



Ministero della Giustizia

DISTRETTO DI CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

Ufficio Formazione

Piazza dei Tribunali n. 4 - 40124 BOLOGNA

Tel. 051/201506-07 - Fax. 051/201706

Prot.n. 3139/17

Bologna, 05 MAG. 2017

Al Ministero della Giustizia
Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria,
del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della
Formazione
Ufficio II Formazione - ROMA -

Oggetto: Piano della formazione del personale per l'anno 2017.

Trasmettiamo il Piano distrettuale per la formazione del personale predisposto secondo le disposizioni della Direzione Generale del Personale e della Formazione contenute nella nota prot.n. 53203.U datata 20 marzo 2017.

per Il Procuratore Generale
Ignazio De Francisci

L'Avvocato Generale
Alberto Candi

Il Presidente della Corte d'Appello
Giuseppe Colonna



**UFFICIO FORMAZIONE DEL DISTRETTO DI
BOLOGNA**

**PIANO DI FORMAZIONE
DEL PERSONALE**

ANNO 2017

INDICE

- 1. Introduzione** **p. 3-4**

- 2. Attuale assetto dell'Ufficio Formazione Distrettuale** **p. 4**

- 3. Riepilogo delle attività realizzate nell'anno 2016** **p. 5-7**

- 4. Pianificazione delle attività formative per l'anno 2017** **p. 8-10**

- 5. Attività da realizzare nel triennio 2016/2019** **p. 11-12**

INTRODUZIONE

Il Piano della Formazione è un processo sistemico che coinvolge i membri di un'organizzazione per una crescita e uno sviluppo generale delle risorse umane attraverso: la definizione degli obiettivi e l'analisi dei fabbisogni, l'individuazione dei metodi didattici e degli strumenti di erogazione dei contenuti, il monitoraggio e la valutazione degli interventi formativi.

Una buona attività di pianificazione della formazione del personale definisce le esigenze generali dell'organizzazione, tempi e modi di erogazione e tende a sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici, il miglioramento delle performance organizzative e delle prestazioni individuali. Valutare la formazione, quindi, significa eseguire un monitoraggio in tre diversi momenti:

- *ex ante*, preliminare alla verifica delle condizioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi;
- *in itinere*, monitoraggio eseguito al fine di garantire il rispetto degli elementi progettuali e l'attenzione alla qualità complessiva attraverso l'applicazione di meccanismi correttivi;
- *ex post*, ovvero la misurazione dell'efficacia dell'intervento e del grado di successo rispetto agli obiettivi iniziali.

Lo stesso D.Lgs. 165/2001 all'art. 7 bis stabilisce che le amministrazioni *"...predisporgono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari"*. Risulta pertanto prioritaria la progettazione delle iniziative formative per ciascuno anno di riferimento.

Negli ultimi anni abbiamo tuttavia assistito a un graduale ridimensionamento dell'investimento formativo per dipendente e a interventi legati ad argomenti più immediatamente funzionali alla sicurezza sul posto di lavoro e alle tematiche giuridico-normative.

Notevole l'impegno dell'amministrazione giudiziaria sui processi di informatizzazione e digitalizzazione e, pertanto, sulle attività formative connesse. L'attività di informatizzazione è un obiettivo prioritario del Ministero della Giustizia, nell'ottica della semplificazione e razionalizzazione

dell'attività quotidiana degli uffici giudiziari, attraverso la promozione e la diffusione di strumenti al passo con l'evoluzione tecnologica.

E' proseguito altresì a livello nazionale il percorso rivolto al personale proveniente dalla mobilità esterna. Questo momento costituisce una significativa valorizzazione del ruolo della formazione decentrata nel Ministero della Giustizia su cui tanti fattori, tra cui la contrazione delle risorse umane ed economiche, avevano inciso contribuendo a svilirne il valore come fulcro nell'ambito delle politiche di gestione del personale. L'obiettivo di questo intervento formativo è stato far emergere e consolidare le competenze di un personale già inserito da anni in altri contesti organizzativi, agevolandone l'integrazione in una realtà nuova e complessa in cui potevano crearsi resistenze, se non addirittura conflittualità, dal personale interno.

Fondamentale in questa ultima fase del percorso è la relazione che si è creata con il tutor/coach di riferimento tesa a favorire il processo di apprendimento, responsabilizzazione e integrazione del personale in mobilità esterna.

