

2

L'ESPERIENZA DELLE REGIONI

(a cura del Gruppo di lavoro tecnico delle Regioni e Province Autonome)

PAGINA BIANCA

1. LA FORMAZIONE NELLE REGIONI

La necessità di migliorare i servizi forniti dalla Pubblica Amministrazione e, prioritariamente, di semplificare la complessa macchina burocratica, ha determinato l'avvio di un processo di modernizzazione che parte dalle leggi n. 142 e n. 241 del 1990 e che oggi è concretamente in fase di attuazione, per gli effetti delle leggi del "ciclo Bassanini", dalla n. 59/97 alla recente n. 50/99.

I provvedimenti di riforma si pongono nel solco di un processo riformatore destinato a cambiare profondamente il rapporto tra amministrazione e cittadini e si propongono come obiettivo la costruzione di pubbliche amministrazioni più semplici, più efficienti e più vicine ai cittadini.

Alla base del processo di modernizzazione e di riforma della Pubblica Amministrazione è in atto un ampio intervento di formazione, per attuare le condizioni necessarie all'affermazione di una nuova cultura amministrativa, che coinvolga tutto il pubblico impiego, dai dirigenti al personale di front-line.

Il **Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/98** riconosce alla formazione un ruolo essenziale, sottolineando come un modello sociale equilibrato e l'elevata capacità competitiva determinata dal nuovo contesto europeo e internazionale, non possono prescindere da "un crescente ruolo della creazione e diffusione di conoscenza" e, conseguentemente, dal "ruolo del sistema di istruzione, formazione e ricerca."

La Prima Conferenza Nazionale sulla formazione nel settore pubblico promossa dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e svoltasi a Roma nel febbraio 1998, ha confermato il ruolo strategico della formazione nel processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione, riprendendo con forza l'invito alle amministrazioni pubbliche di investire almeno l'1% del monte salari in interventi formativi. Un suggerimento peraltro già introdotto, ma rimasto disatteso, con la "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica.

Il nuovo **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** del comparto del personale delle "Regioni-Autonomie Locali" fa proprio questo obiettivo e lo rende vincolante per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che per la formazione del personale debba essere investita "una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale".

L'art. 23 del Contratto, nel disciplinare lo "Sviluppo delle attività formative" stabilisce che l'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti "come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale".

Il Dipartimento per la Funzione Pubblica, per la realizzazione del Secondo Rapporto sulla formazione nella pubblica amministrazione, da presentare nel corso del Forum P.A., ha richiesto e sollecitato un contributo specifico delle Regioni e delle Province autonome.

Questo è stato l'incipit del lavoro di ricerca e confronto che ha consentito la realizzazione di questo Rapporto sulla Formazione del Personale.

Le Regioni, partendo dal consueto tavolo "tecnico" dei dirigenti del personale, hanno dato continuità al lavoro precedentemente svolto sulle tematiche inerenti la formazione, con l'obiettivo di offrire un qualificato strumento, rappresentativo della loro esperienza.

Il lavoro realizzato, che comprende le realtà delle regioni a statuto ordinario, delle regioni a statuto speciale e delle due province autonome di Trento e Bolzano, è teso a rilevare e commentare dati che provengono da tutto il territorio nazionale e che sono riferiti a P.A. fra loro omogenee. L'obiettivo perseguito è stato quello di considerare la realizzazione di questo rapporto non come un traguardo, ma come un punto di partenza per un confronto di esperienze e riflessioni che si ritiene utile strumento di crescita e sviluppo.

È stato predisposto, e somministrato a tutte le Regioni ed alle due Province autonome, un questionario di rilevazione, continuativo rispetto alla prima rilevazione effettuata nel 1997 ma arricchito ed integrato con gli strumenti di rilevazione concordati con le altre componenti della pubblica amministrazione e coerente con gli strumenti di rilevazione adottati. Un Gruppo di lavoro tecnico¹ ha esaminato ed elaborato i dati pervenuti e la documentazione di corredo, esemplificativa di norme, procedure, piani di formazione.

I risultati conseguiti sono andati oltre le aspettative. Hanno rivelato uno scenario ampio ed articolato, in forte evoluzione, ricco di esperienze acquisite in contesti e con modalità molto diverse fra loro, ma accomunate dalla stessa determinazione nell'individuare nella formazione lo strumento strategico del cambiamento.

Il Rapporto sulla Formazione del personale delle Regioni e delle Province autonome delinea una mappatura, sufficientemente completa, dell'esperienza formativa attuata e degli strumenti adottati nei suoi molteplici aspetti.

