



**CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL PIEMONTE**

**PIANO DI FORMAZIONE 2022-2024**

# INDICE

## 1 INDIRIZZI E STRUMENTI

- 1.1 Gli indirizzi nazionali ed il contesto regionale
- 1.2 Gli indirizzi e gli strumenti condivisi con la Giunta in materia di formazione
- 1.3 Certificazione di Qualità
- 1.4 Gli strumenti di sistema adottati

## 2 IL SISTEMA FORMATIVO

- 2.1 Il Piano di Formazione del personale
- 2.2 La Rilevazione e l'Analisi dei bisogni formativi
- 2.3 Il contesto organizzativo
- 2.4 Obiettivi, cambiamenti attesi e criticità delle Direzioni del Consiglio Regionale
- 2.5 Esiti e strumenti rilevazione bisogni formativi
- 2.6 La valutazione del servizio formativo

## 3 LA PROPOSTA FORMATIVA

- 3.1 Le risorse disponibili
- 3.2 Proposte e progetti

## 1. INDIRIZZI E STRUMENTI

### *1.1 Gli indirizzi nazionali ed il contesto regionale*

La Direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 del Ministro per la Funzione Pubblica e l'Innovazione nel ribadire la ripartizione delle competenze, in materia di formazione del personale, tra lo Stato e le Regioni operata dall'art. 117 della Costituzione e confermata dalla giurisprudenza costituzionale, al tempo stesso, reintroduce un ruolo di indirizzo da parte dello Stato anche per le amministrazioni locali, non più esercitato con il nuovo Titolo V.

L'atto di indirizzo dell'Amministrazione Centrale, costituito dalla Direttiva, pur rivolgendosi *“esclusivamente alle attività delle amministrazioni centrali dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle autorità indipendenti”*, per tutte le altre amministrazioni, fra cui le Regioni, costituisce comunque *“linee-guida finalizzate a garantire un miglior utilizzo delle risorse finanziarie assegnate alla formazione dei pubblici dipendenti.”*

Si tratta di un importante segnale, pur nel pieno rispetto della ripartizione delle competenze tra lo Stato e le Regioni in materia di formazione del personale, della rinnovata ricerca di indirizzi comuni, su tre temi almeno, oggetto della Direttiva, che costituiscono priorità anche nella definizione del Piano di Formazione del personale regionale e del Consiglio Regionale, in particolare:

- l'ottimizzazione dell'uso delle risorse allocate;
- la qualità del processo di programmazione e gestione delle attività formative;
- l'introduzione di sistemi di valutazione della performance delle strutture amministrative e del personale, che vanno applicati anche ai servizi formativi.

Il ruolo della formazione come caposaldo per l'attuazione delle riforme nella pubblica amministrazione attraverso il coinvolgimento e la riqualificazione del personale, già sottolineato dal legislatore nazionale nel d.lgs. 165/2001 è stato ribadito in Regione Piemonte con la legge regionale n. 28 luglio 2008, n. 23 che all'art. 34 sottolinea la necessità di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale come condizioni essenziali per l'efficacia dell'attività svolta dall'Ente e come elemento di valorizzazione delle capacità e dello sviluppo delle prospettive professionali dei propri dipendenti.

La legge n. 190 del 6 novembre 2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* introduce un sistema organico di prevenzione della corruzione fondato, tra i vari interventi, sulla formazione in materia di etica, di integrità e di prevenzione della corruzione (commi 8, 10 e 11).

In adesione a tale normativa, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (e delle buone pratiche) del Consiglio Regionale prevede delle misure relative alla formazione, che sono parte integrante del presente Piano.

Il Piano di formazione costituisce uno degli strumenti essenziali per la prevenzione della corruzione.

Nel 2011 è stata avviata un'analisi dei processi di realizzazione delle attività formative allo scopo di migliorarne l'efficacia e l'efficienza.

Per questi motivi il Consiglio Regionale ha concentrato gli interventi formativi su ambiti di maggiore concretezza privilegiando quelli legati ai bisogni di conoscenza lavorativa dei dipendenti (maggiore formazione "obiettivo"), individuando nuove modalità di erogazione, procedendo in maniera autonoma alla certificazione di qualità dei processi formativi.

