

IL PIANO DI FORMAZIONE 2021 – 2023

Introduzione

La formazione permanente del personale, rappresenta il vero motore dei processi di cambiamento e innovazione della macchina regionale.

Essa è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Le organizzazioni per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze.

L'insieme delle modalità formative utilizzate devono essere tarate in relazione al modello organizzativo adottato, tramite la costruzione di percorsi formativi individuali che siano finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione e allo sviluppo di nuove competenze e professionalità che le innovazioni nel mondo del lavoro porteranno anche all'interno delle Pubbliche amministrazioni.

Partendo dal management pubblico fino al personale, la valorizzazione delle risorse umane è un elemento imprescindibile per la crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dei servizi erogati al cittadino.

Come indicato dall'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”* e per realizzare questo processo di aggiornamento, la Direzione Organizzazione e Personale, progetta, programma e definisce il nuovo piano triennale per la formazione dei dipendenti.

La centralità della formazione come elemento essenziale e imprescindibile nel lavoro pubblico è inoltre evidenziata nei CCNL per il triennio 2016-2018 dei dipendenti e dei dirigenti dove agli artt. 49 bis e 49 ter per i dipendenti e all'art. 51 per i dirigenti, viene sottolineato come nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Inoltre viene prevista la predisposizione dei piani della formazione che tengano conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.

Alla luce di quanto esposto, il nuovo piano di formazione vuole essere uno strumento di programmazione snello e concentrato sui progetti formativi, focalizzato sulla crescita delle competenze del personale, seguendo i processi d'innovazione che stanno attraversando tutto il settore pubblico quali la digitalizzazione e lo sviluppo di competenze trasversali (*soft skill*).

Il quadro di Riferimento

Il Piano di formazione 2021-2023 s'innesta in una cornice che, da un lato, l'ormai noto virus del “Covid – 19”, che in pochi mesi ha cambiato radicalmente lo scenario globale, con una ricaduta spaventosa e incontrollabile, oltre che sulla salute dei cittadini di tutti i continenti, anche sulla realtà economico-sociale degli stessi, determinando l'adozione di misure straordinarie in campo sanitario e giuridico e, dall'altro, deve rispondere alle istanze dell'opinione pubblica volte ad evidenziare la necessità di aumentare l'efficienza e la produttività della Pubblica Amministrazione.

All'interno di questo contesto, a livello europeo, è stato sviluppato un programma per il rilancio dell'economia Ue dal tonfo del Covid-19, il “Next Generation Eu” che è incorporato in un bilancio settennale 2021-2027 che vale circa 1.800 miliardi di euro.

A livello Paese è stata predisposta una bozza di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – “Next Generation Italia” che costituisce una sintesi delle attività di rielaborazione della programmazione europea.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito del programma straordinario di Next Generation EU, è la grande occasione dell'Italia per fornire una risposta alle principali sfide che dovrà affrontare nei prossimi anni: fronteggiare l'impatto economico e sociale della crisi pandemica; aumentare la capacità di resilienza e di ripresa; promuovere, in linea con gli obiettivi strategici condivisi con l'Europa, la transizione verde e digitale; liberare tutto il potenziale di crescita dell'economia, incrementare la produttività, creare nuova occupazione e migliorare la qualità del lavoro e dei servizi di cittadinanza.



L'azione di rilancio del Paese delineata dal Piano è guidata da obiettivi di policy e interventi connessi alle tre priorità strategiche concordate a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Queste priorità assumono, per il nostro Paese, un ruolo cruciale.

Il PNRR è costituito da 6 Missioni, che a loro volta raggruppano 16 Componenti in cui si concentrano 47 linee di intervento per progetti omogenei e riforme coerenti.

La prima componente riguarda la digitalizzazione e la modernizzazione della PA. Il nome della componente è "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", per evidenziare la centralità dell'intervento, nell'ambito del Piano, sulla PA che dovrà attuarlo.

L'intervento sulla PA passa sia attraverso il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze e la semplificazione dei processi decisionali e autorizzatori, sia attraverso investimenti nelle infrastrutture digitali, che dotino la PA di interfacce condivise che consentano di fornire servizi moderni, interoperabili e sicuri.

In relazione ai pilastri fondamentali di ogni riforma e ogni investimento pubblico contenuti nel PNRR che saranno la coesione sociale e la creazione di buona occupazione, si inserirà il "Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale" che intende potenziare la Pubblica Amministrazione attraverso la semplificazione dei processi e un massiccio investimento nel capitale umano.

A tal proposito il Governo, oltre alla necessità di avviare una nuova stagione di relazioni sindacali, prevede la costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale.

Risulta quindi indispensabile investire sulle persone aumentando l'investimento in formazione e progettando attività di formazione interne che mirino a sviluppare competenze digitali di base e competenze trasversali di tipo relazionale e comunicativo, competenze che prevedano capacità di progettazione (project working) di risoluzione di problemi (problem solving), necessarie ad un'organizzazione del lavoro sempre meno basata sull'adempimento e sul luogo fisico e sempre più orientata alla flessibilità e al risultato.

In questa ottica, il Patto afferma che ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione continua, al fine di essere realmente protagonista del cambiamento, e che la Pubblica Amministrazione dovrà utilizzare percorsi formativi di eccellenza.

In questo contesto la necessità di costruire un modello di sviluppo delle competenze del dipendente pubblico basata sulla conoscenza e sull'innovazione diventa prioritario, dove la competenza viene definita come la capacità di rispondere con successo ad esigenze complesse in un contesto particolare. La prestazione competente o l'azione efficace implica la mobilitazione di conoscenze, abilità cognitive e pratiche, nonché di componenti sociali come atteggiamenti, emozioni, valori e motivazioni.

