

PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE PER I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE ABRUZZO – ANNUALITA' 2022 – 2024

1. Premessa – Il ruolo della formazione

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha individuato *nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.*

Certamente, il processo di trasformazione della Pubblica Amministrazione e del pubblico impiego è stato occasionato ed accelerato dall'esperienza emergenziale subita a causa della pandemia da Covid-19, la quale ha imposto nuove metodiche lavorative, si pensi allo smart working, ed ha evidenziato la centralità dell'auto-responsabilità del dipendente, maggiormente orientato al raggiungimento del risultato.

Il Decreto Legge 80/2021 restituisce nuovo impulso ai processi formativi pianificati dalle Amministrazioni in favore dei propri dipendenti, e ciò al fine di riformare, innovare, semplificare, e digitalizzare l'attività amministrativa, in un'ottica di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, sempre più attenta al raggiungimento di standard di qualità dei servizi e al soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese.

Lo stesso P.N.R.R. – Piano Nazionale di ripresa e resilienza – pone tra i suoi obiettivi quello di valorizzare le competenze del personale della Pubblica Amministrazione, incentivando la formazione del personale per sostenere il processo riformatore dell'amministrazione pubblica. Governare i processi di trasformazione all'interno dell'amministrazione, assicurando un livello efficiente dei servizi, impone allora di puntare sulla conoscenza e sulle competenze e, quindi, sulla formazione individuale.

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.

1.1 La programmazione triennale

La necessità dello sviluppo delle attività formative è 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.li 49 bis e ter, CCNL Area Dirigenza art. 51).

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.

La presente programmazione triennale individua quindi le aree tematiche costituenti le direttrici flessibili cui ispirare il programma annuale volto all'aggiornamento delle conoscenze normative, procedurali, metodologiche, dei pubblici dipendenti.

Nella formulazione del Piano è innanzitutto necessario richiamare il contenuto dell'art. 15 del DPR n. 62/2013 che 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.

Come sostenuto nell'ambito del PNA 2019, la formazione costituisce, altresì, *una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.*

Ulteriore formazione obbligatoria è quella 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.

Per quanto attiene la formazione 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.

Al di là degli ambiti sopra delineati, gli ulteriori interventi formativi oggetto del presente Piano costituiscono un fattore primario di valorizzazione, a supporto delle professionalità dei dipendenti regionali, oltre che una leva strategica per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, pur nell'attuale contesto di generale riduzione delle spese di funzionamento che ha riguardato anche le spese finalizzate ad interventi di formazione.

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 fabbisogni, che non può prescindere dallo scenario organizzativo di riferimento dell'Ente;
- passare attraverso una progettazione della formazione legata alle esigenze di ogni singola realtà organizzativa, pur mantenendo una coerenza complessiva, e coniugandola 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), e ricorrendo anche a convenzioni con università;

- individuare attività di formazione per il personale del comparto che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso test di valutazione e certificazione finale delle competenze acquisite, in collegamento con le progressioni economiche.

Pertanto, le attività formative saranno volte, in particolare, a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- 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 specialistiche;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, al fine di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- con particolare riferimento ai Dirigenti ed ai titoli di posizione organizzativa, rafforzare la capacità di gestione del cambiamento, e sviluppare innovazione, competitività e cultura manageriale.

2. Obiettivi degli interventi formativi

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

- **Formazione di ingresso**
- **Formazione continua**
- **Sviluppo professionale**
- **Formazione e mobilità**

2.1 Formazione di ingresso L'obiettivo di accompagnamento all'ingresso viene perseguito attraverso interventi formativi di accoglienza appositamente predisposti che supportano l'inserimento di personale neo-assunto.

Tali interventi formativi (per i quali potrà farsi riferimento anche a professionalità interne: dirigenti, funzionari, referenti formativi) si propongono di trasmettere conoscenze di carattere generale: • sugli aspetti fondamentali di funzionamento della Regione • sull'organizzazione degli uffici regionali • sull'ordinamento e sul rapporto di lavoro alle dipendenze della Regione Abruzzo • sulle tematiche della sicurezza sul luogo di lavoro • sulla normativa in materia di prevenzione della corruzione, dell'accessibilità delle informazioni e della trasparenza.

