



Unione dei
Comuni
dello
Scrivia



Comune di
Vobbia



Comune di
Valbrevenna



Comune di
Savignone



Comune di
Ronco
Scrivia



Comune di
Montoggio



Comune di
Isola del
Cantone



Comune di
Crocefieschi



Comune di
Casella



Comune di
Busalla



Città
Metropolitana
di Genova



Codice progetto	C29C17000050006
Progetto	UNICO – Unione Comuni Opendata
Beneficiario	Unione Comuni dello Scrivia

Deliverable	D.3.1.2
Titolo	Giorni di formazione on the job
Autori	<i>Laura Papaleo, Flavio Rossi, Claudio Pagano</i>
Approvato da	<i>Claudio Pagano, Simone Franceschi</i>
Data	<i>31/01/2020</i>

Sommario

1	Introduzione	2
2	Modello operativo e strumenti utilizzati	2
3	Contenuti di formazione.....	2

1 Introduzione

Al fine di attuare attivamente le azioni di capacity building per i partner di progetto, UNICO ha previsto della formazione on-the-job che, subito dopo le giornate formative in cui sono state introdotte le competenze relative al Decreto Trasparenza ed a come fare open data nella PA, è stata avviata sotto forma di comunicazioni continue e puntuali ed attività di affiancamento sulle singole attività richieste dal progetto.

In questo documento si riassumono le singole attività, i ruoli e le responsabilità.

2 Modello operativo e strumenti utilizzati

Il training on the job previsto all'interno dell'Azione 3 rappresenta una metodologia formativa che si attua *'direttamente sul luogo di lavoro'*. Si tratta di specifiche azioni formative di affiancamento e coaching che mettono il dipendente degli enti partner a diretto contatto con la realtà operativa del contesto del progetto e quindi con il fare (*learning by doing*).

Per le attività di formazione on-the-job sono stati utilizzati diversi strumenti tecnologici, a seconda delle disponibilità anche degli enti partner. Lo schema operativo è riportato qui di seguito



3 Contenuti di formazione

Qui di seguito un riassunto di massima dei contenuti di formazione on-the-job divisi per ogni azione in cui i partner erano direttamente coinvolti.

Azione di progetto	Contenuti formazione on-the-job	Formatori
A3.2: Raccolta e strutturazione dei dati per Amministrazione Trasparente da parte degli enti riusanti	Mappatura dati nei sistemi informativi con quelli richiesti dall'albero dell'amministrazione trasparente Organizzazione e recupero dati dai diversi sistemi informativi in uso presso l'ente Estrapolazione dati e ristrutturazione in 'formato aperto' I vari tipi di formato aperto	CMGe, esperti esterni
A4.3: Test e Collaudo della buona pratica trasferita	Comprensione delle funzionalità del sistema Apprendimento delle azioni necessarie al collaudo Raccolta feedback	CMGe, esperti esterni

Azione di progetto	Contenuti formazione on-the-job	Formatori
A4.4: Pubblicazione dei dati su Amministrazione Trasparente da parte degli enti riusanti	Creazione e validazione di file csv secondo specifiche Creazione guidata dataset e risorse a sistema Verifica upload e download delle risorse	CMGe, esperti esterni

Le comunicazioni tra i formatori ed il personale interno dei partner coinvolti sono state fatte utilizzando diversi strumenti quali telefono, email, skype meeting e riunioni di persona.

4 Criticità riscontrate e lezioni apprese

La formazione on-the-job è importante soprattutto per lavori di tipo operativo come quelli richiesti all'interno del progetto UNICO per il personale interno dei partner coinvolti.

La maggiori criticità riscontrate sono legate alla mole di lavoro obbligatoria per ogni dipendente impiegato in realtà particolari come i piccoli Comuni. Il dipendente spesso si ritrova a fare molte cose in poco tempo e quindi può destinare le ore necessarie al lavoro di progetto in modo discontinuo.

In alcuni casi la presenza fisica di personale di CMGe o di un esperto è stata fondamentale per permettere al personale di dedicarsi completamente al lavoro da svolgere facendo un salto di qualità dalle singole operazioni amministrative alla comprensione dell'importanza di fare open data.

La lezione appresa è che la formazione continua è fondamentale per permettere al personale di accrescere le proprie conoscenze e "sentirsi sicuro" nell'operare su argomenti nuovi che altrimenti eviterebbe fino ad obblighi normativi. Inoltre è fondamentale rafforzare le competenze dei dipendenti dei piccoli Comuni ma anche accrescere l'organico poiché molto Comuni si trovano in carenza di personale.