2. Attuale assetto dell'Ufficio Formazione Distrettuale:

Dal 2 gennaio 2014 a oggi le Assistenti giudiziarie signora Cinzia Rondelli e dr.ssa Alessia Ruggeri in servizio, rispettivamente, nella Procura Generale di Bologna e nella Corte d'Appello di Bologna, sono le sole addette all'Ufficio distrettuale per la formazione del personale. Le suddette assistenti sono assegnatarie altresì di compiti specifici all'interno dei propri uffici, rispettivamente Procura Generale e Corte d'Appello di Bologna.

A partire da gennaio 2014, con decreto n. 356 C.A. - 125 P.G. datato 12 dicembre 2013 a firma congiunta dell'Avvocato Generale e del Presidente della Corte d'Appello di Bologna, la direzione e il coordinamento dell'Ufficio Formazione distrettuale di Bologna sono state temporaneamente e congiuntamente affidate alla dr.ssa Marilena Cerati, Dirigente la Corte d'Appello di Bologna e alla dr.ssa Vilma Zini, Dirigente la Procura Generale di Bologna.

Nell'ambito dell'iniziativa sulla formazione d'ingresso destinata al personale assunto in esito all'Avviso di mobilità esterna, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.163/2001 per la copertura a n.1031 posti a tempo pieno e indeterminato, è stata specificamente coinvolta la dott.ssa Alessia Ruggeri quale referente per la formazione del distretto di Corte d'Appello di Bologna.

RIEPILOGO DELLE ATTIVITÀ REALIZZATE NELL'ANNO 2016

Le attività formative realizzate nell'anno 2016 hanno ampiamente interessato la materia della sicurezza sui posti di lavoro.

In particolare, è stato concluso il percorso sull'aggiornamento antincendio con il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Bologna che ha coinvolto quarantuno unità di personale di diverse qualifiche, provenienti dagli uffici giudiziari del distretto di Corte d'Appello di Bologna.

Sempre nell'Area Giuridico-Normativa è risultato prioritario l'intervento di prima formazione e aggiornamento per gli addetti al Primo Soccorso, grazie a una Convenzione siglata con l'Azienda USL di Bologna. Tale iniziativa ha visto la partecipazione di sessantanove unità al percorso di prima formazione e cinquantanove unità all'aggiornamento.

L'art. 2 comma 1 lettera d) del D.Lgs 81/08, definisce "Dirigente" la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. L'art. 37 del D. Lgs. 81/08 prevede una specifica formazione per i Dirigenti, secondo i contenuti e la durata previsti dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. E' stata quindi attivata l'iniziativa rivolta ai Dirigenti amministrativi al fine di approfondire la gestione e la valutazione dei rischi, la comunicazione, la formazione e la consultazione dei lavoratori. La giornata di follow up, che ha richiamato le disamine affrontate nel corso dell'anno 2015, ha affrontato alcune criticità degli uffici giudiziari del distretto di Corte d'Appello di Bologna attraverso simulazioni ed esercitazioni.

In particolare, sono stati analizzati il ruolo e le responsabilità del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del necessario coordinamento fra queste due figure e quella del Dirigente/Datore di lavoro. E' stata altresì avanzata l'ipotesi di un coordinamento che agisca a livello distrettuale per quanto concerne la nomina e le funzioni del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Considerevole l'apprezzamento espresso dai Dirigenti.

La tavola rotonda sullo studio e applicazione del nuovo Codice degli Appalti ha visto infine la partecipazione di quarantuno unità di personale, di cui 12 Dirigenti amministrativi e 29 appartenenti a varie qualifiche impegnate quotidianamente nelle problematiche afferenti il nuovo Codice degli Appalti.

Dopo un breve excursus normativo e un approfondimento sul ruolo dell'ANAC, sono stati analizzati casi concreti sulla base delle segnalazioni trasmesse all'Ufficio Formazione da parte dei Dirigenti degli uffici giudiziari.

Considerevole l'apprezzamento espresso dai discenti con valutazioni alte, soprattutto per quanto concerne la performance dei docenti.

Da sottolineare infine la volontà degli Avvocati dello Stato Laura Paolucci e Andrea Cecchieri di rinunciare al compenso per l'attività di docenza, poiché la ritengono un dovere di collaborazione istituzionale.

