



Programma di Formazione Triennale 2003/2005

Indice

PREMESSA.....	3
1 – FORMAZIONE COME OPZIONE STRATEGICA	3
2 – FORMAZIONE GENERALIZZATA	4
3 – FORMAZIONE MIRATA	6
4 – QUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE	8
5 – REFERENTI DELLA FORMAZIONE	8
6 – FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CRESCITA QUALITATIVA DEL TERRITORIO	9
7 – INDICATORI DI FORMAZIONE	9

PREMESSA

Il presente Programma fornisce gli indirizzi e gli obiettivi per l'attività di formazione del personale ARPA Umbria nel triennio 2003 – 2005.

ARPA ritiene che l'attività di formazione debba ispirarsi al modello di sviluppo sociale cui tende l'Europa ovvero investire nelle persone per pervenire ad una adeguata posizione nell'economia della conoscenza, dove istruzione e formazione sono strumenti indispensabili a vivere e lavorare nella società dei saperi.

Tale mandato, nel contesto specifico e locale di ARPA Umbria, si traduce concretamente nel Programma triennale di attività che identifica la formazione come una delle cinque opzioni strategiche che connotano l'operatività dell'Agenzia nell'immediato futuro.

1. FORMAZIONE COME OPZIONE STRATEGICA

ARPA Umbria è una struttura cui necessita:

- crescere quantitativamente
- svilupparsi qualitativamente
- utilizzare il proprio mandato per favorire lo sviluppo del territorio

I percorsi di crescita e sviluppo della struttura, così come le azioni di intervento sul territorio, che ARPA intende attuare in coerenza con gli enunciati del Programma triennale di attività, devono tuttavia essere governati per far sì che all'adeguamento strutturale corrisponda un'effettiva riqualificazione della capacità operativa e che si orienti in modo armonico e organico. La formazione è uno degli strumenti del governo di questo sviluppo. Riteniamo infatti che la crescita culturale e professionale conseguibile solo attraverso idonei percorsi di formazione sia il mezzo per rispondere in modo efficace e competente agli impegni dell'Agenzia, consentendole nel contempo di porsi come idoneo supporto allo sviluppo del territorio.

Il programma di formazione di ARPA si articola in due linee d'azione:

- formazione generalizzata al fine di instaurare processi diffusi di aggiornamento e di crescita;
- formazione mirata alla maggior professionalizzazione in specifici campi d'azione di singole figure, già presenti nella struttura o di nuova acquisizione.

2. FORMAZIONE GENERALIZZATA

ARPA Umbria è cresciuta molto e in tempi molto rapidi senza che a ciò sia corrisposto un adeguato consolidamento delle risorse umane e finanziarie. Oggi risultano impiegate in varie forme circa 190 persone; il conseguente stress cui è sottoposta la struttura tuttavia non è imputabile esclusivamente al passaggio da 0 a risorse a 190 in soli tre anni, ma anche alla disparità delle esperienze di origine e delle situazioni contrattuali delle persone. Riteniamo pertanto indispensabile che parte degli sforzi per l'adeguamento strutturale debbano essere dedicati alla costruzione di un organismo più omogeneo e più coeso dove, tra le singole componenti, ci sia maggior condivisione della *mission* dell'Agenzia. Il raggiungimento di questi obiettivi può peraltro riguardare anche la crescita di autorevolezza dell'agenzia nei confronti del contesto socio-economico in cui opera. ARPA, infatti, non è un organismo chiuso in se stesso, il suo personale ha rapporti professionali quotidiani con reti esterne ed è pertanto veicolo o, meglio, agente di comunicazione dell'Agenzia stessa.

Inoltre, poiché la formazione si presta ad essere percepita come strumento di gratificazione, facendo leva su questo meccanismo si può aumentare la partecipazione attiva dei dipendenti all'organismo di appartenenza, a condizione di considerare unitamente agli aspetti professionali i loro interessi e le propensioni individuali.

