (92% di *molto+abbastanza*).

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 3%	abbastanza 43%	poco 51%	per nulla 3%
<i>La Città metropolitana è un Ente propenso ad acquisire nuove tecnologie e a migliorare i processi di lavoro</i>	molto 11%	abbastanza 43%	poco 40%	per nulla 6%
<i>Ho trovato un'eccessiva burocrazia, una rigidità di norme e procedure</i>	molto 20%	abbastanza 49%	poco 29%	per nulla 2%
<i>L'impegno sul lavoro e le iniziative personali vengono apprezzate da superiori e colleghi/e</i>	molto 26%	abbastanza 66%	poco 5%	per nulla 3%