Il ruolo della Regione del Veneto a sostegno dello sviluppo delle competenze degli enti, istituzioni e organismi del territorio.

In quest'ultimo biennio, causa pandemia, lo scenario politico, economico e sociale è radicalmente mutato rispetto alle prospettive del quinquennio trascorso.

Il raggiungimento degli obiettivi di risanamento e di sviluppo socio-economici e le riforme in corso d'implementazione, richiedono nuove relazioni e nuovi assetti tra livelli di governo, che garantiscano una sempre maggiore interdipendenza e responsabilità comune per assicurare efficacia alle politiche pubbliche.

La risposta ai bisogni dei cittadini deve essere la stella polare e la ragion d'essere delle politiche pubbliche. E' nella centralità del cittadino e quindi nella capacità d'intercettarne i bisogni che risiede il senso delle Istituzioni.

La presentazione del PNRR necessiterà di una più precisa definizione delle riforme e delle strategie di settore connesse al Piano che consentano di finalizzare le progettualità e le tempistiche previste, attraverso l'individuazione dei soggetti responsabili, delle attività da compiere e delle modalità operative di lavoro e di coordinamento delle amministrazioni e degli attori del territorio.

Si tratterà di rivedere e riconcepire gli strumenti della conoscenza, informazione e formazione riorganizzandoli quali elementi essenziali per dare impulso allo sviluppo delle risorse del territorio.

L'idea d'implementare un sistema di sostegno e sviluppo delle competenze territoriali, in relazioni alle previsioni del PNRR e del Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale consentirebbe all'amministrazione la promozione e la diffusione di un sistema innovativo di conoscenze che sarà la base



1f2877e3



sui cui si poggeranno gli enti, istituzioni e organismi regionali per attuare vere politiche di sviluppo coordinate.

La Regione andrebbe a configurarsi quindi come uno strumento di cooperazione tra livelli di governo per sostenere il processo di coesione nel nostro sistema amministrativo, accompagnando le istituzioni locali e regionali in un processo di ammodernamento ed innovazione per il conseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- **Innovazione Istituzionale**
 - Sostenere le politiche d'innovazione che l'Amministrazione regionale intende promuovere sul territorio
- **Qualificazione delle strutture e delle risorse umane**
 - Costituire un punto di riferimento per il territorio in materia di formazione e sviluppo del capitale umano.
 - Supportare gli Enti locali nello sviluppare percorsi formativi che migliorino l'erogazione di servizi all'utenza.
 - Garantire un adeguato sviluppo professionale per tutti gli operatori del territorio.
- **Governo del territorio**
 - Omogeneizzare le competenze del personale pubblico che opera nel territorio.
 - Favorire la creazione di una rete tra gli Enti dove la Regione funge da catalizzatore.

Piano 2021-2023

Il percorso delle riforme della PA passa attraverso un cambiamento strutturale che coinvolga, in maniera organica e integrata, i diversi livelli di governo, creando una amministrazione capace, competente, semplice e smart, in grado di offrire servizi di qualità ai cittadini e alle imprese.

La programmazione triennale delle attività formative si inserisce in un contesto volto a realizzare gli obiettivi cruciali della modernizzazione del "sistema Paese" e dell'incremento della coesione sociale, a partire dalla straordinaria opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale di riorganizzazione il lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

La Regione del Veneto sarà coinvolta in una serie di sfide, che vedranno la formazione del personale come elemento catalizzante, dove le competenze, la crescita professionale e lo sviluppo del personale saranno gli elementi principali di ogni sistema di modernizzazione della PA.

Per garantire la crescita in termini di competenze delle risorse umane si procederà migliorando il processo di programmazione e gestione delle attività formative, garantendo da un lato l'efficacia e l'economicità nell'utilizzo delle risorse finanziarie e dall'altro puntando al mantenimento se non al miglioramento degli standard qualitativi delle attività formative che andranno a realizzarsi.

Obiettivi

La costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione si fonda sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale.

La profonda riforma che coinvolgerà negli anni a venire la pubblica Amministrazione ha posto l'esigenza di passare da un sistema formativo che non fosse una somma di corsi, che incidono principalmente sulle risorse finanziarie, ad un sistema d'interventi coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e sullo sviluppo delle capacità digitali che siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi posti dall'amministrazione.

Il programma di formazione anche in vista dell'attuazione del PNRR e del Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale, si propone pertanto di:

- migliorare le competenze digitali;
- rafforzare le competenze avanzate di carattere professionale;



1f2877e3



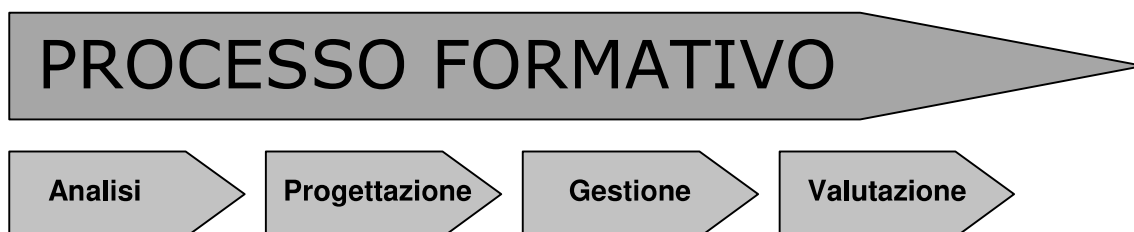
- formare e riqualificare il personale in una PA che cambia;
- preparare i neo-assunti e il personale già inserito a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli conseguiti di volta in volta lungo l'intero ciclo di attività nell'organizzazione regionale;
- promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una P.A. che cambia;
- aggiornare costantemente le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- sviluppare la capacità di agire professionalmente prestando attenzione alle istanze provenienti dal territorio;
- favorire lo sviluppo organizzativo della Regione e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento dei servizi resi ai cittadini;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

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

La Direzione Organizzazione e Personale, in collaborazione con le altre strutture regionali, si impegnerà ad ampliare la gamma delle iniziative formative, sviluppando direttamente "in house" alcuni percorsi di aggiornamento professionale.