La formazione, infine, è elemento cardine della costruzione di un articolato sistema di qualità sottoposto alle necessarie certificazioni e verifiche che ha rappresentato per l'Agenzia un'ulteriore opzione strategica fin dalla sua costituzione. La qualità infatti può nascere solo con una capillare e mirata formazione del personale che la deve praticare; nel contempo l'applicazione dei principi della qualità instaura un processo di formazione continua, che costituisce il motore del miglioramento delle attività. Le esigenze formative che l'Agenzia rappresenta sono dunque avvalorate dal suo impegno nei confronti della qualità.

La formazione generalizzata si esplicherà nelle seguenti tre direzioni:

a) *Miglioramento della comunicazione interna*

E' intenzione dell'Agenzia incrementare la quantità e la qualità della comunicazione interna sulle proprie attività. Conoscere le attività e il lavoro degli altri, infatti, ha almeno quattro ricadute positive:

- migliora il senso di appartenenza a un insieme e conseguentemente diminuisce gli attriti derivanti dalle diverse origini e dai diversi contratti delle persone;

- consente di sapere con maggior chiarezza chi fa cosa e facilita l'individuazione di coloro a cui ci si deve rivolgere per risolvere i problemi che via si pongono con evidenti benefici in termini di efficienza,
- mette in grado ogni persona di rispondere alle richieste/domande/curiosità che possono essere formulate dal mondo esterno circa attività dell'Agenzia che esulano dalla stretta competenza dei singoli, con miglioramento delle capacità di comunicazione esterna;
- attenua il rischio che la risposta al mondo esterno sia gravata dal senso di estraneità o di eventuale disagio.

Le azioni formative, orientate al ruolo delle diverse figure professionali, si svilupperanno su due linee:

- seminari iniziali di indirizzo, in cui sia i responsabili di struttura sia i tecnici intervengono per evidenziare gli orientamenti dei prossimi tre anni di attività in cui sono coinvolti;
- brevi *briefing* (aggiornamenti), di un'ora circa, con cadenze regolari (una volta al mese, bimestrale, altro), il cui esito atteso è di fare in modo che ogni persona sia a conoscenza delle diverse attività che coinvolgono la struttura;

b) Formazione sulla gestione dei processi e l'amministrazione delle risorse (umane e finanziarie)

Al fine di migliorare la managerialità dei responsabili di struttura o progetto necessita consentire loro approfondimenti sulle tecniche di *project management* (gestione dei progetti) e *team building* (gestione dei gruppi di lavoro), oltre che sulle prassi amministrative. Questo tipo di formazione sarà assicurata da formatori esterni in sede o fuori sede.

c) Aggiornamento continuo sui grandi temi ambientali

Visto l'evolversi continuo delle normative e delle tecnologie applicate all'ambiente si prevedono nell'arco dell'anno alcuni seminari d'aggiornamento su questi temi, tenuti prevalentemente da personale interno alla struttura affiancato ove utile da personalità esterne del mondo scientifico in grado di portare rilevanti competenze specifiche ed esperienze. Questi seminari saranno aperti a tutto il personale. Tenuto conto che l'Agenzia si è data come obiettivo di grande respiro quello di essere uno dei motori della sostenibilità del territorio umbro, l'argomento sin da ora individuabile per uno di questi seminari verterà sui controversi significati di "sostenibilità" e di "sviluppo sostenibile", così

da consentire ad ogni componente dell'Agenzia di acquisire gli elementi di base della cultura della sostenibilità.

3. FORMAZIONE MIRATA

L'Agenzia deve inserire nuove figure professionali all'interno della propria struttura per rispondere in modo efficace e competente alle nuove disposizioni normative e conseguire gli obiettivi indicati nel Programma triennale di attività. A fronte delle 114 unità oggi in organico e delle ulteriori circa 80 impiegate con varie forme di rapporto di prestazione, la previsione della dotazione organica si attesta a regime su 250 dipendenti stabili. Il Programma triennale stesso comporta per la sua attuabilità che nel periodo di vigenza si pervenga ad un organico reale di almeno 190 persone con un incremento rispetto all'attuale situazione di circa il 70%.

È anche a questo nuovo personale che si rivolge la formazione mirata.

Strumento fondamentale per indirizzare questo tipo di formazione è la predisposizione di un "programma di formazione" individuale da parte dei singoli responsabili, in ottemperanza a quanto richiesto dai sistemi di qualità.