Le giornate di formazione/uomo erogate dalle regioni sono passate da 110301 del 1996 a 182691 del 1998, con un incremento della quota di risorse investite in formazione rispetto alla spesa complessiva per il personale, che sale dallo 0,38% del 1996 allo 0,44% del 1998 e allo 0,65% se si considerano le spese connesse (missioni e personale assegnato alla

¹ Il Gruppo di lavoro tecnico si è formato durante l'incontro sulla Formazione del Personale svoltosi a Roma il 22 ottobre 1997. Ne hanno fatto parte quattro Regioni:

- **Regione Emilia Romagna** (dott.ssa Nadia Biavati - dott.sa Daniela Degli Esposti)
- **Regione Lazio** (dott.ssa Maria Floridia - dott.ssa Simonetta Sicilia)
- **Regione Lombardia** (dott.ssa Renata Sparacio - dott. Roberto Munarin)
- **Regione Piemonte** (ing. Sergio Crescimanno - dott. Ernesto Vidotto), che ha coordinato i lavori di ricerca ed analisi che hanno consentito la redazione del Rapporto sulla Formazione.
- **Regione Toscana** (dott.ssa Miriam Pavi - dott.ssa Antonella Barlacchi)

struttura che si occupa di formazione). Un trend fortemente positivo, anche se l'obiettivo dell'1% è ancora lontano, ma che scaturisce da dati oggettivi, omogenei per tipologia a quelli utilizzati per il rapporto precedente e quindi confrontabili, attendibili perché vagliati attentamente e, soprattutto, che dimostrano una crescita reale, non frutto di operazioni di aggregazioni contabili fra voci di spesa diverse.

Nonostante le difficoltà derivanti da un'indagine conoscitiva condotta su esperienze originariamente non omogenee, che ha determinato la necessità di verifica validante di alcuni dati, il Rapporto offre un panorama non parziale dei sistemi formativi attuati dagli enti di programmazione ed evidenzia come la formazione sia in forte espansione. Un significativo incremento delle risorse impegnate, degli interventi realizzati ed un ampliamento di casi di eccellenza, oramai non più prerogativa di alcune regioni, evidenziano come l'impegno assunto durante la Conferenza Nazionale sulla formazione del febbraio 1998, ribadito successivamente dal Patto Sociale e recepito dal nuovo contratto del Comparto Regioni-Autonomie Locali, si stia trasformando in concreta realtà. Le regioni hanno aumentato significativamente il loro impegno per la formazione ed anche se il traguardo dell'1% delle spese per il personale da investire in attività formative è ancora lontano, il trend positivo è inequivocabile.

Ma non è solamente il dato quantitativo ad essere importante. Ad esso sottintende uno sviluppo ed una crescita di esperienze e metodologie, dalla teleformazione all'autoformazione, dall'istituzione di albi di formatori interni alla realizzazione di reti di referenti formativi, dall'espansione delle esperienze di formazione obiettivo alle connessioni sempre più strette con i nuovi percorsi di carriera, dagli strumenti di verifica e controllo a sempre più elevati standard qualitativi.

Pur disponendo di dati e documentazione riferiti all'universo delle venti Regioni e delle due Provincie autonome, che avrebbero consentito una presentazione comparata delle singole esperienze, si è preferito, anche per questo secondo rapporto, lavorare su dati di sintesi. L'obiettivo della ricerca non era certo quello di presentare una graduatoria di merito. Il Rapporto cerca invece di presentare, utilizzando i dati pervenuti, lo stato dell'arte complessivo, le metodologie e le procedure adottate, l'incidenza delle diverse aree di contenuto.

Talvolta, è stato necessario integrare l'analisi dei dati con testimonianze estrapolate da singoli documenti. Il loro inserimento non vuole evidenziare eccellenze, ma esemplificare concretamente il commento ai dati, cercando di rappresentare, quando possibile, tutte le Regioni che hanno inviato documenti in allegato al questionario.

Complessivamente, pur non avendo la pretesa di aver esaurito l'universo delle esperienze realizzate, i risultati presentati nel Rapporto premiano lo sforzo sostenuto. Confidiamo che rappresenti l'opportunità per dare continuità ad un confronto, ormai consolidato sulla formazione del personale delle Regioni.