L'importanza, che anche i nuovi strumenti di programmazione europea e nazionale come il II PNRR e il Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale, riconoscono al tema della Parità di genere, attraverso un approccio integrato e orizzontale che mira all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, all'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali delle donne, vengono fatte proprie dall'amministrazione regionale esprimendo l'impegno, anche in materia di formazione del personale, a garantire le pari opportunità tra uomo e donna, e s'impegna anche con iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità.

Il processo formativo



La rilevazione dei fabbisogni formativi

La costruzione di un Piano efficace prevede una serie di fasi che consentono di governare la formazione in maniera tale da renderla capace non solo di dare risposte convincenti ai bisogni di apprendimento ma anche di diventare effettiva leva di sviluppo personale e professionale delle persone.

La prima di queste fasi, alle quali seguiranno la progettazione, la gestione e la valutazione dei percorsi formativi veri e propri, è quella della rilevazione e dell'analisi dei fabbisogni formativi. Tale fase è di cruciale importanza ai fini della corretta e puntuale programmazione delle attività formative. Essa rappresenta il momento in cui vanno fatte emergere le necessità formative del personale regionale in relazione agli obiettivi che ciascuna Struttura è chiamata a conseguire.

Ed è proprio in questa fase che il Dirigente Responsabile di struttura viene ad assumere un ruolo centrale. La sua funzione è quella che meglio permette di individuare le reali competenze necessarie a raggiungere gli obiettivi di struttura e conseguentemente di suggerire le aree formative più idonee a supportare le competenze carenti o da potenziare.



In questa fase i Dirigenti potranno avvalersi del contributo del referente della formazione della propria struttura.

Aree di contenuto

Tramite la rilevazione dei fabbisogni formativi si andrà ad intervenire in modo selettivo e puntuale sulle competenze, tramite la programmazione annuale di dettaglio, realizzando così dei percorsi formativi specifici strutturati in relazione alle esigenze organizzative e di sviluppo professionale di anno in anno individuate. Tutte le iniziative formative, indipendentemente dalla metodologia e dalla tipologia dei destinatari, sono raccolte per aree di contenuto che individuano i corsi in relazione alle competenze da sviluppare.

Giuridica - Normativa	Approfondire le procedure amministrative e le problematiche giuridiche di carattere generale garantendo un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa. Fornire un quadro conoscitivo e operativo in relazione all'attività amministrativa regionale.
Organizzazione e Personale	Fornire un quadro esaustivo sull'organizzazione regionale anche in riferimento agli aspetti di carattere normativo, sul rapporto di lavoro e gestione del personale, sulle tematiche e gli strumenti inerenti lo sviluppo professionale e il sistema di valutazione delle prestazioni.
Manageriale	Supportare lo sviluppo di capacità, qualità e competenze gestionali del management, orientandole al raggiungimento degli obiettivi specifici aziendali. Apertura verso quelle che sono le novità normative, gestionali e organizzative confrontandosi con le best practice proposte all'esterno.
Comunicazione	Approfondire le tematiche e le metodologie della comunicazione pubblica e istituzionale, della comunicazione abbinata all'utilizzo delle nuove tecnologie.
Economico - Finanziaria	Fornire al personale regionale le conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio regionale, alla gestione finanziaria e al sistema di budget. Consolidare la padronanza dei principi fondamentali e dei principali istituti al fine di un loro utilizzo sempre più corretto e puntuale.
Controllo di Gestione	Sviluppare le capacità professionali nell'elaborazione, comunicazione e utilizzo delle informazioni economiche d'azienda.
Informatica - Telematica	Garantire la formazione continua di base sugli applicativi di produttività individuale (pacchetto Office, posta elettronica, Internet e Intranet). Fornire lo sviluppo di competenze informatiche specialistiche in relazione alle singole attività delle strutture regionali.
Linguistica	Favorire lo studio delle lingue, in particolare quelle comunitarie, come parte integrante della formazione permanente, consentendo al personale regionale d'interagire in contesti professionali nei quali è richiesto l'utilizzo di una lingua straniera.



1f2877e3



Internazionale	Favorire la comprensione e l'operatività delle Istituzioni Europee e le modalità con le quali la normativa comunitaria incide sulla legislazione nazionale e regionale. Incrementare e sostenere l'accesso ai fondi comunitari realizzando azioni di formazione e supporto a favore degli attori regionali.
Tecnico specialistica	Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati.
Altro	Sviluppare le Soft Skills in termini di qualità e competenze sociali, caratterizzate come capacità di ascoltare, attitudine al lavoro di gruppo, senso di responsabilità, capacità di gestire i conflitti. Fornire supporto allo sviluppo di altre competenze non individuate nelle altre aree di contenuto.

Progettazione

Dopo l'analisi sui fabbisogni formativi si definisce cosa si dovrà attuare in futuro e che cosa dovranno concretamente fare gli interessati, affinché ci sia una reale crescita professionale ed aziendale.