Il programma di formazione individuale integra con iniziative specifiche per singole figure professionali o singoli servizi le attività di formazione generalizzata indicate al paragrafo precedente.

Modalità di attuazione della formazione individuale:

- partecipazione a corsi d'aggiornamento esterni
- affiancamento a personale esperto interno (particolarmente per i nuovi inserimenti)
- predisposizione di specifici corsi interni
- partecipazione ad eventi quali seminari, *workshop*

Argomenti di riferimento della formazione individuale:

- uso degli strumenti informatici di base (sistemi operativi, applicativi di base quali video scrittura, fogli di calcolo, *editor* di presentazioni, *data base*, ecc.)
- applicazioni tecniche informatiche e normative di settore rispetto alle mansioni attribuite
- principi del sistema qualità dell'Agenzia e loro approfondimento nelle procedure di competenza
- gestione dei processi e del lavoro di gruppo (*project management*).

La predisposizione del programma di formazione individuale tiene conto dei ruoli assunti nel contesto dell'Agenzia, dei compiti attribuiti e degli obiettivi perseguiti dal programma triennale, evidenziando chiaramente gli ambiti ed i livelli di crescita su cui si intende intervenire in relazione alle necessità poste sia dall'esercizio di nuove competenze che dal potenziamento di attività già esistenti (*gap analysis*).

I tematismi per i quali risultano, al momento, maggiormente inadeguate le competenze interne sono:

- Inquinamento acustico
- Inquinamento elettromagnetico
- Bonifiche di siti inquinati

Gli ambiti di attività in cui, pur essendo presenti qualificate competenze, urge effettuare un potenziamento con nuove risorse sono identificabili con:

- le problematiche dell'atmosfera
- la gestione informatica
- le analisi di laboratorio
- i controlli territoriali

Si calcola che le nuove risorse da introdurre siano almeno 60 tramite stabilizzazione dei comandi, mobilità e concorsi, suddivise tra figure professionali di esperienza e figure giovani da far crescere e formare.

Un aspetto strategico per l'Agenzia, trasversale a tutte le sue attività come evidenziato dal programma triennale, riguarda l'uso di sistemi informativi ambientali e la reportistica nelle sue varie articolazioni: uso di indicatori e loro lettura integrata, produzione di Rapporti sullo Stato dell'Ambiente, contabilità ambientale.

La capacità di costruire i sistemi di informazione ambientale anche utilizzando i supporti informatici è individuata come uno dei nodi di interesse in ambito europeo come si può rilevare dai contributi portati alla 16° Conferenza internazionale EnviroInfo Vienna 2002 (*Environmental Communication in the Information Society*).

Si attribuisce pertanto rilievo tra le priorità alla formazione finalizzata a questo obiettivo; ogni sezione dovrà poter contare, nell'arco dei tre anni, su almeno due persone in grado di: 1) interfacciarsi con i sistemi informatici di gestione dell'informazione ambientale e 2) avere conoscenze approfondite sui set di indicatori da costruire e utilizzare per individuare impatti pressioni, stato e risposte, nonché sulle letture integrate di tali indicatori. Al fine di perseguire più agevolmente questo obiettivo, verrà costituito un apposito gruppo di lavoro

intersettoriale, comprendente anche il servizio sviluppo sistema informativo. Nello specifico, si tratterà sia di formare nuove competenze, innestandole su quelle già esistenti, sia di individuare le risorse che mostrino l'adeguata base culturale e la motivazione per crescere in questo settore.

4. QUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE

Ancorché il “Sistema Agenziale” abbia assodato che il che il programma di educazione continua, ECM, previsto dal D.Lgs. 502/92 non costituisce un obbligo per le ARPA che lo compongono, si è dell'avviso che i presupposti del dettato normativo siano ampiamente condivisibili. Ciò non solo e non tanto per assicurare al personale ARPA e del SSN che fruisce dello stesso contratto percorsi formativi equiparabili, ma soprattutto per cogliere l'occasione, insita nella prassi dell'ECM, di qualificare sempre più e meglio tali percorsi.