1.1. Il questionario di rilevazione

Lo strumento adottato per la rilevazione dei dati è un questionario, appositamente predisposto, sulla base dell'esperienza precedentemente acquisita e correlata con le esigenze di raffronto e comparazione dei dati con le altre amministrazioni pubbliche effetto della rilevazione. Dopo alcuni incontri operativi promossi dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, nel contesto dei quali sono stati individuati i parametri di riferimento per la rilevazione, le Regioni hanno predisposto il loro questionario.

La stesura è stata predisposta dal gruppo di lavoro tecnico che ha realizzato la prima rilevazione e che si è riunito a Milano il 25 gennaio, a cui hanno partecipato Emilia Romagna, Lazio, Lombardia e Piemonte, ed in seguito allargato alla Toscana. Successivamente il questionario è stato perfezionato e validato in occasione della riunione dei direttori del personale svoltasi a Roma il 10 febbraio.

La rilevazione non è stata limitata ad una mera rilevazione statistica della formazione erogata ma finalizzata ad una analisi qualitativa dell'esperienza formativa delle Regioni, per evidenziare gli aspetti evolutivi rispetto al primo rapporto, con particolare attenzione a procedure, metodologie, strumenti, correlazioni con il sistema organizzativo aziendale, quadro normativo di riferimento, applicazione del nuovo ordinamento, aspetti innovativi

La formulazione del questionario, opportunamente testato dal Gruppo di lavoro prima di essere somministrato a tutti i soggetti destinatari dell'indagine, ha cercato di rispondere a questi requisiti, sia con domande chiuse e direttamente finalizzate all'aggregazione statistica, sia con domande aperte alla rilevazione qualitativa delle differenze.

Ogni domanda è stata articolata in una pluralità molto vasta di possibili risposte, rappresentativa della casistica di riferimento ed integrata con la possibilità di esprimere anche i casi non previsti, purché non episodici per il soggetto compilatore.

La mancata disponibilità dei dati da parte di tre regioni (Basilicata, Sicilia e Trentino Alto Adige), non ha impedito di realizzare un rapporto sufficientemente completo e rappresentativo di tutte le regioni. Per Sicilia e Trentino Alto Adige è stato possibile ricavare dati sufficientemente attendibili, seppure non ufficiali, utilizzando i valori espressi nel 1997, ai quali sono stati apportati i correttivi corrispondenti alla variazione media complessiva dell'insieme delle regioni. Soltanto per la Regione Basilicata non è stato possibile acquisire dati, anche per estrapolazione, poiché non disponibili neppure nel 1997.

Complessivamente, il rapporto rappresenta la quasi totalità dei soggetti destinatari della rilevazione, anche se, in alcuni limitati casi, la non disponibilità dei dati storici, non ha consentito di rispondere a tutte le domande.

Nella elaborazione dei dati, l'analisi viene rigorosamente riferita all'universo dei dati disponibili e, quando necessario, alla loro completa sequenza temporale. Per ogni domanda, viene precisato il numero delle risposte pervenute (mediamente 17-19).

I dati oggetto di intervento correttivo o integrativo vengono proposti in *corsivo*.

Tutti i dati storici sono stati validati, anche con il confronto incrociato con altre domande del questionario. Quando si sono presentati casi ritenuti anomali, soprattutto relativi alle giornate di formazione/uomo erogate, quando possibile sono stati verificati con le Regioni interessate.

2. LE RISORSE IMPEGNATE

L'obiettivo dell'1% del monte retributivo² da investire in formazione del personale, introdotto dalla "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica, rilanciato con decisione dalla Conferenza Nazionale sulla Formazione del febbraio 1998 e recepito nel nuovo CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali, viene perseguito con efficacia dalle regioni. Un significativo incremento si è verificato nel biennio in esame, ancora maggiore se confrontato con le risorse impegnate negli anni precedenti.

2.1. Disponibilità di bilancio

Il questionario ha rilevato la disponibilità di bilancio finalizzata alla Formazione del Personale nel biennio 1997-1998. Sono disponibili anche i dati relativi al quadriennio 1993-96, oggetto della rilevazione precedente. I dati sono riferiti a 21 soggetti (19 Regioni e 2 Province). La spesa è stata riferita alla sola formazione, esclusi gli oneri connessi di missione e la quota stipendio dei dipendenti.

Un primo indicatore emerge dalla sequenza storica dei dati complessivi. Anche se lo stanziamento per la formazione del personale resta nettamente inferiore alla soglia dell'1%, si può rilevare una costante tendenza all'incremento, passando dallo 0,25% del 1993 allo 0,44% del 1998.

² Per monte retributivo è stata considerata la somma delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) oneri riflessi;
- c) oneri a carico amministrazione;
- d) indennità di posizione e risultato art. 31 trattamento accessorio;
- e) quota T.F.R.