La progettazione delle attività formative è gestita dalla Direzione Organizzazione e Personale, che, collabora e/o supporta le altre strutture regionali nella definizione ed attuazione di eventuali altri interventi formativi previsti da una specifica normativa di riferimento che ne preveda il relativo finanziamento. Quindi, la Direzione Organizzazione e Personale in ambito di progettazione delle attività formative:

- individua che cosa è possibile attuare con le risorse finanziarie disponibili e che cosa è prioritario fare in relazione alle esigenze regionali e di contesto;
- definisce le competenze da sviluppare, i metodi di apprendimento, gli strumenti di lavoro, le procedure di controllo.
- procede alla scelta dei media didattici (non solo aula).
- propone e quantifica la suddivisione del budget a livello di Struttura.
- progetta come e in quale grado coinvolgere le strutture interne.

Gestione

Alla gestione del Piano di formazione la Direzione Organizzazione e Personale provvede con proprie determinazioni agli adempimenti connessi:

- alla gestione dei contratti aventi per oggetto i processi formativi;
- all'affidamento, alla gestione dei progetti e dei servizi previsti dal piano di formazione;
- alla definizione del numero di edizioni di ogni intervento formativo previsto dal piano di formazione purché nei limiti di spesa stabiliti in prospettiva di ciascuna area formativa;
- all'impegno e alla gestione delle risorse attribuiti al capitolo 5022 del bilancio regionale secondo i criteri di ripartizione ed utilizzo definiti dal piano di formazione, anche nel caso di variazioni di bilancio;
- alla formazione a domanda individuale, purché entro i limiti di spesa stabiliti dal piano di formazione regionale, applicando criteri di ripartizione del budget fra le Strutture regionali;
- all'adesione a progetti di scambio e collaborazione in materia di formazione ed aggiornamento del personale regionale in ambito comunitario;
- all'attivazione e gestione dei rapporti di collaborazione in materia di formazione ed aggiornamento del personale, con Regioni ed altre Pubbliche amministrazioni;
- ad ogni atto formale che si renderà necessario per la realizzazione del piano di formazione.

La Direzione Organizzazione e Personale provvede altresì:

- a firmare i contratti in materia di formazione stipulati dalla Regione del Veneto con le ditte affidatarie;



1f2877e3



- ad informare con circolari le direzioni e il personale in materia di rilevazione e di accesso ai progetti previsti dal piano di formazione;
 - a comunicare con lettera ai dipendenti ed ai loro direttori l'avvenuta autorizzazione a partecipare alle attività formative richieste;
 - a comunicare con lettera alle ditte affidatarie gli adempimenti connessi all'esecuzione dei contratti in conformità con il piano di formazione e con le proprie determinazioni attuative;
 - a tutti gli altri adempimenti che si renderanno necessari per la realizzazione del piano di formazione.
- Nell'ambito del coordinamento delle attività di formazione che compete esclusivamente alla Direzione Organizzazione e Personale, ogni Direzione ha la facoltà di organizzare e gestire autonomamente attività di formazione destinate al proprio personale nelle seguenti ipotesi:
- corsi "interni" che non comportino spese di organizzazione, di iscrizione o di docenza;
 - corsi che siano autorizzati da una specifica normativa di riferimento che ne preveda il relativo finanziamento.

In entrambe le situazioni, al fine di assicurare la necessaria coerenza delle attività formative con il piano e l'esigenza di aggiornare i curriculum formativi individuali, le Direzioni sono tenute a:

- comunicare preventivamente il programma dell'attività formativa che si intende realizzare;
- trasmettere, a conclusione dell'attività formativa, alla Direzione Organizzazione e Personale – UO organizzazione e sviluppo, una relazione scritta comprendente copia del provvedimento che autorizza l'attività formativa con il relativo impegno e capitolo di spesa, il registro delle presenze e copia conforme all'originale degli attestati di frequenza o di profitto rilasciati ai partecipanti.

Valutazione

Il perseguimento degli obiettivi di efficacia degli interventi formativi rende necessario un monitoraggio del processo formativo per tutti gli interventi realizzati in modo tale da poter cogliere:

- le dimensioni motivazionali dei partecipanti rispetto alle caratteristiche dei soggetti in apprendimento;
- il livello di soddisfacimento dei bisogni formativi espressi a livello individuale e a livello di struttura di appartenenza;
- la ridefinizione dei processi in base alle interazioni d'aula e con le strutture regionali.

L'impianto di valutazione predisposto dai soggetti affidatari e attuatori dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall'interno e dall'esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il sistema valutazione mirerà a prendere in considerazione:

- il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa;
- i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite.
- l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e sulle organizzazioni di provenienza, ovvero a misurare l'apprendimento non più in aula ma nei suoi effetti sul lavoro.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione del livello di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazioni dei tutor e/o docenti sul livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari nei periodi successivi alla conclusione delle attività del progetto;
- focus group costituiti da gruppi di partecipanti e moderatori, rivolti ad un approfondimento qualitativo dei risultati emersi dai questionari.

Strumenti a supporto del piano di formazione

Prenotazione on-line

Si è consolidato un nuovo sistema di accesso alle attività formative, un sistema paperless che oltre alla semplificazione gestionale del processo formativo, garantisce un'ampia diffusione delle informazioni al personale coinvolto e un'assoluta trasparenza sulle modalità di partecipazione ai corsi. A tal fine è stato predisposto all'interno della Intranet regionale sul sito "Il Personale Informa", un'area riservata alla formazione.

In questo spazio dedicato è possibile:



1f2877e3



- visionare i percorsi formativi proposti per l'anno corrente;
- iscriversi direttamente all'attività formativa prescelta;
- scaricare il materiale relativo al corso.