A seguito dell'avviso di mobilità per la copertura di 1.031 posti a tempo pieno e indeterminato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 20 gennaio 2015, è stato definito un programma dettagliato di iniziative di sviluppo professionale destinate sia al personale esterno in mobilità, sia al personale interno che sarà coinvolto come staff didattico e come tutor. Nella realizzazione delle attività didattiche d'aula, è stata realizzata una forma di collaborazione tra distretti contigui (Ancona e Bologna), al fine di contenere i costi e aumentare l'efficacia delle scelte organizzative. Il percorso formativo è suddiviso in Moduli e il primo di questi, avviato e concluso nel mese di aprile 2016, è identificato come "Accogliere e Guidare" finalizzato a preparare i responsabili degli uffici alle attività di accompagnamento e formazione da realizzare. Tale modulo ha coinvolto trentaquattro unità interne del distretto di Corte d'Appello di Bologna in qualità di tutor e si è sviluppato in tre edizioni di tre giornate ciascuna per la durata complessiva di diciotto ore, suddivise come di seguito riportato:

- la prima giornata "*Accogliere e formare*" ha affrontato la presentazione del progetto, cenni sul ciclo della formazione, la gestione dei percorsi guidati di osservazione partecipante e l'applicativo Moodle;
- la seconda giornata "*Accogliere e orientare*" ha introdotto i concetti di comunicazione e relazione nel contesto lavorativo e il questionario di rilevazione delle competenze;
- la terza giornata "*Accogliere e migliorare*" ha analizzato il lavoro di gruppo e ruoli, fasi e risorse del project work.

Il progetto si esaurirà poi con i Moduli 5 ("a" destinato al personale in mobilità di area terza e "b" destinato al personale in mobilità di area seconda) e 6 dedicato ai Project Work.

Prospetto A: RIEPILOGO DELLE ATTIVITÀ REALIZZATE NELL'ANNO 2016

AREA	TITOLO DEL PROGETTO	METODOLOGIA	Nr. GG X EDIZIONE	Nr. ORE X GIORNO	TOT ORE X EDIZIONE	Nr Edizioni	TOT ORE	DIRIGENTI	NON DIRIGENTI	TOTALE UNITA' AVVIATE	FONDI ACCREDITATI CAP: 1451,8
MG	<i>InFormazione</i> – Modulo 1 “Accogliere e guidare” (distretti di Ancona e Bologna) (P.D.G. 23/3/2016)	ALF	3	6	18	3	54	3	31	34	10.591,91
GN	Sicurezza -intervento formativo per i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08. Aggiornamento . (P.D.G. 19/2/2016)	ALF	1	5	5	4	20	1	40	41	5.070,11
GN	Sicurezza -corso di formazione dei lavoratori addetti al Primo Soccorso e alla gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/08. (P.D.G. 30/11/2015)	ALF	2	8+4 *	12	5	48	0	69	69	Costi anno 2015
GN	Sicurezza -corso di aggiornamento dei lavoratori addetti al Primo Soccorso e alla gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/08. (P.D.G. 30/11/2015)	ALF	1	4	4	4	16	1	58	59	Costi anno 2015
GN	Sicurezza – Follow up intervento formativo per i Dirigenti degli Uffici giudiziari del distretto di Bologna, ai sensi del D.Lgs.81/08. (P.D.G. 11/11/2016)	LI	1	8	8	1	8	13	0	13	1.239,50
EF	Nuovo Codice degli Appalti – incontro di studio (P.D.G. 9/09/2016)	LI	1	6	6	2	12	12	29	41	Attività a costo zero per espressa rinuncia dei docenti del 24/11/2016
	TOTALE	-	-	-	53	19	158	30	227	257	16.901,52

* Teoria: 1 giornata da 8 ore.
 Prove pratiche: 1 giornata da 4 ore.

PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PER L'ANNO 2017

1) Iniziative formative già previste nel Piano 2016 e completate nel 2017

Fra le attività pianificate nel 2016 e che sono state o saranno realizzate nel 2017 rientrano quelle legate al percorso "InFormazione". In particolare, si tratta dei Moduli: **5 a)** - "*Leadership e gestione dei gruppi di lavoro*" (rivolto al personale di Area terza e con l'obiettivo di fornire gli strumenti e i metodi per gestire le dinamiche di gruppo e per motivare le persone, riconoscendone le potenzialità e i bisogni di sviluppo professionale.); **5 b)** - "*Gruppi di lavoro e lavori di gruppo*" (rivolto al personale di Area seconda e con l'obiettivo di utilizzare il lavoro di gruppo come strategia per ottenere migliori risultati derivanti dai talenti collettivi del team, dalla capacità dei membri di sostenersi l'un l'altro per superare i momenti difficili, dalla possibilità di moltiplicare le opzioni grazie alla creatività che deriva dal confronto di idee.); **6** - "*Formazione sul campo*" (attività di affiancamento per l'area seconda e project work per l'area terza).