Se la media nazionale è ancora ampiamente al di sotto della soglia dell'1% del monte retributivo, solamente sette sono le regioni oltre lo 0,8%, di cui appena due superano il traguardo dell'1%.

<u>ANNO</u>	<u>SPESA PERSONALE</u>	<u>SPESA FORMAZ.</u>	<u>%</u>
1993	4.939.100	12.466	0,25
1994	4.957.100	13.197	0,27
1995	5.048.500	14.906	0,29
1996	5.332.200	20.108	0,38
1997	5.753.000	20.960	0,38
1998	6.067.000	26.435	0,44

TAVOLA 1 - Disponibilità di bilancio

La tabella evidenzia la variazione dell'incidenza percentuale della disponibilità di bilancio per la formazione del personale rispetto al monte retributivo nel periodo 1993-98. (Rilevazione 1999)

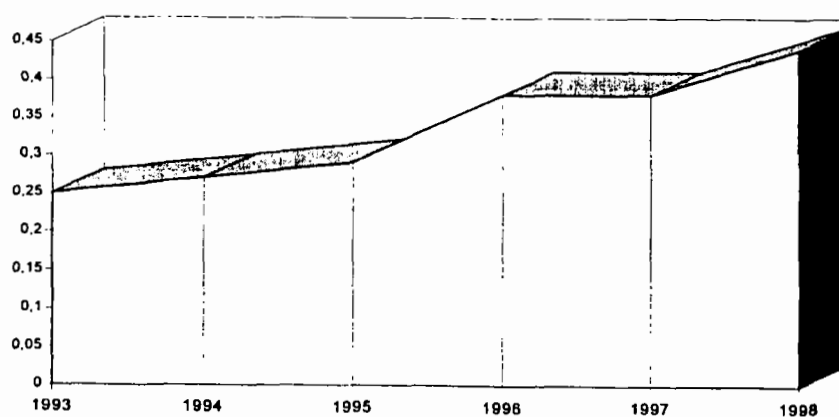


TAVOLA 2 - Disponibilità di bilancio

Il grafico evidenzia la variazione dell'incidenza percentuale della disponibilità di bilancio per la formazione del personale rispetto al monte retributivo nel periodo 1993-98. (Rilevazione 1999)

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

REGIONE	SPESA PERSON.	SPESA FORM.	% 1996	% 1998
Piemonte	195.000	1.970	0,92	1,01
Valle d'Aosta	183.000	780	0,23	0,43
Liguria	75.000	600	0,98	0,80
Lombardia	274.000	3.800	1,15	1,38
Veneto	186.000	1.200	0,69	0,65
Trentino Alto Adige	63.000	600	0,86	0,95
Provincia di Trento	394.000	1.500	0,28	0,38
Provincia di Bolzano	547.000	3.550	0,35	0,65
Friuli Venezia Giulia	269.000	550	0,18	0,21
Emilia Romagna	215.000	2.000	1,15	0,93
Toscana	174.000	1.460	0,98	0,84
Marche	126.000	1.150	0,96	0,91
Umbria	120.000	500	0,45	0,42
Lazio	287.000	1.200	0,30	0,42
Abruzzo	124.000	300	0,23	0,24
Molise ³	56.000	205	0,05	0,37
Campania	544.000	600	0,16	0,11
Puglia	310.000	370	0,12	0,12
Basilicata	NP	NP	NP	NP
Calabria	248.000	1.000	0,40	0,40
Sicilia	1.400.000	1.600	0,11	0,11
Sardegna	277.000	1.500	0,19	0,54
TOTALE	6.067.000	26.435	0,38	0,44

TAVOLA 3 - Disponibilità di bilancio

La tabella evidenzia l'incidenza percentuale della disponibilità di bilancio per la formazione del personale rispetto al monte retributivo nel 1998 nelle diverse Regioni. (Rilevazione 1999)

Per determinare la spesa complessiva per il personale nel 1998, i dati di Liguria, Trentino Alto Adige, Abruzzo e Sicilia sono stati desunti dal 1997, con l'applicazione di una maggiorazione percentualmente coerente con l'incremento rilevato nelle altre regioni. Il dato di Umbria e Molise viene allineato ai parametri di riferimento suggeriti dal questionario e adottati dalle altre regioni.

Per determinare la disponibilità di bilancio 1998 per la formazione, i dati di Trentino Alto Adige, Abruzzo, Campania e Sicilia, poiché non pervenuti, sono stati desunti incrementando di circa il 10% la disponibilità 1997, corrispondente all'incremento medio nazionale. Per le stesse regioni il dato 1997 era stato desunto da quello del 1996.

