



Regione Abruzzo

PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE PER I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE ABRUZZO – ANNUALITA' 2023 – 2025

1. Premessa – Il ruolo della formazione

Ai fini del raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, la formazione riveste un ruolo fondamentale, poiché consente di migliorare l'efficienza dell'Ente, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Obiettivo principale della formazione è il rafforzamento delle competenze esistenti, la valorizzazione delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché lo sviluppo di nuovi profili professionali.

La valenza della formazione è quindi duplice: sviluppare le competenze individuali del personale e rafforzare l'amministrazione pubblica, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese.

La progettazione delle attività formative viene effettuata, allora, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ente nonché di qualificazione, ri-qualificazione e arricchimento del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze.

L'approccio per competenze consente, infatti, di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ente e degli stakeholder.

Lo stesso D.L. n. 80/2021, nonché il D.M. 24 giugno 2022, adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in attuazione dell'art. 6, comma 6, del medesimo decreto legge, assegnano alla formazione un ruolo centrale in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali dei dipendenti.

In particolare, a tali fini, il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la programmazione della formazione è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Occorre tener conto, inoltre, degli impegni assunti dall'Italia con il PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, incidendo in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione della pubblica amministrazione, impongono un rafforzamento dei processi formativi del personale per sostenere il processo riformatore dell'amministrazione pubblica.

Allo stesso modo, i vigenti CCNL, sia del Comparto che dell'Area Dirigenziale, nel fissare i principi generali e le finalità della formazione del personale, ne sottolineano la funzione primaria nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività.

Ciò richiede un importante investimento sulle attività formative, per rafforzare le competenze individuali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa, sviluppando la cultura del risultato e dell'auto-responsabilità e l'orientamento all'innovazione e alla progettualità.

1.2 Premessa. Il Programma Triennale delle Attività Formative 2023 – 2025.

Il presente Programma Triennale delle Attività Formative viene predisposto – in parte - in parziale revisione del piano precedente, approvato con DGR. n. 337 del 30.06.2022, ed - in altra parte - in continuità con il medesimo, ai fini del completamento e dell'implementazione delle misure inattuate di cui permane l'attualità.

Infatti, la sopra richiamata deliberazione precisa che:

- le iniziative di formazione, descritte negli allegati piani, sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni, a fronte della necessità di rimodulazione delle stesse e di nuove esigenze;
- le aree tematiche oggetto della programmazione triennale che non siano realizzate nell'annualità 2022 verranno proposte nelle successive annualità, opportunamente integrate / modificate / implementate;
- i temi individuati all'interno di ciascun ambito tematico del Piano Formativo anno 2022 sono esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi;
- ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse stanziare.

2. Le attività svolte a valere sul Piano Annuale 2022 – Programma triennale 2022 – 2024.

La programmazione formativa 2022 – 2024 è stata predisposta sulla scorta di una pregressa rilevazione, da parte dei Dipartimenti Regionali, delle esigenze formative del personale dipendente di competenza, successivamente sintetizzate nell'ottica di predisporre un programma trasversale che potesse rivolgersi ad una ampia platea di destinatari.

Con Delibera di Giunta Regionale n. 337 del 30.06.2022, si è quindi disposta l'approvazione del Programma triennale delle attività formative 2022/2024 (ALL. A) e del Piano annuale delle attività formative 2022 (ALL. B), con l'impegno dell'Amministrazione di rivedere la suddetta programmazione, pur dando avvio alla medesima.

Proprio sulla scorta di tale ultima previsione, con nota prot. n. 0291998/22 del 02.08.2022, si è proceduto ad un aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni, attraverso la richiesta alle Strutture regionali di proposte formative inerenti le materie tecnico specialistiche di interesse dei singoli Servizi, precisando altresì che la soddisfazione delle richieste sarebbe avvenuta secondo le priorità segnalate e nei limiti delle risorse disponibili.

Al termine di quest'ultima ricognizione, si è dato quindi avvio alla fase di attuazione delle singole iniziative formative di carattere specialistico / a catalogo richieste dai Dipartimenti, mantenendo comunque una visione complessiva delle esigenze formative dell'Ente.

E a tale ultimo scopo, è stato medio tempore esplorato l'interesse del Formez PA, come pure dell'Università di Chieti, allo svolgimento delle attività formative di carattere trasversale, o di parte di esse.