2) Iniziative formative nuove

Diversi Uffici del Distretto di Corte d'Appello di Bologna hanno segnalato l'esigenza di pianificare la **formazione iniziale** per coloro che sono entrati nella nostra Amministrazione attraverso varie procedure di reclutamento avviate dal Ministero. Per tali unità si auspica un coordinamento a livello centrale, così come avvenuto in passato per il nuovo personale in ingresso a vario titolo negli uffici giudiziari. La novità rispetto alla formazione iniziale realizzata in precedenza, è lo sviluppo di una piattaforma di *e-learning* da affiancare alla formazione tradizionale. Si ritiene necessaria una rilevazione delle nuove unità di personale in servizio presso gli uffici giudiziari del distretto, al fine di poter realizzare efficacemente interventi mirati e tarare strumenti idonei ad azioni di apprendimento e miglioramento, valorizzando le esperienze e le conoscenze individuali.

Proseguono anche nel 2017 le iniziative formative aventi a oggetto la **Sicurezza negli ambienti di lavoro**.

Il primo percorso coinvolgerà sedici Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in un'attività di prima formazione di trentadue ore.

E' poi stato rilevato un fabbisogno di prima formazione per ottantaquattro Preposti in servizio presso gli uffici giudiziari del distretto di Corte d'Appello di Bologna.

I Dirigenti hanno altresì manifestato interesse per un approfondimento in materia di **Nuovo Codice degli Appalti** da realizzare con l'Avvocatura dello Stato di Bologna.

L'Ufficio distrettuale per la formazione del personale di Bologna ha infine collaborato con l'Ufficio II Formazione del Ministero della Giustizia per una efficiente realizzazione dei corsi sugli **applicativi in uso negli uffici giudiziari**, in ottemperanza al Piano Nazionale 2016-2017. In particolare sono stati pianificati i corsi di seguito indicati:

- SICP – misure cautelari personali e reali e loro gestione;
- SICP II° modulo – estrazione dei dati e modelli statistici in uso presso gli uffici giudiziari: Consolle e SIRIS;
- TIAP – trattamento informatico degli atti processuali.

Prospetto B: PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PER L'ANNO 2017

AREA	TITOLO DEL PROGETTO	METODOLOGIA	N. GGX EDIZIONE	N. OREX GIORNO	TOTOREX EDIZIONE	N. Edizioni	TOTORE	DIRIGENTI	NON DIRIGENTI	TOTALE UNITA' AVIATE	COSTI PREVISTI
FI	Formazione iniziale per il personale in ingresso nell'amministrazione giudiziaria	ALF	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GN	Sicurezza – Formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza , ai sensi del D.Lgs. 81/08.	LI	5	6/7 *	32	1	32	-	16	16	3.000,00
GN	Sicurezza – Formazione particolare aggiuntiva per la figura del Preposto , ai sensi dell'art.37 co.7 D.Lgs. 81/08.	LI	2	4	8	4	32	-	84	84	6.000,00
EF	Nuovo Codice degli Appalti: approfondimento e sviluppi.	LI	1	8	8	1	8	15	-	15	2.000,00
MG	InFormazione – Modulo 5 a) "Leadership e gestione dei gruppi di lavoro" (distretti di Ancona e Bologna)	LI	2	6	12	2	24	0	27	27	3.000,00
MG	InFormazione – Modulo 5 b) "Gruppi di lavoro e lavori di gruppo" (distretti di Ancona e Bologna)	LI	1	6	6	1	6	0	12	12	1.000,00
MG	InFormazione – Modulo 6 "Formazione sul campo"	FI	2	6	12	3	36	3	42	45	3.700,00
IT	DGSIA – Sistema Informativo della Cognizione Penale (SICP) " <i>Misure cautelari personali e reali</i> "	ALF	2	8	16	1	16	-	21	21	Costi a carico della DGSIA

AREA	TITOLO DEL PROGETTO	METODOLOGIA	N°GGX EDIZIONE	N°OREX GIORNO	TOTOREX EDIZIONE	N°Edizioni	TOTORE	DIRIGENTI	NONDIRIGENTI	TOTALEUNITA' AVVIATE	COSTI PREVISTI
IT	DGSIA – Sistema Informativo della Cognizione Penale (SICP) II° Modulo "Estrazione dei dati e modelli statistici – Console e Siris"	ALF	2	8	16	2	32	-	27	27	Costi a carico della DGSIA
IT	DGSIA – Trattamento informatico degli atti processuali (TIAP)	ALF	2	8	16	1	16	-	21	21	Costi a carico della DGSIA
	TOTALE	-	-	-	126	16	202	18	250	268	18.700,00