³ Il dato relativo alla disponibilità di bilancio del Molise è stato integrato, in considerazione del fatto che l'attività formativa svolta non fa riferimento esclusivamente a capitoli di spesa del personale

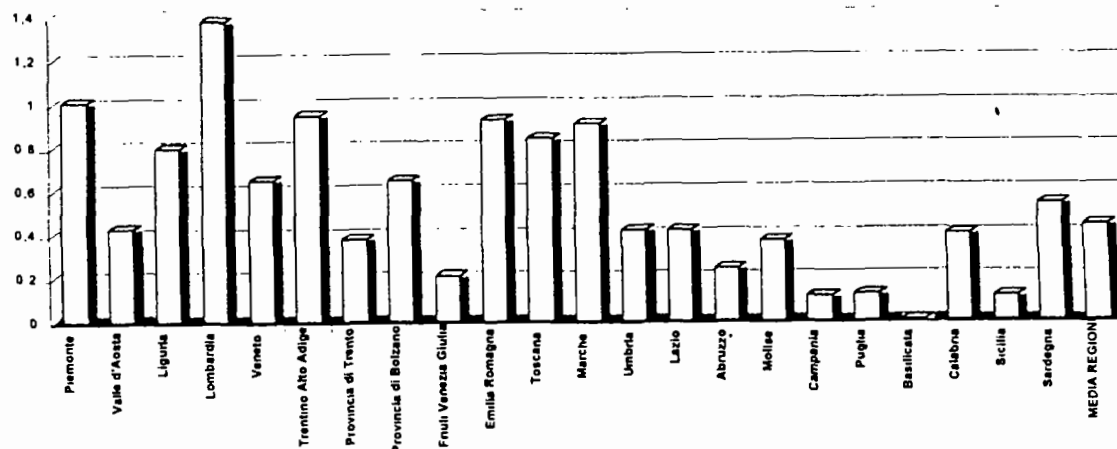


TAVOLA 4 - Disponibilità di bilancio

Il grafico evidenzia l'incidenza percentuale della disponibilità di bilancio per la formazione del personale rispetto al monte retributivo nel 1999 nelle diverse Regioni. (Rilevazione 1999)

2.2. Costo globale della formazione

Solitamente, nel quantificare i costi della formazione vengono considerate le sole spese direttamente finalizzate all'attività didattica. La formazione ha però dei costi "sommersi" di entità rilevante, aggregati ad altre voci di spesa, quali gli oneri di missione, del personale addetto e delle eventuali strutture.

Abbiamo provato a calcolare alcuni significativi costi sommersi per la formazione, in primo luogo gli oneri di missione ed il personale della struttura competente in materia di formazione. Trattandosi in prevalenza di formazione realizzata in strutture esterne, non si è rilevato il costo delle sedi, poco significativo per la realtà regionale (viceversa decisivo per una scuola)

REGIONE	FOR	AF	MIS.	DIP.	TOT.
Piemonte	1.970	0	394	480	2.844
Valle d'Aosta	780	0	156	180	1.116
Liguria	600	0	120	180	900
Lombardia	3.800	0	760	960	5.520
Veneto	1.200	0	240	360	1.800
Trentino Alto Adige	600	0	120	120	840
Provincia di Trento	1.500	0	300	840	2.640
Provincia di Bolzano	3.550	0	710	480	4.740
Friuli Venezia Giulia	550	0	110	180	840
Emilia Romagna	2.000	0	400	360	2.760
Toscana	1.460	50	292	780	2.582
Marche	1.150	0	230	900	2.280
Umbria	500	0	100	300	900
Lazio	1.200	0	240	300	1.740
Abruzzo	300	0	60	300	660
Molise	205	0	21	180	406
Campania	600	0	120	420	1.140
Puglia	370	0	74	300	744
Basilicata	NP	NP	NP	NP	NP
Calabria	1.000	0	200	180	1.380
Sicilia	1.600	0	320	480	2.400
Sardegna	1.500	640	300	180	2.620
TOTALE	26.435	690	5267	8460	40.852

TAVOLA 5 - Costo globale della formazione

La tabella evidenzia le diverse componenti che concorrono a formare il costo globale della formazione nelle diverse Regioni. (Rilevazione 1999)

Oneri connessi alla missione - Questo dato non è stato possibile rilevarlo significativamente, poiché la struttura del bilancio delle regioni prevede un unico capitolo di spesa per le missioni, sia per la formazione che per ogni altra attività di servizio. Gli oneri sono stati conteggiati forfettariamente nella misura del 20% dei costi sostenuti per la formazione vera e propria. La quota percentuale è stata ricavata verificando i costi connessi in alcune regioni, comprendendo sia i costi di trasferta per il personale autorizzato a partecipare a corsi a catalogo di altri enti, che il costo di trasferta del personale delle sedi decentrate nell'ambito della regione che si reca nella sede principale per corsi programmati.