2.2 Formazione Continua 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.

2.3 Sviluppo professionale Il sistema formativo del personale regionale si pone anche a sostegno dello sviluppo professionale dei dipendenti, avendo per esempio riguardo alle progressioni orizzontali. Infatti, ai sensi dell'art. 16 del CCNL comparto Funzioni locali del 21.05.2018, le progressioni economiche sono attribuite tenendo eventualmente conto, tra l'altro, delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2.4 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. La progettazione formativa

Al fine di rendere il presente Piano formativo il più possibile aderente alle effettive esigenze delle strutture della Giunta Regionale, è stata effettuata un'attività di ricognizione dei fabbisogni di ciascuna di esse, mediante il coinvolgimento dei Direttori e Dirigenti dei Servizi Autonomi che hanno formulato singole proposte. Ciò ha permesso di identificare, per ogni struttura organizzativa, le competenze tecnico-professionali in funzione dei risultati da raggiungere e degli obiettivi da conseguire.

Alla luce delle risultanze della predetta attività, sono emerse esigenze formative che, opportunamente razionalizzate, hanno permesso l'elaborazione delle azioni formative di cui al presente Piano.

La presenza di differenti professionalità ha imposto la necessità di progettare interventi formativi preordinati alla valorizzazione delle competenze già possedute, in relazione ai compiti svolti, allo sviluppo di adeguate competenze in funzione degli obiettivi da raggiungere, alle connesse responsabilità ed agli scopi istituzionali dell'Ente.

Destinatario della formazione è, pertanto, il personale inquadrato nelle categorie e nell'area dirigenziale.

Inoltre, l'attuale quadro del personale è destinato ad un incremento per effetto delle procedure concorsuali già definite ed in via di definizione, finalizzate al reclutamento di personale di vari profili professionali.

L'immissione di nuove risorse, come evidenziato, richiederà la realizzazione di un'adeguata formazione iniziale del personale neo-assunto, attraverso la predisposizione di appositi percorsi teorici.

Per il personale delle categorie, la formazione è finalizzata all'ampliamento delle conoscenze e allo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, il cui apprendimento richiede un'apposita formazione, per consentirne una migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo.

I percorsi formativi per il personale dirigenziale e per il personale di categoria "D" sono finalizzati all'ottimizzazione delle funzioni di tipo organizzativo e gestionale, oltre che allo sviluppo delle competenze tecniche.

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, ma deve, altresì, mirare all'acquisizione di competenze professionali trasversali.

Sono previsti differenti interventi formativi, in relazione alle seguenti tipologie:

- formazione obbligatoria: comprende interventi relativi all'attuazione di disposizioni di legge:

- Trasparenza – anticorruzione – codice di comportamento, ai sensi del 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;

- formazione facoltativa: nelle materie emerse dalla rilevazione dei fabbisogni.

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.

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.

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.

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.

La definizione delle attività formative sarà evidenziata all'interno dei singoli piani annuali.

4. Attività formative programmate nel triennio 2022 - 2024

L'analisi dei fabbisogni a fini programmatori è stata effettuata attraverso l'invio di una scheda di rilevazione per l'indicazione, da parte delle strutture, di fabbisogni ulteriori rispetto alle

materie di formazione obbligatoria, e consentire così la rappresentazione da parte degli Uffici di esigenze più specifiche legate a particolari necessità di formazione ed aggiornamento.

Tenuto conto delle richieste pervenute dalle strutture in fase di rilevazione dei bisogni formativi, per la formazione di tipo specialistico, è individuata la tipologia di personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento.

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.

Dall'indagine è emerso anche un significativo fabbisogno nelle materie oggetto di formazione obbligatoria, di fondamentale supporto al funzionamento complessivo dei Dipartimenti.

Sulla base della rilevazione effettuata, gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale, verteranno sulle materie contenute all'interno delle seguenti tematiche:

4.1 Formazione obbligatoria

- 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.R. 19.09.1999, n.77 Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo. L'organizzazione dell'Ente.
- D.G.R. n. 983/2018 Codice di comportamento dei dipendenti regionali, e Codice Disciplinare
- Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Sistema documentale

4.3 Formazione su tematiche trasversali

- Appalti pubblici di lavori, servizi e forniture (D. Lgs. 50/2016)
- 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
- 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.
- Responsabilità amministrativa

4.4 Formazione specialistica Dirigenti e titolari di posizioni organizzativa

- Management pubblico: pianificazione, programmazione e controllo; cultura organizzativa, leadership
- Gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, e benessere ambientale
- Il sistema dei controlli nella P.A.
- Il ciclo della performance, alla luce del PIAO

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
- Società partecipate: metodi, strumenti e obiettivi di razionalizzazione
- Normativa Conti Pubblici Territoriali (personale assegnato al Nucleo dei Conti Pubblici Territoriali):
- Nuova programmazione comunitaria – fondi SIE (personale Audit)

Soggetti Formatori

- formatori interni
- 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 stanziare.