La partecipazione ai corsi di formazione proposti sarà comunque vincolata all'autorizzazione del dirigente di riferimento, che, in qualità di responsabile delle risorse umane gestite, valuta la coerenza dei percorsi formativi scelti in relazione all'attività svolta dai dipendenti.

Il dirigente di struttura all'interno nello spazio dedicato alla formazione:

- autorizza la partecipazione degli iscritti ai corsi di formazione;
- fornisce suggerimenti e proposte su eventuali altre attività formative, finalizzate allo sviluppo dei propri collaboratori.

Portale della Formazione

In ottica di miglioramento del servizio e di trasparenza dei processi e delle decisioni, il sistema informativo della formazione verrà ulteriormente sviluppato, al dipendente e al dirigente sarà possibile:

- consultare e stampare il proprio curriculum formativo;
- compilare on-line il questionario di gradimento di fine corso;
- stampare le copie degli attestati di profitto/frequenza ai corsi.
- consultare il materiale didattico di qualsiasi percorso formativo da parte di tutti i dipendenti regionali.
- Verificare il budget di spesa utilizzato dalla propria struttura (utenti abilitati e Dirigenti).

I curriculum formativi sono funzionali alle politiche di sviluppo delle risorse umane e quindi elemento imprescindibile per la costruzione di percorsi formativo-professionali. Il Dirigente tramite il curriculum professionale del dipendente può pensare a percorsi di sviluppo delle competenze mirati e congrui in relazione sia alla professionalità del collaboratore che agli obiettivi della struttura.

Piattaforma e-learning

Anche nel prossimo triennio verranno sviluppate metodologie didattiche che utilizzino le potenzialità della formazione a distanza tramite l'utilizzo di piattaforme e-learning, in grado di associare i vantaggi della formazione d'aula (interattività, apprendimento di gruppo, socializzazione) ai benefici della formazione a distanza (riduzione dei costi, flessibilità).

L'utilizzo della formazione a distanza potrà essere sviluppato sia in affiancamento sia in funzione sostitutiva delle tradizionali esperienze formative e gestionali.

Nel precedente periodo formativo è già stata effettuata la formazione in modalità e-learning e i risultati sono stati soddisfacenti, sia per quanto riguarda l'ampiezza della platea coinvolta sia dal punto di vista qualitativo.

I vantaggi che sono stati riscontrati nell'utilizzare la modalità formativa on-line sono stati:

- uno stimolo continuo all'alfabetizzazione informatica;
- la personalizzazione dei tempi e dei modi di studio;
- la scelta di un percorso di studi personalizzato tarato sulle proprie esigenze;
- la comunicazione diretta via internet, tramite mail o telefonica con tutor e docenti;
- la socializzazione con altri studenti della classe virtuale.

Gli attori del sistema formativo

La Struttura

Il settore formazione opera all'interno dell'UO organizzazione e sviluppo presso la Direzione Organizzazione e Personale ed ha i seguenti compiti:

- Analizza le tendenze dei macro-bisogni formativi.
- Definisce le strategie d'intervento.
- Pianifica, programma e coordina l'attività formativa dell'Ente.
- Rileva e valuta i fabbisogni formativi del personale.



1f2877e3



- Progetta interventi formativi attraverso l'analisi, l'ideazione e la descrizione dei bisogni e finalità del percorso, destinatari potenziali e reali, obiettivi dell'intervento (formativi o didattici), contenuti, fasi di svolgimento, tempi e loro articolazione.
- Seleziona le metodologie di conduzione dell'attività più efficaci.
- Implementa metodologie di valutazione dell'intervento formativo.
- Predisporre il piano organizzativo e la logistica .
- Provvede alla diffusione e alla promozione dei percorsi formativi in un'ottica di trasparenza.
- Gestisce in termini amministrativi (predisposizione di delibere, decreti, convenzioni, contratti, incarichi di docenza e altri provvedimenti) ed economici (preventivi, impegni, liquidazioni) le iniziative formative.
- Gestisce il budget complessivo della formazione.

I referenti sono:

Giuseppe Franco Direttore della Direzione Organizzazione e Personale

041/2793972 giuseppe.franco@regione.veneto.it

Francesco Alberti Dirigente UO organizzazione e sviluppo

041/2793971 francesco.alberti@regione.veneto.it

Responsabile programmazione attività formative

Lorenzo Urschitz 041/2792616 lorenzo.urschitz@regione.veneto.it

Responsabile gestione attività formative informatiche e linguistiche

Andrea Cacco 041/2792756 andrea.cacco@regione.veneto.it

I Dirigenti

In questo sistema di pianificazione delle attività è richiesto un forte coinvolgimento della dirigenza, che nella fase autorizzatoria non può solo limitarsi ad una mera analisi del singolo corso ma deve considerare l'intero piano di sviluppo professionale della risorsa umana, rendendolo coerente con i vincoli di budget e con gli obiettivi assegnati alla propria struttura organizzativa.

Nella fase di programmazione annuale del piano, la dirigenza verrà responsabilizzata, in collaborazione con i referenti della formazione, nell'individuazione di alcuni percorsi di sviluppo professionale per il personale afferente alla propria struttura.

I dirigenti devono assumere un ruolo centrale nello sviluppo professionale dei propri collaboratori attuando sia una politica di stimolo che di presidio del processo formativo al fine di favorire l'integrazione fra fase formativa e fase operativa.

In tal senso i dirigenti sono responsabili del coordinamento delle attività formative e di aggiornamento del personale delle strutture a loro afferenti.

In un'ottica di coerenza tra obiettivi di struttura e competenze necessarie per il loro raggiungimento, spetterà alla dirigenza la proposta di percorsi formativi funzionali allo sviluppo di quel mix di capacità e conoscenze finalizzato al conseguimento dei propri obiettivi organizzativi.