A conclusione di tale fase interlocutoria, è emerso che l'attuazione organica del programma formativo trasversale necessita – ai fini della sua definizione di dettaglio e della conseguente attuazione e gestione - di un arco temporale più ampio.

Quanto sopra emerge chiaramente anche dall'analisi delle attività a catalogo svolte nell'annualità 2022, tenuto conto del fatto che è stato possibile attivare le iniziative formative che ne consentissero appunto la realizzazione nell'ultima parte dell'anno, grazie anche al ricorso a diverse tipologie e modalità di corsi, ed in particolare:

- a) erogazione a cura di specifiche Strutture interne dell'ente,
- b) webinar,
- c) convegni in presenza e modalità asincrona.

Nelle tabelle seguenti viene riportato l'elenco delle iniziative formative svolte nel 2022, ovvero già avviate nel mese di gennaio 2023, differenti per tipologia, modalità di partecipazione e gruppo di partecipanti.

2.1. Tabella 1 - Formazione obbligatoria, trasversale e d'ingresso, su iniziativa e a cura di strutture interne dell'Ente.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
OBBLIGATORIA	Trasparenza – Anticorruzione – Codice di comportamento, ai sensi del DPR n. 62/2013, Codice disciplinare.	Interna a cura del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione	1 giornata attraverso 2 edizioni	Tutti i dipendenti della GR
	Riservatezza e tutela dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679; normativa di riferimento DAT e SAT			
	Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008	Interna a cura del Servizio Datore di Lavoro	1 giornata	Tutti i dipendenti della GR
			1 giornata	Presposti ai sensi del D.Lgs. 81/2008
2 giornate			Dirigenti	
DI INGRESSO	Sistema documentale	Interna a cura del Servizio Informatica e Statistica	1 giornata attraverso 2 edizioni	Tutti i dipendenti della GR
TRASVERSALI	La disciplina degli appalti a seguito delle ultime novità relative al PNRR	Convegno della Provincia dell'Aquila a cura dell'Accademia della Pubblica Amministrazione	1 giornata	Personale Dipartimenti Presidenza, Risorse, Infrastrutture e Trasporti e Territorio e Ambiente
TRASVERSALI	Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni (D. Lgs. n. 118/2011); ordinamento contabile della Regione Abruzzo	Interna a cura del Dipartimento Sanità	4 giornate	Personale regionale

2.2. Tabella 2 - Formazione eterofinanziata su iniziativa e a cura delle strutture coinvolte, e specialistica per Dirigenti e PO.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
TEMATICHE SPECIALISTICHE ETERO FINANZIATE	Normativa Conti Pubblici Territoriali (personale assegnato al Nucleo dei Conti Pubblici Territoriali e interessato dall'applicazione della normativa)	Webinar	2 giornate	Personale Servizio Controllo di Gestione
TEMATICHE SPECIALISTICHE ETERO FINANZIATE	Nuova programmazione comunitaria – fondi SIE: -"Le Politiche di coesione dell'Unione europea: evoluzione di lungo periodo e programmazione 2021-2027"	Webinar	10 giornate	Personale Struttura Autonoma Audit
	- "Gli Aiuti di Stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale nell'epoca del PNRR"	Webinar	6 giornate	Personale Struttura Autonoma Audit
TEMATICHE SPECIALISTICHE ETERO FINANZIATE	Ispettore fitosanitario e Agente Fitosanitario	Webinar	20 giornate	Personale Dipartimento Agricoltura
FORMAZIONE SPECIALISTICA DIRIGENTI E CAT. "D"	Laboratorio su performance e valore pubblico	Webinar a cura di NetCAP	1 giornata	Personale Dipartimento Risorse e Direzione Generale
	Gruppo Partecipate, sostenibilità economica e finanziaria, controlli, indicatori	Webinar a cura di NetCAP	1 giornata	Personale Dipartimento Risorse e Direzione Generale

2.3 La Formazione a Catalogo

In riferimento alla formazione sulle materie tecnico specialistiche, sulla scorta della rivelazione del fabbisogno formativo espresso da ciascun Dipartimento, ultimata nel mese di ottobre, si è provveduto ad avviare un'intensa interlocuzione con gli operatori del settore di qualificata esperienza e qualità, per verificare la disponibilità dei suddetti a soddisfare nell'arco dell'ultimo trimestre 2022 le esigenze formative espresse da ciascun Dipartimento.