Oneri relativi al personale della struttura preposta alla formazione - Anche questo dato non è stato possibile rilevarlo significativamente, poiché la struttura del bilancio delle regioni non è ancora articolata per centri di costo. Al solo fine di quantificare il dato, significativo ai fini di determinare la spesa complessiva sostenuta per la formazione del personale, si è assunto forfettariamente quale parametro di riferimento il costo di lire 60

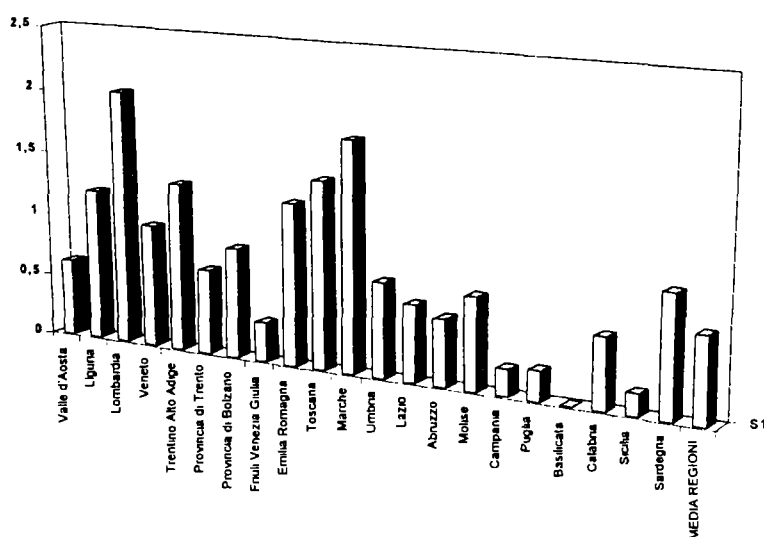
milioni per ogni dipendente. Corrisponde dalla ripartizione complessiva delle spese per il personale per il numero di dipendenti, arrotondata per difetto.

In totale sono 141 (100 nel 1996-97) i dipendenti delle regioni addetti alle strutture amministrative competenti per la formazione. I dirigenti sono 20, i funzionari 53 ed il personale di altra qualifica 68.

REGIONE	SPESA PERSON.	SPESA GLOB.	% FORM	% GLOB.
Piemonte	195.000	2.844	1,01	1,46
Valle d'Aosta	183.000	1.116	0,43	0,61
Liguria	75.000	900	0,80	1,20
Lombardia	274.000	5.520	1,38	2,01
Veneto	186.000	1.800	0,65	0,97
Trentino Alto Adige	63.000	840	0,95	1,33
Provincia di Trento	394.000	2.640	0,38	0,67
Provincia di Bolzano	547.000	4.740	0,35	0,87
Friuli Venezia Giulia	269.000	840	0,21	0,31
Emilia Romagna	215.000	2.760	0,93	1,28
Toscana	174.000	2.582	0,84	1,48
Marche	126.000	2.280	0,91	1,81
Umbria	120.000	900	0,42	0,75
Lazio	287.000	1.740	0,42	0,61
Abruzzo	124.000	660	0,24	0,53
Molise	56.000	406	0,37	0,73
Campania	544.000	1.140	0,11	0,21
Puglia	310.000	744	0,12	0,24
Basilicata	NP	NP	NP	NP
Calabria	248.000	1.380	0,40	0,56
Sicilia	1.400.000	2.400	0,11	0,17
Sardegna	277.000	2.620	0,54	0,95
TOTALE	6.067.000	40.852	0,44	0,67

TAVOLA 6 - Costo globale della formazione

La tabella evidenzia l'incidenza percentuale del costo globale della formazione rispetto al monte retributivo del 1998 nelle diverse Regioni. (Rilevazione 1999)

**TAVOLA 7 - Costo globale della formazione**

Il grafico evidenzia l'incidenza percentuale del costo globale della formazione rispetto al monte retributivo del 1998 nelle diverse Regioni. (Rilevazione 1999)

La media nazionale resta al di sotto dell'1% del monte retributivo. Dieci regioni (con un incremento di tre) sono oltre la soglia dello 0,8%, di cui ben sette superano il traguardo dell'1%.