* 2 gg. da 7 ore + 3 gg. da 6 ore = 32 ore

**ATTIVITA' DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2016/2019, IN PRESENZA DI EVENTUALI
ECONOMIE DI SPESA**

AREA	TITOLO DEL PROGETTO	METODOLOGIA	NR GG X EDIZIONE	NR ORE X GIORNO	TOT ORE X EDIZIONE	Nr Edizioni	TOT ORE	DIRIGENTI	NON DIRIGENTI	TOTALE UNITA' PREVISTE	COSTI PREVISTI
M.G.	Sicurezza - Valutazione sullo "Stress lavoro correlato"	LI	2	6	12	60	720	15	1516	1531	-
M.G.	Leadership (area terza)	LI	2	6	12	22	264	-	425	425	-
M.G.	Followship (area seconda)	LI	2	6	12	43	516	-	867	867	-
M.G.	Bilancio delle competenze per i dipendenti degli uffici giudiziari del distretto di C.A. di Bologna	FI	-	-	-	-	-	-	1437	1437	-
G.N.	Sicurezza – Prima Formazione lavoratori	ALF	2	6	12	8	96	-	212	212	14.000,00
G.N.	Sicurezza – Aggiornamento formazione lavoratori	ALF	1	6	6	20	120	-	480	480	17.000,00
G.N.	Sicurezza – Aggiornamento Preposti (2019)	ALF	1	6	6	2	12	-	40	40	2.000,00
G.N.	Sicurezza – Prima Formazione P.S.	ALF	2	6	12	4	48	-	62	62	5.000,00
G.N.	Sicurezza – Aggiornamento P.S.	ALF	1	4	4	3	12	-	45	45	2.000,00
G.N.	Sicurezza – Prima Formazione Antincendio	ALF	2	6	12	3	36	-	52	52	5.000,00
G.N.	Sicurezza – Aggiornamento Antincendio	ALF	1	5	5	3	15	-	63	63	4.000,00

La tabella sopra riportata propone le attività che l'Ufficio distrettuale per la formazione del personale vorrebbe realizzare in presenza di eventuali economie di spesa.

Il Decreto Legislativo n.81 del 2008 ha espresso chiaramente al comma 1 dell'art.28 l'obbligatorietà per il Datore di Lavoro di **valutare il rischio da stress correlato al lavoro**. L'art. 2. Comma 2, lett. o) del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro definisce infatti la salute quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Negli ultimi anni la Pubblica Amministrazione ha affrontato diversi cambiamenti e una forte contrazione delle risorse umane ed economiche. In tale contesto diventa rilevante potenziare strategie di intervento focalizzate sulla persona, al fine di creare una buona qualità della vita lavorativa e, quindi, del benessere individuale. Il percorso sarà rivolto a tutte le figure professionali e coinvolgerà gli uffici giudiziari del distretto di Corte d'Appello di Bologna. Non

è al momento possibile definire con esattezza il costo totale, poiché si tratta di un intervento complesso sia dal punto di vista metodologico che logistico.

I percorsi formativi sulla **Leadership** e sulla **Followship** rappresentano lo strumento strategico fondamentale per gestire efficacemente il cambiamento organizzativo. In letteratura molti sono gli articoli che hanno per argomento la leadership, mentre poco si legge sui collaboratori dei leader. I follower sono coloro che si trovano nella situazione di seguire e/o di partecipare a qualcosa guidato da altri. E' chiaro che chi si trova spesso nella situazione di seguire (i collaboratori) più facilmente può essere definito follower.

Nel processo di sviluppo della followership e della leadership è centrale la comunicazione. Ogni nuovo percorso organizzativo deve essere accompagnato da una precisa strategia di informazione che dia chiarezza e senso a tutti i protagonisti, diventando la leva psicologica di gestione del cambiamento in individui e gruppi di lavoro.

Il **Bilancio delle competenze** per i dipendenti degli uffici giudiziari trae spunto dal percorso rivolto al personale in mobilità esterna realizzato lo scorso anno. L'Amministrazione giudiziaria aveva manifestato l'interesse a sperimentare un modello di mappatura delle competenze estendendolo progressivamente a tutto il personale in servizio. Il questionario potrà essere il medesimo utilizzato in quella occasione e sarà possibile trasmetterlo elettronicamente. Sarà poi necessario definire le modalità di analisi.

Gli ulteriori corsi elencati riguardano la formazione e l'aggiornamento delle diverse figure previste dalla normativa sulla **sicurezza sul lavoro**.