Sia in ordine alle priorità formative espresse, sia in ordine al budget di spesa, che in ordine alle tempistiche, si è provveduto all'attivazione - da parte degli Enti formatori coinvolti - di tutte le iniziative formative possibili.

Nella tabella seguente viene riportato l'elenco delle iniziative formative svolte nel 2022 nell'ambito delle tematiche specialistiche a catalogo, differenti per tipologia, modalità di partecipazione e gruppo di partecipanti.

Tabella 3 – Iniziative di formazione specialistica a catalogo richieste dai Dipartimenti

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
SPECIALISTICHE	“Il sistema contabile armonizzato per le regioni, gli enti locali”	Webinar	1 giornata	Personale Struttura Avvocatura Regionale
SPECIALISTICHE	Trasparenza, accesso e privacy: adempimenti e bilanciamento dei diritti Legge 205/2021	Webinar	1 giornata	Personale Struttura Autonoma Controlli e Anticorruzione
SPECIALISTICHE	Il cerimoniale degli enti territoriali	Webinar	2 giornate	Personale Struttura Autonoma Gabinetto
SPECIALISTICHE	Mitigazione, Rischio idraulico fluviale	Webinar	1 giornata	Personale Dipartimento Infrastruttura e Trasporti
SPECIALISTICHE	Aspetti applicativi in materia di gestione e controllo dei fondi strutturali e dei fondi nazionali	Webinar	2 giornate	Personale Dipartimento Lavoro Sociale
SPECIALISTICHE	La gestione dei flussi finanziari del PNRR	Webinar	1 giornata	Personale Dipartimento Presidenza
SPECIALISTICHE		Webinar	1 giornata	Personale Dipartimento Lavoro Sociale
SPECIALISTICHE	La notificazione degli atti della pubblica amministrazione e degli agenti della riscossione	Webinar	1 giornata	Personale Dipartimento Risorse
SPECIALISTICHE	Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021	Webinar	2 giornate	Personale Dipartimento Risorse
SPECIALISTICHE	Organizzazione Ufficio Relazioni con il pubblico	Webinar	2 giornate	Personale Direzione Generale

Anche in tale ambito, la copertura parziale dei fabbisogni formativi espressi da ciascun Dipartimento è da ricondursi principalmente al soddisfacimento dei medesimi fabbisogni in un arco temporale ridotto, avendo riguardo alle sole iniziative formative erogabili nel 4° trimestre 2022.

Proiettare le esigenze formative in un orizzonte temporale di lungo periodo consentirà una distribuzione maggiormente corrispondente ai programmi formativi offerti; pertanto si provvederà - già a partire dal primo trimestre 2023 - a completare il soddisfacimento dei fabbisogni formativi tecnico specialistici espressi dai Dipartimenti di cui permanga l'attualità.

2.4 La formazione in tema di azioni positive.

Infine, in riferimento alle iniziative formative in materia di pari opportunità e contrasto alla discriminazione, è in corso di svolgimento la procedura di gara per l'individuazione dell'operatore economico ai fini dell'erogazione del programma indicato nella seguente tabella.

Tabella 4 – Iniziative di formazione in tema di pari opportunità e contrasto alla discriminazione

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024	Il ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia	Webinar	1 GIORNATA	Tutti i dipendenti della GR
	Normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne	Webinar	1 GIORNATA	Tutti i dipendenti della GR
	Il linguaggio di genere	Webinar	1 GIORNATA	Tutti i dipendenti della GR
	Il contrasto alle discriminazioni	Webinar	1 GIORNATA	Tutti i dipendenti della GR

2.5 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nell'ambito della Convenzione tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez PA del 27 dicembre 2019 *“Partecipazione di cittadini ed utenti al processo di misurazione della performance organizzativa”*, sono state attivate da parte di Formez PA una serie di iniziative di Innovation Lab per la sperimentazione e la disseminazione di un modello partecipativo di programmazione.

Attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro trasversale, composto da personale in organico presso la Direzione Generale, i Dipartimenti Presidenza, Risorse, Lavoro e Sociale e il Servizio Autonomo Controlli, Anticorruzione e Trasparenza, questa Amministrazione ha preso parte ai suddetti laboratori sperimentali, volti alla formazione ed all'accompagnamento guidato per l'acquisizione di una metodologia partecipata di programmazione, da applicare nella stesura del PIAO, come da tabella che segue.