La logica dello sviluppo delle competenze rappresenta, unitamente alla digitalizzazione e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il DL 81/2021. La formazione è sempre più leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione.

### ***1.2 Gli indirizzi e gli strumenti condivisi con la Giunta in materia di formazione***

La gestione della formazione è unitaria, caratterizzata da regole comuni, tra Giunta e Consiglio Regionale, pur nel riconoscimento e nel rispetto della relativa autonomia funzionale e delle reciproche specificità.

### ***1.3 Sistema di gestione della Qualità del Consiglio regionale***

L'assemblea legislativa piemontese ha privilegiato la certificazione di qualità, orientando l'organizzazione al raggiungimento di standard di qualità ISO 9001 in alcune attività e settori dell'Ente. Fin dal 2004, il Consiglio si è posto come obiettivo il raggiungimento di un elevato grado di soddisfazione dei destinatari dei propri servizi, sia con riferimento agli utenti esterni (cittadini, istituzioni, enti locali, organizzazioni) sia agli organi interni (il presidente e l'Ufficio di presidenza dell'Assemblea regionale, i consiglieri e gli assessori regionali, i Gruppi consiliari; le Direzioni, i Settori e il personale del Consiglio regionale).

La certificazione, che supporta il personale nel documentare le procedure e nel riflettere sui propri modi di procedere, confrontandosi con un modello "virtuoso" di riferimento rappresentato dalla norma e dai suoi principi, risulta lo strumento più efficace per risolvere razionalmente le situazioni di potenziale criticità e per migliorare il sistema nel suo complesso.

Nel mantenere gli standard di qualità raggiunti e nel perseguire l'obiettivo del continuo miglioramento, il Consiglio verifica le costanti evoluzioni del contesto interno ed esterno, individua e riesamina periodicamente, in fase di Riesame della Direzione, i rischi di non raggiungere gli obiettivi e valuta costantemente le opportunità per evolvere i servizi sulla base delle informazioni di ritorno di tutte le parti interessate.

Il sistema unico di gestione della Qualità rappresenta, quindi, un ulteriore livello di controllo sulla qualità dell'organizzazione e permea i Piani di lavoro e il sistema di attribuzione annuale degli obiettivi dei dipendenti dei Settori/ uffici certificati.

Le strutture del Consiglio che hanno percorso tutte le fasi per arrivare alla certificazione sono:

- Settore Comunicazione e Partecipazione
- Settore Sistema informativo e Banca dati Arianna
- Settore Corecom
- Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale
- Ufficio Formazione
- Organismi consultivi
- Ufficio Nomine
- Ufficio Sicurezza e Vigilanza
- CAL

La formazione per i dipendenti del Consiglio regionale viene gestita dall'ufficio competente secondo le procedure previste dal Sistema formativo regionale, certificato ai sensi della ISO 9001:2015 Settore di attività 37 per "Progettazione ed erogazione dei servizi inerenti la formazione". L'ultima visita di rinnovo della certificazione, da parte dell'organismo di certificazione Bureau Veritas, è avvenuta il 23 novembre 2021 e si è conclusa positivamente.

#### **1.4 Gli strumenti di sistema adottati**

Il Sistema Informativo Forma è unico sia per la Giunta che per il Consiglio Regionale: ciò rappresenta una risorsa particolarmente importante perché consente di gestire con uno stesso strumento tutte le fasi del processo formativo e di acquisire in una stessa base dati le partecipazioni del personale di entrambi i ruoli.

Dal 2020 è iniziato un processo di evoluzione tecnologica funzionale della piattaforma didattica Forma 2.0 che si è concluso a luglio 2021, con il rilascio della nuova procedura, che ha preso il nome di Forma 3.0.

I Referenti Formativi di Direzione sono risorse che possiedono competenza professionale e capacità organizzativa idonee a svolgere le funzioni loro attribuite, da evidenziare nell'ambito del Piano di Lavoro di ogni Direzione.