E' opportuno evidenziare che la formazione deve essere una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti, al fine di garantire ad essi qualità, innovazione e flessibilità nell'interpretare il ruolo di dirigente pubblico.

I referenti della formazione all'interno delle strutture regionali

Nella definizione dei piani di sviluppo professionale e della gestione dei percorsi formativi dei propri collaboratori ai Dirigenti delle strutture regionali compete piena responsabilità.

Al fine di garantire loro un adeguato supporto nell'espletamento di tali funzioni è fondamentale prevedere la presenza di una figura di referente per la formazione che garantisca un collegamento con la Direzione Organizzazione e Personale per l'applicazione del piano formativo per quanto riguarda: la rilevazione dei bisogni formativi di struttura, le priorità, l'informazione al personale sulle iniziative formative in corso, la pianificazione degli interventi formativi per i dipendenti della struttura, ecc.

Con i precedenti piani formativi, si è formalizzata l'individuazione di queste nuove figure professionali presso ogni Direzione Regionale e sono stati effettuati incontri formativi e di orientamento.



1f2877e3



Questa nuova comunità professionale, in stretta collaborazione con la dirigenza, svolgerà un compito fondamentale nel dotare di dinamicità il sistema di rilevazione delle competenze rendendolo aderente alle evoluzioni del contesto normativo, culturale e organizzativo di riferimento.

Soggetti Formatori

La Giunta Regionale con D.G.R. n.358 del 14/02/2003, all. n.2, ha disciplinato i criteri di scelta dei soggetti formatori. e ha approvato l'istituzione di un Albo dei Formatori interni disciplinato con Decreto del Dirigente Regionale Direzione Risorse Umane n. 622 del 15/07/2003.

Con D.G.R. 1643 del 28/06/2005 "Approvazione del piano triennale di formazione 2005-2007 per il personale dirigente e dipendente della Regione Veneto" all'allegato A, è stato ribadito che il soggetto formatore, nel rispetto della normativa vigente relativa alle modalità di scelta del contraente, verrà individuato sul mercato con i seguenti specifici criteri:

- a) la specifica competenza del soggetto formatore sul tema da trattare;
- b) l'esperienza acquisita dal soggetto formatore in precedenti attività formative realizzate per la Regione del Veneto e per altri enti pubblici;
- c) la qualità delle prestazioni didattiche e organizzative, in un rapporto di costi/benefici.

Il piano di formazione è attuato utilizzando una pluralità di soggetti formatori.

- formatori interni
- formatori esterni
- enti e istituzioni pubbliche
- istituti privati, aziende, società scelti attraverso procedure d'appalto di servizi.

Nell'acquisizione dei servizi di formazione, l'Amministrazione regionale oltre al ricorso al mercato elettronico ove possibile (MEPA), si riserva di ricorrere a formule contrattuali (come ad esempio gli abbonamenti, la realizzazione di corsi a catalogo in house, ecc.) che, nell'assicurare la qualità dei servizi erogati, consentono di ottenere significativi risparmi di spesa e quindi di perseguire concretamente obiettivi di economicità ed efficienza. In ogni caso la scelta di tali formule viene compiuta nel pieno rispetto del Codice dei contratti pubblici, D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., garantendo i principi comunitari di libera concorrenza, trasparenza e parità di trattamento previsti in tema di contrattualistica pubblica.

I disciplinari, nel definire le caratteristiche della docenza dei corsi, faranno riferimento alle seguenti categorie di formatori:

- docenti universitari
- professionisti iscritti ad albo professionale
- dirigenti pubblici e dirigenti d'azienda
- esperti in formazione in aree tematiche inerenti il corso che si intende realizzare.

Albo Formatori

Si è ormai consolidato l'utilizzo dell'Albo Formatori interno istituito nel 2003. Va precisato in questa fase di aggiornamento dell'Albo che il docente interno, a parità di contenuti formativi scelto in alternativa a soggetto esterno, viene individuato in virtù della propria esperienza professionale maturata nel tempo e non sulla base dell'incarico d'ufficio ricoperto. Inoltre l'attività di docenza compiuta dai dirigenti iscritti all'Albo dei formatori va ricompresa nell'omnicomprensività ai sensi del art. 24 del D.Lgs 165/01 come previsto dalla D.G.R. 1631 del 26/05/2004 allegato 1 art. 12 del disciplinare.

L'utilizzo di personale interno ha comportato per l'Amministrazione un considerevole risparmio che ha permesso all'Ente di realizzare notevoli economie rispetto al ricorso al mercato. Ciò, inoltre, ha liberato risorse utilizzate per potenziare l'offerta formativa generale e ampliare notevolmente il numero dei partecipanti ai corsi. E' stato poi valutato, tramite un questionario di customer satisfaction il livello qualitativo delle attività formative interne, attraverso il quale è emersa la coerenza della scelta effettuata dall'Amministrazione, sia dal punto di vista dell'efficacia della formazione che da quello dell'economicità in relazione ai risultati conseguiti.

Il ricorso alla docenza interna rappresenta un'opportunità per soddisfare i bisogni formativi che richiedono conoscenze e abilità operative soprattutto in relazione a competenze di tipo tecnico-specialistico.



1f2877e3



L'utilizzo della docenza interna risponde alla esigenza di contestualizzare l'intervento formativo nel senso di favorire il trasferimento efficace dei contenuti del corso alla realtà operativa dei partecipanti.

L'obiettivo è in sostanza quello di mettere in relazione aula e lavoro, cercando di coinvolgere progressivamente soprattutto i dirigenti anche nel ruolo di formatori, in quanto gestori di risorse umane sotto il profilo del costante monitoraggio e dell'adeguamento della qualità professionale delle stesse.