2.3. Sedi per la formazione

Il questionario non ha rilevato il costo sostenuto dalle regioni e dalle province autonome per le sedi adibite ad attività formative. Non si è trattato di una dimenticanza ma di una scelta, in considerazione del fatto che la formazione erogata dalle regioni per il loro personale si svolge prevalentemente con la collaborazione di istituzioni pubbliche o ditte private che dispongono delle sedi in cui viene realizzata la formazione. La disponibilità di sedi proprie, appositamente destinate alla formazione del personale rappresenta pertanto un'eccezione, fatto salvo il caso della Regione Marche, la cui scuola è a tutti gli effetti una struttura della regione e non un ente dotato di propria autonomia, quali le altre scuole regionali.

Complessivamente è stata rilevata la disponibilità di 34 aule per complessivi 2255 metri quadri. Di queste ben 18 per una superficie di 1000 metri quadri sono della Regione Marche, a disposizione della scuola.

Va evidenziato come le sole aule attrezzate per la formazione informatica sono diffuse in quasi tutte le regioni che hanno scelto di dotarsi, almeno in parte, di strutture proprie. Viceversa, la sola aula attrezzata per la formazione linguistica si trova presso la Regione Lombardia, mentre le otto aule attrezzate per videoconferenze si ritrovano nelle Marche (ben sette) ed in Toscana (una).

TIPOLOGIA	UNITA'
Aule per formazione informatica	12
Aule per formazione linguistica	1
Aule per videoconferenze	8
Altre aule	13
Totale aule e sale adibite esclusivamente alla formazione	34

TAVOLA 8 - Aule e sale per la formazione

La tabella riporta il dato complessivo e per tipologia di attrezzatura, relativo alla sale ed alle aule adibite in via esclusiva per la formazione del personale. (Rilevazione 1999)

3. FORMAZIONE EROGATA

Il questionario ha rilevato i dati relativi sia alla formazione erogata nel biennio 1997-98. Rispetto alla precedente rilevazione, relativa al quadriennio 1993-1996, è stata effettuata un'attenta analisi, che evidenzia la scomposizione dei dati per sesso e per aree di competenza. I dati sono riferiti a 21 soggetti (19 Regioni e 2 Province).

3.1. La formazione erogata

Un primo indicatore emerge dalla sequenza storica dei dati complessivi relativi alla formazione erogata. Quale unità di riferimento è stata assunta la giornata di formazione/uomo. Anche se non è stato concordato un parametro rigido di riferimento, mediamente è riferita ad una giornata lavorativa di circa 7-8 ore.

Si può rilevare una costante e netta tendenza all'incremento degli interventi realizzati. La lieve flessione del 1995 corrisponde alla scadenza elettorale svoltasi in molte Regioni, che ha determinato tempi di programmazione e di erogazione più ristretti. Decisamente significativo l'incremento dell'ultimo biennio

anno	DIPEND.	GG/UOMO	GG/ANNUI
1993	89.310	72.286	0,8
1994	86.866	87.687	1,0
1995	84.338	86.360	1,0
1996	85.983	110.301	1,3
1997	84.801	141.572	1,7
1998	86.801	182.691	2,2

TAVOLA 9 - Formazione erogata

La tabella raffronta le giornate di formazione/uomo erogate annualmente con i dipendenti in servizio e presenta la media di giornate di formazione/uomo annue erogate nel periodo 1993-98 dalle Regioni per la formazione del personale. (Rilevazione 1999)