La Tavola riassume il numero di Referenti operanti in ogni Direzione del Consiglio nel 2022.

Strutture del Consiglio	Prog	Gest	Tot
<b>A0100D Segretariato Generale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>A0200D Processo legislativo e comunicazione istituzionale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>A0300D Amministrazione Personale Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Totale Referenti Formativi 2022</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

## **2. IL SISTEMA FORMATIVO**

### **2.1 Il Piano di Formazione del personale**

Le "Linee di indirizzo per la formazione del personale del Consiglio e della Giunta", definite dal Protocollo di intesa del 24 dicembre 1999, hanno previsto che *"Il Piano annuale di formazione della Giunta Regionale possa ricomprendere, quale componente autonoma, il Piano Annuale di Formazione per il personale deliberato dal Consiglio Regionale"*.

In tale contesto il Piano di Formazione del personale (integrato nel Piano di Formazione del personale regionale, rappresentativo sia della Giunta che del Consiglio), rappresenta lo strumento di indirizzo e programmazione.

Il Consiglio Regionale può avere quali soggetti destinatari della formazione, non solo personale dipendente, ma anche altri soggetti (livello politico, e cittadini) che tuttavia sono al di fuori del campo di applicazione del Sistema Formativo del personale.

Il Piano di Formazione del personale, i cui obiettivi strategici sono parte integrante del Piano della performance, viene approvato dall'Ufficio di Presidenza e nel corso dell'anno sarà oggetto del processo di integrazione e coordinamento, unitamente agli altri strumenti di programmazione e pianificazione, che porterà alla prima applicazione del Piano integrato di attività e organizzazione, in

quanto documento di programmazione elaborato in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria.

In uniformità agli altri strumenti di programmazione, in particolare il Piano triennale dei fabbisogni di personale, che sono adottati per il triennio, con aggiornamento annuale e in linea con il Piano di formazione pluriennale 2016-2017 della Giunta regionale, dal 2022 anche il Piano di formazione del personale del Consiglio regionale avrà durata triennale.

## **2.2 La Rilevazione e l'Analisi dei bisogni formativi**

La Rilevazione e l'Analisi dei Bisogni Formativi rappresentano il segmento di avvio di un percorso circolare, che coinvolge tutti i destinatari dell'azione formativa e si conclude con la Valutazione, quale input alla nuova Progettazione.

La rilevazione per il Piano di Formazione è stata effettuata con riunioni svolte in tutte le Direzioni, utilizzando gli strumenti, specifici per il Consiglio Regionale (Verbale Direzione e Questionario Bisogni). La metodologia partecipata e gli strumenti utilizzati sono quelli previsti dal Sistema di Gestione per la Qualità.

Successivamente alla Rilevazione viene effettuata l'Analisi dei Bisogni formativi il cui esito viene evidenziato nel Documento di Analisi dei Bisogni Formativi.

## **2.3 Il contesto organizzativo**

La legge regionale 51/1997, nel riordinare il sistema organizzativo regionale, ha introdotto la distinzione dei ruoli tra il personale del Consiglio e della Giunta.

La legge regionale 23/2008 *Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale* ha rimarcato, all'art. 6, la distinzione tra i due ruoli.

La deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 178 dell'11 dicembre 2020 definisce l'organico del Consiglio Regionale in numero di 272 unità e stabilisce il nuovo assetto organizzativo del Consiglio Regionale articolato in Segretariato, 2 Direzioni e 12 Settori a cui si aggiungono le attuali strutture di supporto agli organi di vertice di direzione politico-amministrativa (le segreterie dei Gruppi consiliari e gli Uffici di Comunicazione del Consiglio Regionale).