Il docente interno potrà essere utilizzato in funzione di docente, di co-docente e come testimone d'aula che affianca il docente. Inoltre i docenti interni potranno essere utilizzati anche da Enti convenzionati e soggetti operanti in ambito formativo quando sia necessario riferirsi a contesti organizzativi specifici e a procedimenti amministrativi correlati alla realtà operativa dell'Ente.

E' necessario pertanto consolidare e tenere aggiornato l'albo dei formatori interni al quale attingere in tutte quelle situazioni nelle quali si devono trattare argomenti correlati a saperi e a procedure dell'Ente e per le quali si possa far ricorso con efficacia a competenze professionali interne.

La rete delle conoscenze

Come per il precedente periodo di programmazione formativa, si consoliderà la collaborazione sinergica con le primarie strutture formative pubbliche e private presenti in ambito regionale e nazionale, con lo scopo di pianificare e attuare percorsi strutturati d'apprendimento e per fare concretamente sistema specialmente con gli attori presenti nel territorio.

La nuova programmazione 2021 - 2023 si propone di ampliare ove possibile il numero e la qualità dei partner della formazione, coinvolgendo in primis le Università venete, ma anche Enti e Istituti di ricerca e formazione, organizzazioni internazionali e comunità professionali con lo scopo di creare i presupposti per realizzare quella "rete" di conoscenze che valorizzando le specificità di ogni "attore", consenta alla Regione Veneto di potenziare ulteriormente l'offerta formativa, proponendo percorsi orientati allo sviluppo di competenze trasversali e specialistiche.

Risorse da destinare al sistema formativo

Accanto alla forma tradizionale di reperimento delle risorse finanziarie sul cap. 5022 è opportuno ricercare ulteriori forme di finanziamento.

Si segnala la possibilità di accesso alle seguenti risorse per la formazione:

- Fondi comunitari finalizzati alla modernizzazione delle P.A. da utilizzare mediante la predisposizione di progetti con possibili apporti qualificati di Società specializzate, Università o di altri Enti Pubblici.
- Fondi finalizzati a finanziare i progetti del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Convenzioni o accordi con altri Enti Pubblici;
- Capitoli di spesa afferenti attività di formazione settoriale, gestiti autonomamente da strutture regionali (progetti sulla sicurezza, e-government, statistica, protezione civile, autonomie locali, ecc ...).

Ripartizione fra le Strutture regionali delle risorse destinate alla formazione del personale secondo la metodica di Budget

Lo stanziamento di bilancio per la formazione del personale sul cap. 5022 nell'anno 2021 è di EURO 308.500.

Si ritiene di ripartire tale somma nella seguente misura percentuale:

- Il 60% delle risorse (pari a EURO 185.100) è destinato alla programmazione e gestione dei percorsi formativi su programma e ai progetti di supporto dello sviluppo delle risorse umane, nonché all'acquisizione di servizi formativi regionali.
- Il 40% delle risorse (pari a EURO 123.400) è assegnato alle Strutture regionali.

L'attribuzione delle risorse secondo la metodica di budget è limitata alla seguente tipologia:

- Corsi di formazione e aggiornamento esterni, a domanda individuale, promossi "a catalogo" da Istituti e organismi di formazione presso le loro sedi, riferibili all'approfondimento di problematiche operative non programmabili nel piano annuale.



1f2877e3



La budgetizzazione delle risorse della formazione, introdotta con D.G.R. n. 580 del 5 marzo 2004, ha un ruolo chiave di responsabilizzazione delle dirigenza nella gestione delle persone come strumento per raggiungere gli obiettivi/risultati in situazioni di cambiamento”.

La ripartizione suddetta potrà con atto motivato essere rivista nel corso dell’anno prevedendo uno scostamento massimo del 10% a favore della formazione su programma o a catalogo ove ciò fosse supportato dal monitoraggio degli interventi formativi previsti dal piano annuale.

L’attribuzione del budget alle Strutture regionali è attuata secondo i seguenti criteri quantitativi:

- 1) Numero del personale in servizio al primo gennaio dell’anno di predisposizione del piano annuale di formazione in ogni struttura regionale con esclusione del seguente personale:
 - comandati in uscita
 - personale in aspettativa
 - personale in stage formativo
 - collaboratori coordinati e continuativi
 - personale a tempo determinato
 - personale con contratto di formazione e lavoro
- 2) Numero dirigenti e personale di cat. D assegnato al primo gennaio dell’anno di predisposizione del piano annuale ad ogni Struttura.

Ciò posto, il fattore formativo per struttura regionale incide come segue:

- a) per il 30% in misura eguale per tutte le suddette strutture;
- b) per il 35% in misura proporzionale al personale assegnato alle strutture;
- c) per il 35% in misura proporzionale ai Dirigenti e al personale di cat. D;

Una parte del budget destinato alle attività formative potrà essere distribuita tra le strutture regionali in relazione agli obiettivi strategici dell’Amministrazione rilevati dagli atti di programmazione.

Modalità di accesso alle attività formative

Criteri generali di partecipazione

La formazione costituisce un diritto – dovere per tutto il personale regionale, indipendentemente dalla categoria di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità, come previsto dal D.Lgs. n.165/2001 e dai Contratti Collettivi di lavoro del personale delle Regioni e delle Autonomie Locali. L’accesso ai corsi è limitato o non consentito per alcune particolari situazioni di impiego del personale più oltre specificate.

Il piano di formazione dovrà pertanto prevedere interventi formativi strutturati secondo la logica dei percorsi formativi orientati all’adeguamento e allo sviluppo delle conoscenze e delle capacità operative e gestionali necessarie a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo della Regione.