Tabella 5 - Formazione specialistica per Dirigenti e PO in tema di PIAO e Ciclo della performance, su iniziativa e a cura del Formez PA.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
FORMAZIONE SPECIALISTICA DIRIGENTI E CAT. "D"	Valore pubblico. Il supporto di Formez PA alla sperimentazione dei PIAO	webinar	da settembre 2022 a gennaio 2023	Personale Direzione Generale, Dipartimenti Presidenza, Risorse, Lavoro e Sociale, Servizio Autonomo Controlli, Anticorruzione

2.6. I Tirocini curriculari

In conformità alle disposizioni che disciplinano i tirocini formativi, come disciplinate dall'art. 18 della legge 25 giugno 1997 n. 196 e dal decreto ministeriale del 25 marzo 1998 n. 142, adottato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, al fine di contribuire alla promozione delle politiche dirette ad attrarre e formare giovani migliori provenienti dal mondo universitario, si è provveduto - con determinazione DPB010/167 del 22 dicembre 2022 - ad approvare lo schema di Convenzione e il format di Progetto Formativo per l'attivazione di tirocini formativi da compiersi presso l'Ente regionale.

Attraverso la definizione di un processo omogeneo e di regolamentazione unica, si vuole garantire una costante cooperazione e interazione tra questa Amministrazione e il mondo della formazione e ricerca universitaria, quali soggetti promotori di tirocini, per contribuire a creare una tipologia di formazione universitaria utilmente spendibile nel mercato del lavoro della pubblica amministrazione, nonché un'attività di ricerca utile a sostenere i processi di innovazione della pubblica amministrazione.

A fronte di tale processo numerose sono le istanze, pervenute dai Soggetti promotori, in corso di attivazione.

3. La sopra estesa descrizione della formazione erogata nell'anno 2022 rappresenta il presupposto della PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023 – 2025.

La necessità dello sviluppo delle attività formative, normativamente prevista dall'art. 7 comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e ripresa, inoltre, dai contratti nazionali vigenti per il personale delle Regioni e delle Autonomie locali (CCNL Area Funzioni Locali art. 54 e segg., CCNL Area Dirigenza art. 51), rappresenta – oggi più che mai - la leva strategica per l'evoluzione professionale, la modernizzazione e il cambiamento organizzativo dell'amministrazione, avendo riguardo al fatto che le persone, prima ancora che le tecnologie, rappresentano il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

3.1 Principi generali e finalità della formazione

Il piano formativo costituisce lo strumento di pianificazione e gestione della formazione del personale, cui la Giunta Regionale attribuisce una funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo, definendo le linee generali di riferimento per la programmazione delle attività formative e di aggiornamento, relative a materie comuni a tutto il personale e materie pertinenti a specifici ambiti e profili professionali presenti nell'ente.

Le attività di formazione sono volte a:

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*
- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.*

Il conseguimento di tali obiettivi non può prescindere da una visione innovativa della formazione, che sappia cogliere e valorizzare i caratteri e gli aspetti distintivi delle singole realtà organizzative della Giunta Regionale, non solo capitalizzando le esperienze ed i modelli già consolidati da tempo, ma soprattutto innovando e sperimentando nuove formule per disegnare percorsi di formazione e di apprendimento sempre più personalizzati e meno legati alla sola logica del catalogo.

Per tale motivo è indispensabile:

- *partire da una attenta analisi dei processi e quindi dei fabbisogni, che non può prescindere dallo scenario organizzativo di riferimento,*
- *coniugare la progettazione della formazione con gli obiettivi dell'Ente,*
- *ipotizzare metodiche diverse dalle usuali, privilegiando nuove tipologie formative (webinar, e-learning) rispetto all'erogazione di percorsi formativi secondo le metodologie tradizionali (aula, convegni, seminari),*
- *accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.*

3.2 Destinatari

Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, inquadrati nelle categorie e nell'area dirigenziale, individuati sulla base dei fabbisogni formativi, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

La partecipazione ai corsi programmati nel Piano tiene conto del profilo professionale ricoperto dal dipendente e della pertinenza con le funzioni svolte, di modo che la formazione sia uno strumento mirato allo sviluppo delle conoscenze e competenze effettivamente previste dalla specifica posizione organizzativa, mirando altresì all'acquisizione di competenze professionali trasversali.