Cod	Strutture del Consiglio Regionale
A0100D	Segretariato Generale
A0200D	Processo legislativo e Comunicazione istituzionale
A0201B	Commissioni consiliari
A02020	Assemblea regionale
A0203A	Studi, Documentazione e supporto giuridico legale
A0204B	Organismi consultivi, osservatori
A0205A	Comunicazione, partecipazione, relazioni esterne e cerimoniale
A0206A	Informazione e Ufficio stampa
A0300D	Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia
A0301B	Treatmento economico consiglieri, personale e organizzazione
A0302A	Patrimonio, Provveditorato, Bilancio e Ragioneria
A0303B	Tecnico e Sicurezza
A0304B	Sistemi informativi e banca dati Arianna
A0305A	Corecom
A0306A	Difensore civico e Garanti

La Tavola 1 riporta l'elenco delle strutture del Consiglio Regionale, con le relative codifiche, così come definite dalla deliberazione UP n.178 dell'11 dicembre 2020.

La Tavola sottostante indica il numero di dipendenti (al mese di gennaio 2022) di ogni Direzione, ripartiti secondo la qualifica posseduta. Complessivamente, il personale del ruolo del Consiglio Regionale è costituito da 272 dipendenti, di cui 9 dirigenti (compresi i 2 direttori).

Strutture del Consiglio	B	C	D	Dirig	Tot
A0100D Segretariato Generale	0	5	5	0	10
A0200D Processo legislativo e Comunicazione istituzionale	3	35	68	5	111
A0300D Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia	33	49	53	6	141
<b>Totale personale 2022</b>	<b>36</b>	<b>89</b>	<b>126</b>	<b>11</b>	<b>262</b>

Oltre ai dipendenti assegnati alle strutture del Consiglio Regionale, accedono alle opportunità formative per il personale regionale, anche i dipendenti di ruolo in aspettativa temporanea ed a contratto di diritto privato a tempo determinato collocato presso gli Uffici di Comunicazione della Giunta Regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

Il Rapporto Valutazione Formazione è specificamente focalizzato sulla formazione del personale dipendente e costituisce il documento di sintesi annuale dell'attività di valutazione, di cui tener conto come input per il Riesame e per la nuova attività di programmazione.

La rilevazione dei bisogni formativi che viene effettuata per la predisposizione del Piano di Formazione rappresenta una positiva opportunità per verificare con le Direzioni la mappatura delle competenze in materia di formazione, sia riferita ai destinatari che alle strutture.

La Tavola riporta la mappatura dei destinatari delle attività formative del Consiglio Regionale sulla base delle strutture definite dalla deliberazione UP n. 178 dell'11 dicembre 2020.

Destinatari	A. Strutture di riferimento		
	A0100D	A0200D	A0300D
Destinatari			
Personale del Consiglio Regionale	X	X	X
Personale a contratto privatistico (GC/UP)		X	X
Cittadini	X	X	
Politici			
Livello politico			
Consiglieri Regionali	X	X	
Amministratori locali	X	X	
Professionalità specifiche			
Addetti all'Informazione e Commessi Aula			X
Urp		X	
Autisti			X
Centralinisti			X

Personale addetto alla sicurezza	X		
Ordini professionali	X		

La struttura che si occupa della formazione del personale del Consiglio Regionale è il Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione.

## 2.4 Obiettivi, cambiamenti attesi e criticità delle Direzioni del Consiglio Regionale

La tavola “Principali obiettivi” riporta il riepilogo delle indicazioni espresse dalla sezione 3.1 dei Verbali Rilevazione Bisogni Consiglio redatti dalle Direzioni.

La Colonna S indica la Struttura (Direzione/Segretariato).

Principali obiettivi	S
Assistenza agli Organi e Consiglieri regionali.	A0100D A0200D
Attività di documentazione e di diffusione degli atti del Segretariato generale.	A0100D A0200D
Attività di supporto agli organi Istituzionali: Presidente, Consiglieri, Ufficio di Presidenza.	A0100D A0200D
Attività di Comunicazione, Relazioni esterne, Cerimoniale e Informazione.	A0100D A0200D
Attività di supporto agli Organismi consultivi.	A0100D A0200D
Il Consiglio Regionale e il rapporto con gli utenti esterni.	A0300D
Il Consiglio Regionale e il rapporto con gli utenti interni (politici e dipendenti).	A0300D
Il processo di digitalizzazione nel Consiglio Regionale.	A0300D

La tavola “Cambiamenti attesi” riporta il riepilogo delle indicazioni espresse dalla sezione 3.2 dei Verbali Rilevazione Bisogni Consiglio redatti dalle Direzioni.