Si intende pertanto, coerentemente con i principi che informano lo sviluppo del sistema qualità di ARPA Umbria e con le linee di indirizzo concordate con le altre Agenzie, ove possibile, effettuare attività formative accreditate in ambito ECM, previo loro adeguamento alle specifiche esigenze ambientali ed estensione a tutti i ruoli del personale ARPA. A tale scopo, in via preliminare e fino ad intervenuto adeguamento dell'offerta, riteniamo preferibile per ARPA costituirsi *provider* delle proprie attività formative su cui conseguire l'accreditamento, o avvalersi di analoghe iniziative delle altre Agenzie piuttosto che ricorrere al mercato ancora troppo vincolato alle esigenze sanitarie.

5. REFERENTI DELLA FORMAZIONE

Come operatori esterni da utilizzare per la formazione in ARPA si intende tenere a riferimento alcuni soggetti in particolare che acquisiscono così il ruolo di referenti privilegiati sul tema.

Per la partecipazione a corsi organizzati da esterni, l'idoneità a ricoprire tale ruolo viene riconosciuta alle altre ARPA dotate di strutture formative consolidate, anche per la già dimostrata disponibilità a personalizzare le offerte stesse.

Per la formazione di cui si fa direttamente carico ARPA Umbria si intende ricorrere preferibilmente all'Università ed al CNR sviluppando tra l'altro le collaborazioni alla realizzazione di progetti speciali che prevedono ricadute formative sul personale che vi partecipa. Si potrà inoltre trovare un valido supporto anche sul piano organizzativo a compenso degli attuali deficit delle competenti strutture dell'Agenzia, nel Centro Studi Villa Montesca per la specifica esperienza maturata sui temi dell'ambiente che l'ha portato ad

essere riconosciuta dalla Regione Umbria quale "Centro di eccellenza regionale per la formazione ambientale".

6. FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CRESCITA QUALITATIVA DEL TERRITORIO

La formazione come strumento per la costruzione di competenze e capacità può positivamente incidere sulle relazioni che le attività di ARPA instaurano con l'esterno. Il livello con cui sono svolte queste attività, per avere piena efficacia deve trovare riscontro nelle competenze presenti presso gli enti locali, i Comuni in particolare; potrebbe essere dunque opportuno che la crescita professionale dell'Agenzia si raccordasse con la crescita delle competenze locali. Questo potrà essere attuato semplicemente invitando operatori appartenenti ad altre strutture (tecnici comunali, funzionari provinciali, altri portatori di interesse) a corsi, seminari, workshop, organizzati per il personale dell'Agenzia. In tal modo, si produrrà già in fase formativa, la condivisione di linguaggi, approcci, metodi e conoscenze facilitando così il successivo lavoro comune. Un esempio può essere fornito dalla necessità anche per i Comuni di adeguare le proprie conoscenze sulla specifica tematica dell'inquinamento acustico. Dovendo necessariamente organizzare uno o più corsi di formazione, sulla gestione di questa criticità, si potrà dare un taglio agli interventi dei docenti tale da essere generalmente fruibile da una utenza allargata.

7. INDICATORI DI FORMAZIONE

Nel triennio 2000-2002 sono state individuate ed eseguite numerose iniziative di formazione (92) utilizzando per alcune esclusivamente risorse interne.

Le iniziative formative hanno interessato il personale a tutti i livelli, dirigenti e tecnici in ugual misura perseguendo obiettivi generali, come la formazione sui principi di assicurazione di Qualità ai fini dell'accreditamento dei laboratori e della certificazione dell'Agenzia e la formazione di base in informatica.

Ampio spazio è stato dato alla trattazione di argomenti specifici volti a riqualificare il personale in servizio e qualificare le nuove figure. In particolare i temi trattati sono stati inerenti a : Aggiornamento su nuove metodologie in campo chimico, biologico e fisico, in acustica, nell'addestramento sull'utilizzo di nuove strumentazioni e sul calcolo statistico di incertezza e per la formazione di RSPP, dei RLS e degli addetti alle emergenze.

In particolare nel 2002 ciascun operatore ha goduto in media 19 ore di formazione per una spesa complessiva di circa € 19.000,00.