La partecipazione ai corsi avviene previa autorizzazione del Dirigente del Servizio cui il dipendente è assegnato. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.

L'autorizzazione per le diverse iniziative deve avvenire nel rispetto del principio di rotazione, in modo da garantire a tutti i lavoratori pari opportunità di accesso alla formazione. Ed è assolutamente necessario assicurare, anche in materia di formazione del personale, la pari opportunità di genere.

L'accesso e la partecipazione alle attività formative deve inoltre essere garantita ed assicurata – senza alcuna discriminazione - a tutto il personale, anche diversamente abile, rimuovendo ogni ostacolo che ne possa pregiudicare la fruizione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Inoltre, essendo la formazione un diritto-dovere del lavoratore, alla garanzia di partecipazione ai percorsi formativi corrisponde l'obbligo del lavoratore di frequenza dei corsi, nel rispetto degli orari e delle regole fissate nel relativo singolo programma formativo.

Il ciclo dell'attività formativa si conclude con il monitoraggio del gradimento (attestante il livello di efficacia e la qualità della formazione erogata e necessario all'amministrazione per un'eventuale rimodulazione delle iniziative formative già realizzate) e con il rilascio dell'attestato di partecipazione da parte dei soggetti formatori.

3.3. La programmazione 2023 – 2025

Nella presente programmazione triennale vengono illustrate le finalità strategiche e le linee di attività nelle quali si articolerà l'attività formativa dell'Ente volta ad accrescere il sistema delle competenze interne e migliorare i processi organizzativi, con l'obiettivo di un ulteriore miglioramento della performance e, soprattutto, dei servizi resi alle amministrazioni e ai cittadini.

La presente programmazione triennale, in continuità rispetto a quella 2022-2024, approvata con DGR n. 337 del 30.06.2022, individua quindi le aree tematiche costituenti le direttrici flessibili cui ispirare il programma triennale ed annuale volto all'aggiornamento delle conoscenze normative, procedurali, metodologiche, dei pubblici dipendenti.

Gli interventi formativi oggetto del presente Piano si propongono di perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare la formazione obbligatoria,
- svolgere formazione di ingresso,
- promuovere la formazione continua e lo sviluppo professionale,
- motivare i processi di mobilità,
- sostenere i processi di cambiamento.

3.4 Formazione obbligatoria

L'art. 15 del DPR n. 62/2013 prevede attività formative di carattere obbligatorio in materia di etica, trasparenza, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tale ambito.

Ulteriore formazione obbligatoria è prevista in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolta ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, agli addetti all'emergenza, agli addetti al primo soccorso.

In materia di protezione dei dati, il Regolamento UE 2016/679 GDPR, oltre a stabilire la garanzia di una formazione permanente in capo al Responsabile dei dati (RPD), lo investe anche del compito di verificare l'osservanza del regolamento attraverso la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti ed alle connesse attività di controllo.

3.5 Formazione di ingresso

L'obiettivo di accompagnamento all'ingresso viene perseguito attraverso interventi formativi di accoglienza appositamente predisposti a supporto dell'inserimento di personale neo-assunto, per i quali potrà continuare a farsi riferimento anche a professionalità interne (dirigenti, funzionari, referenti formativi).

Tali interventi formativi, in parte già erogati nel corso del 2022, si propongono di trasmettere conoscenze di carattere generale, oltre che sulle tematiche della formazione obbligatoria, anche sugli strumenti informatici e sulle piattaforme digitali in uso all'amministrazioni, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica del lavoro agile e del lavoro da remoto, come richiesto dal vigente CCNL.

A tal fine, gli interventi formativi vengono estesi a tutto il personale della Giunta Regionale che svolge la propria prestazione in modalità agile / da remoto.

3.6 Formazione Continua e Sviluppo professionale

Solo favorendo una formazione continua, l'organizzazione può essere aperta ai processi di innovazione che interessano le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo della formazione continua viene perseguito attraverso interventi di formazione ed aggiornamento professionale che coinvolgono la totalità del personale regionale.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale sia di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane,
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta,
- aggiornare costantemente il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali,
- fornire le competenze manageriali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali,

- preparare il personale alle trasformazioni della Pubblica Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni,
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale,
- approfondire i valori della cultura di genere, propria della Pubblica Amministrazione,

anche a sostegno dello sviluppo professionale dei dipendenti.