Int = Intrinseci all’organizzazione/Connessi all’organizzazione del lavoro

Est = Estrinseci all’organizzazione/Connessi al funzionamento del Consiglio Regionale

S = Struttura (Direzione/Segretariato)

Cambiamenti attesi	Int	Est	S
Mantenimento qualità ed assistenza ai Consiglieri	X		A0100D A0200D A0300D
Miglioramento della modalità di rappresentazione dell’attività di processo legislativo per i cittadini		X	A0100D A0200D A0300D
Crescita del senso di appartenenza	X		A0100D A0200D A0300D
Sviluppo dell’attività di comunicazione		X	A0100D A0200D
Implementazione delle competenze digitali	X		A0300D



La tavola “Criticità previste” riporta il riepilogo delle indicazioni espresse dalla sezione 3.3 dei Verbali Rilevazione Bisogni Consiglio redatti dalle Direzioni.

Int = Connesse all’organizzazione interna

Est = Di natura esterna (variabili politiche; economiche; ecc.)

For = Necessario un intervento formativo per porre rimedio al delta tra competenze possedute e necessarie per superare la criticità

S = Struttura (Direzione/Segretariato)

Criticità previste	Int	Est	For	S
Variabile derivante dall’input politico		X		A0300D
Criticità di processo che possono generare inefficienze	X			A0300D

## 2.5 Esiti e strumenti rilevazione bisogni formativi

Valori, azioni qualitative ed approcci metodologici risultanti dalle domande dei questionari di rilevazione dei bisogni formativi, somministrati, compilati e allegati ai verbali di struttura forniscono importanti elementi di indirizzo da considerare nella predisposizione del Piano di Formazione del Consiglio Regionale.

Le tabelle, contenute nel documento di Analisi dei bisogni formativi, riportano la media dei valori espressi per struttura e per ruolo.

## 2.6 La valutazione del servizio formativo

L’attività di valutazione intende proporre la creazione e lo sviluppo di una vera e propria “Cultura” della valutazione. E’ determinante evidenziare che la valutazione comporta una disponibilità al cambiamento ritenendo i risultati raggiunti non mete finali completamente appaganti ma traguardi verso obiettivi più alti e significativi.

Il Consiglio Regionale ha realizzato un Sistema di Valutazione finalizzato al miglioramento continuo dei servizi formativi ed al rafforzamento dell’efficacia della formazione sia sul comportamento lavorativo dei partecipanti che sul cambiamento del sistema organizzativo.

Il monitoraggio delle attività formative, sia dal punto di vista del servizio che dei contenuti consente un miglioramento reale, continuo e puntuale dei servizi erogati, quale premessa per una valutazione efficace, che individui indicatori utili per un miglioramento in itinere della qualità del servizio e per la successiva analisi dei bisogni formativi.

La valutazione di fine corso, applicata alla Formazione Obiettivo, tiene conto del gradimento dei discenti e dei docenti, permettendo in tal modo di acquisire elementi utili per una pluralità di fattori, dall’analisi dei bisogni alle possibili ricadute.

La Verifica dell’apprendimento può essere applicata a tutta la Formazione erogata (Formazione Obiettivo; Formazione Individuale), seppure con modalità differenti.

La rilevazione dell’impatto della formazione avviene secondo modalità e strumenti di valutazione degli effetti diversi a seconda dei percorsi formativi:

- Valutazione diffusa. Viene effettuata contestualmente alla valutazione di gradimento a fine corso ed applicata a tutti gli interventi formativi di Formazione Obiettivo orientate a percepire una prima valutazione degli effetti. E’ la più utilizzata.