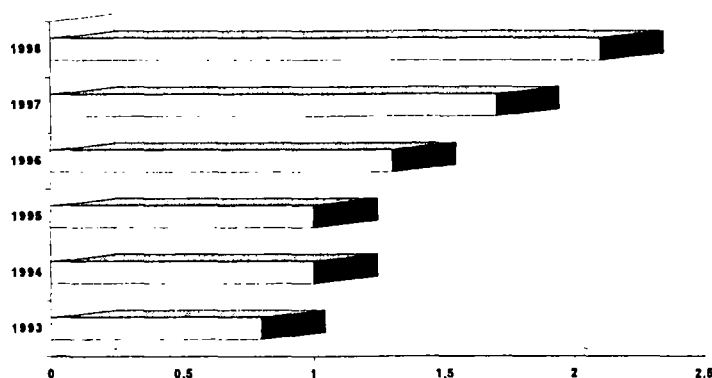


TAVOLA 10 - Formazione erogata

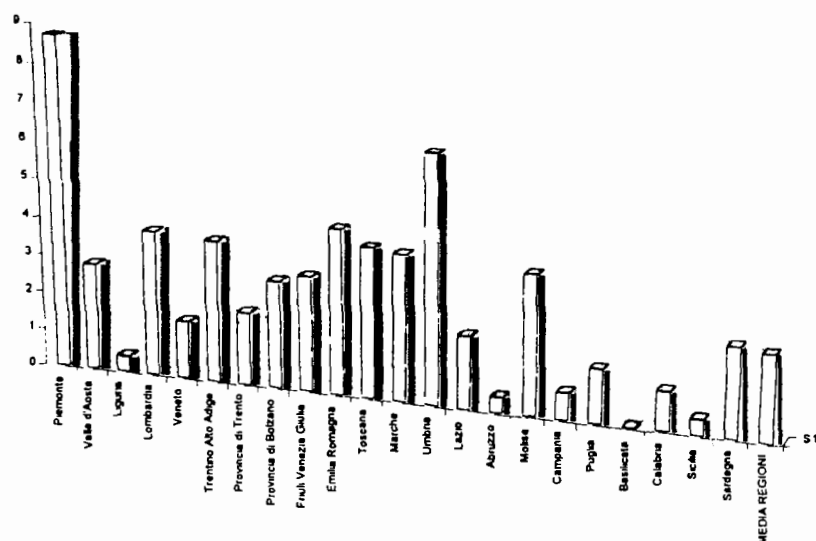
Il grafico presenta la media di giornate di formazione/uomo annue erogate nel periodo 1993-98 dalle Regioni per la formazione del personale. (Rilevazione 1999)

Particolarmente interessante è la costante e netta tendenza all'incremento della media nazionale di giornate formazione/uomo erogate. Si passa dallo 0,8 del 1993 al 2,1 del 1998, con una fortissima accelerazione nell'ultimo biennio.

Un secondo indicatore è costituito dall'analisi dei dati per Regione. Viene confrontato il numero delle giornate di formazione/uomo erogate nel 1998 con il numero dei dipendenti. La media nazionale è di 2,2 giornate di formazione/uomo per ogni dipendente.

Si fa presente che, per una lettura corretta dei dati, occorre tenere in considerazione non solo l'aspetto quantitativo della formazione erogata, ma anche le diverse modalità didattiche, proprie di ogni intervento attuato da ogni singola amministrazione.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

**TAVOLA 11 - Formazione erogata**

Il grafico presenta la media di giornate di formazione/uomo annue erogate nel 1998 in ogni Regione per la formazione del personale.

REGIONE	DIP.	GG UOMO	GG 1996 ANNUI	GG 1998 ANNUI
Piemonte	2.995	26.054	5,1	8,7
Valle d'Aosta	2.423	6.700	N.P.	2,8
Liguria	1.387	610	N.P.	0,4
Lombardia	4.689	17.650	2,4	3,8
Veneto	2.912	4.369	1,6	1,5
Trentino Alto Adige	760	2.800	3,3	3,7
Provincia di Trento	5.755	10.964	1,6	1,9
Provincia di Bolzano	8.221	23.000	2,6	2,8
Friuli Venezia Giulia	3.001	8.883	0,9	3,0
Emilia Romagna	2.585	11.218	3,6	4,3
Toscana	2.663	10.296	3,4	3,9
Marche	2.026	7.770	2,1	3,8
Umbria	1.746	11.091	2,2	6,4
Lazio	3.490	6.674	0,3	1,9
Abruzzo	1.889	713	N.P.	0,4
Molise	870	3.163	1,8	3,6
Campania	8.103	5.600	0,7	0,7
Puglia ⁴	4.645	6.450	0,2	1,4
Basilicata	NP	NP	NP	NP
Calabria	4.492	4.560	0,9	1,0
Sicilia	16.680	6.000	0,2	0,4
Sardegna	3.500	8.126	0,2	2,3
TOTALE	84.832	182.691	1,3	2,2

TAVOLA 12 - Formazione erogata

⁴ Il dato della Regione Puglia, fortemente anomalo sia rispetto alla spesa sostenuta, che alla media/giornate di formazione per dipendente, che all'esperienza degli anni precedenti, forse dovuto ad una errata interpretazione del questionario, è stato rapportato ai parametri di riferimento delle altre regioni e pertanto ridimensionato.