3.7 Formazione e mobilità

La formazione può rappresentare uno strumento qualificato a supporto della collocazione del personale in mobilità interna.

L'Amministrazione regionale, pur in assenza di vincoli predefiniti, può avvalersene considerando il curriculum formativo, unitamente al profilo professionale.

Le competenze risultanti da specifici e significativi interventi formativi sono dati significativi che entreranno a far parte del patrimonio conoscitivo delle professionalità dei singoli dipendenti.

3.8 Formazione manageriale e processi di cambiamento

Un focus particolare deve essere dedicato alla formazione sulle competenze manageriali necessarie per una pubblica amministrazione moderna ed efficace, concretamente in grado di rappresentare un volano di crescita e sviluppo per il Paese.

Peraltro, a seguito della pandemia, l'organizzazione lavorativa è mutata radicalmente e con essa anche il sistema formativo ha subito una profonda trasformazione, dovuta in primo luogo ad un'inevitabile accelerazione del passaggio dalla classica formazione in presenza a quella a distanza.

Si è inoltre rafforzata la richiesta di soft skill; si stanno potenziando le competenze tecnologiche, ma anche e soprattutto competenze quali il time management, la leadership, la creatività, la flessibilità, il problem solving, la capacità di lavorare in team.

In generale, si prevede di rafforzare e consolidare le competenze digitali e manageriali volte alla collaborazione e alla condivisione degli obiettivi e delle attività correlate.

4. La progettazione formativa. Attività formative programmate nel triennio 2023 - 2025

Ai fini della redazione del presente Piano formativo, si è fatto riferimento all'attività di ricognizione dei fabbisogni di ciascuna struttura, effettuata in occasione della predisposizione del precedente Piano, al fine di identificare le esigenze formative funzionali ai risultati da raggiungere ed agli obiettivi da conseguire.

L'analisi dei dati ha evidenziato per taluni ambiti tematici l'interesse comune a più strutture, sia con riferimento a materie che definiscono la *mission* dell'Ente, che a quelle di tipo trasversale afferenti le macro aree giuridico-amministrativa ed economico-finanziaria.

4.1 Formazione obbligatoria (anche a cura dei Servizi regionali cui fanno carico le relative attività)

- Trasparenza – anticorruzione – Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013
- Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008

- Riservatezza e tutela dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679; normativa di riferimento DAT e SAT

4.2 Formazione di ingresso

- L'organizzazione dell'Ente
- Codice di comportamento dei dipendenti regionali e Codice Disciplinare
- Strumenti informatici, piattaforme digitali e piattaforme di comunicazione, in uso all'amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica di operare in modalità agile e da remoto

4.3 Formazione su tematiche trasversali

- Il nuovo codice degli appalti
- Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni (D. Lgs. n. 118/2011)
- La gestione dei flussi finanziari del PNRR, il sistema Regis, il monitoraggio e la rendicontazione
- Corso di livello medio e/o avanzato di lingua inglese
- Corso di livello medio e/o avanzato su innovazione digitale e processo di digitalizzazione, transizione digitale P.A..

4.4 Formazione specialistica Dirigenti e titolari di posizioni organizzativa

- Management pubblico: pianificazione, programmazione e controllo; cultura organizzativa, leadership, delega decisionale
- Gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi e benessere ambientale
- Il ciclo della performance

4.5 Formazione Piano delle Azioni Positive 2022/2024

- Il ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia
- Normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne
- La mediazione dei conflitti, l'incompatibilità ambientale, lo straining, il mobbing e le molestie
- Il benessere organizzativo ed il disagio lavorativo

4.6 Formazione su tematiche specialistiche, anche etero finanziate

- I Fondi Europei: metodi, strumenti e obiettivi per un uso efficiente dei Fondi comunitari
- Normativa Conti Pubblici Territoriali (personale assegnato al Nucleo dei Conti Pubblici Territoriali):
- Nuova programmazione comunitaria – fondi SIE (personale Audit)

4.7 Soggetti Formatori

- formatori interni, individuando all'interno del proprio organico personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale,
- formatori esterni
- enti e istituzioni pubbliche
- istituti privati, aziende, società, scelti attraverso procedure d'appalto di servizi.

Ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse.

Nella programmazione annuale, vengono presentate in dettaglio le attività e i progetti che ci si propone di avviare nel primo anno di attuazione del piano.