- Valutazione qualificata. E' limitata ad alcuni interventi formativi scelti per specificità di contenuto e/o omogeneità dei partecipanti e viene attuata a distanza con apposito strumento di rilevazione, l'intervista a freddo.
- Valutazione strategica. Viene attuata al termine degli interventi formativi previsti dal Piano di Formazione e fornisce, in sede di Analisi dei Bisogni formativi, gli elementi di ingresso di valenza strategica. La Valutazione strategica costituisce premessa per la nuova programmazione (circolarità dei processi formativi). Il Rapporto Valutazione Formazione costituisce il documento di sintesi annuale dell'attività di valutazione, di cui tener conto come input per il Riesame e per la nuova attività di programmazione formativa.

### 3. LA PROPOSTA FORMATIVA

#### 3.1 Le risorse disponibili

Le risorse destinate alla formazione del personale del Consiglio nel 2022 ammontano complessivamente a € 70.000,00.

Sulla base del bilancio di previsione del Consiglio regionale 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio regionale n. 201-8315 del 20 aprile 2022 e della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 66 del 21 aprile 2022 recante assegnazione delle risorse ai responsabili delle strutture, il quadro delle risorse per la formazione risulta:

Denominazione	2022	2023	2024
Spese per la formazione	70.000	70.000	70.000

#### 3.2 Proposte e progetti

La rilevazione dei fabbisogni ha evidenziato, da un lato l'esigenza di aggiornare il personale attraverso specifici momenti formativi, e dall'altro la necessità di puntare sulle attività innovative per accrescere e valorizzare il ruolo dell'Ente. In particolare, sono emerse diverse esigenze formative in materia di corsi di aggiornamento su office automation e corsi sulla sicurezza informatica, oltre che sullo sviluppo delle competenze digitali, che avranno una programmazione pluriennale.

La formazione specifica potrà riguardare l'organizzazione di momenti formativi inerenti all'attività contrattuale della P.A., nonché temi attinenti al codice disciplinare e all'attuazione delle misure del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Le informazioni contenute nella Tavola "Proposte e progetti" sono state assunte dopo l'esame dei verbali di struttura che contengono le proposte formative per l'anno in corso.

<b>Struttura</b>	<b>Titolo/macro contenuti proposte e progetti</b>	<b>SF</b>	<b>Utenti</b>	<b>Urgenza</b>	<b>Metodologia</b>
01-02-03	Corsi su office automation (word, excel): programmazione triennale	CA	123	3	CE
01-02-03	Corso sulla gestione documentale - utilizzo piattaforma Acta: programmazione pluriennale	CA	65	2	CA
01-02-03	Corso di supporto al cambiamento organizzativo nel post-pandemia, anche con riferimento alla sicurezza sul lavoro: gestione conflitti interni, corretta informazione, strumenti di gestione dei grandi cambiamenti	CA	261	3	CA
01-02-03	Sistema gestione qualità - corso Auditor Qualità: programmazione pluriennale	CO	40	2	CA
01-02	Attività negoziali e acquisti su portale Mepa	CO	25	1	CA
01-02	Approfondimento utilizzo procedure informatiche – atti amministrativi digitali – libro DWD	CO	60	2	CA
01-02	Contabilità – Atti di liquidazione	CA	20	1	CA
01-02	Gestione emendamenti (tabelle, collocazione e numerazione)	CA	60	3	CA
01-02	Comunicazione orale e scritta rivolta all'esterno	CA	40	2	CA
01-02	Corso di aggiornamento su istituti contrattuali	CA	10	3	CA
03	Formazione in materia di sicurezza sul lavoro	CO	101	1	CA
03	Project management per dirigenti (programmazione, organizzazione e competenze manageriali): programmazione triennale	CO	11	3	CA
03	Il lavoro agile a regime	CO	261	3	CA
03	Formazione in materia di contabilità (formazione interna)	CO	30	2	CA
03	Corso su sicurezza informatica: programmazione triennale	CO	261	3	CA
03	Anticorruzione, trasparenza e privacy. Aggiornamento	CO	41	3	CA
03	Corsi su competenze digitali: programmazione pluriennale	CO	251	3	CA
03	Corsi di aggiornamento sul CAD	CO	21	2	CA