Nell’ambito dei corsi di formazione previsti dal Piano Annuale di Formazione, alle cui attività è ammesso tutto il personale con contenuti, cadenze, articolazioni e intensità correlate agli specifici profili professionali, si dovranno prevedere percorsi formativi omogenei per area di contenuto e per ruoli professionali.

Modalità di partecipazione

Attività di formazione – La formazione è attività lavorativa a tutti gli effetti. Il personale autorizzato a frequentare attività di formazione è considerato in attività lavorativa e gli oneri relativi sono assunti dalla Regione Veneto.

L’orario dei corsi è riportato nel singolo progetto formativo e nella lettera di autorizzazione a frequentare l’attività, salvo diversa indicazione, la giornata di formazione programmata dall’Amministrazione è di sette ore.

Quando l’attività formativa ha una durata totale, comprensiva di pausa pranzo e viaggio, che non consenta la ripresa della normale attività lavorativa, la stessa viene conteggiata a copertura dell’intero orario di servizio.



1f2877e3



La valutazione della compatibilità degli orari delle attività formative con l'orario di servizio e la concessione dei cambi pomeriggio per corsi di formazione, sono una prerogativa dirigenziale in quanto afferente all'organizzazione del lavoro interna alla struttura gestita.

Qualora il dirigente responsabile ritenga che la giornata formativa non copra l'orario di servizio ne richiederà il completamento presso l'ufficio di appartenenza.

Per i rapporti di lavoro a part-time con orario giornaliero inferiore a 8 ore viene conteggiata l'effettiva durata del corso.

Per le attività formative, strutturate sull'organizzazione dell'intera giornata lavorativa, che durano nell'ambito della stessa settimana, la frequenza a tutto il corso viene conteggiata nella misura di 36 ore.

Eccedenze di orario dovute alla partecipazione ad attività formativa, riferite ad uno o più giorni ovvero all'orario settimanale di 36 ore, non danno luogo ad attribuzione di compensi per lavoro straordinario ma possono essere recuperate nelle flessibilità entro il mese successivo.

Le ore da recuperare devono essere codificate seguendo la normale procedura di indicazione mensile degli straordinari a recupero.

Ove sussistano i presupposti di legge, al personale che svolge attività formativa in sede diversa da quella di servizio compete il trattamento di missione.

Se l'attività formativa prevede una pausa pranzo con prolungamento pomeridiano il corsista ha diritto al buono pasto.

Il personale autorizzato alla partecipazione è tenuto al rispetto dell'orario stabilito dal programma del corso.

Ai fini dell'uniforme applicazione dell'orario, cui è soggetto il personale nelle diverse situazioni di impiego, si richiama l'esigenza che i fogli di presenza sottoscritti dal partecipante all'attività formativa rechino l'indicazione dell'orario di entrata e/o di uscita, qualora non coincida con quello ufficiale di inizio e di chiusura del corso.

In tal senso sono fornite indicazioni anche all'ente gestore eventualmente incaricato dell'organizzazione del corso. Il criterio della flessibilità dell'orario di servizio non può essere applicato alle attività di formazione.

Eventuali assenze, ritardi o uscite anticipate devono essere motivati o giustificati nell'ambito della Direzione di appartenenza.

Il personale iscritto a frequentare un'attività formativa è tenuto a segnalare formalmente la sopravvenuta impossibilità a partecipare.

La comunicazione formale dovrà essere tempestiva, e comunque preavvisata telefonicamente, per consentire possibilmente la sostituzione con altro personale.

La mancata segnalazione comporta l'esclusione da ulteriori sessioni del corso.

Attestato di frequenza

Viene rilasciato per la frequenza di almeno l'80% della durata del corso, salvo diversamente indicato negli specifici programmi.

Attestato di profitto

Viene rilasciato, salvo diversa indicazione, motivata nel decreto di autorizzazione del Dirigente Regionale della Direzione Organizzazione e Personale, per la frequenza, così come prevista nei programmi formativi, e il superamento della prova di valutazione finale o di accertamento, prevista al termine del corso o del percorso formativo.

In caso di non superamento della prova finale viene rilasciato il solo attestato di frequenza.

Destinatari della formazione

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti regionali, senza distinzione di qualifica, in coerenza con:

- i criteri e i limiti stabiliti dal Piano Annuale di Formazione;
- le modalità di partecipazione, definite con circolare dalla Direzione Organizzazione e Personale, nella fase attuativa dei programmi.



1f2877e3



Può accedere alle attività formative:

- il personale di ruolo;
- il personale con rapporto di lavoro a part-time;
- il personale di altri Enti, comandato presso l'Amministrazione regionale per un periodo superiore ai sei mesi con le limitazioni in seguito specificate;
- il personale in distacco o in aspettativa sindacale;
- il personale degli Enti strumentali della regione con esclusione della formazione a domanda individuale a "catalogo", previo accordo con i responsabili degli Enti, e ove l'argomento trattato sia coerente con gli obiettivi formativi e i contesti organizzativi degli Enti suddetti. La partecipazione del personale degli Enti Strumentali non può comportare spese vive a carico della Regione (spese di trasferta);
- il personale con contratto a tempo determinato con le limitazioni in seguito specificate.

Non può accedere alle attività formative:

- chi usufruisce di congedo straordinario senza assegni;
- chi abbia presentato domanda di collocamento a riposo o di dimissioni volontarie.

Personale in distacco o aspettativa sindacale

Ai sensi dell'art. 49 ter, comma 2 del CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Locali, il personale in distacco o aspettativa sindacale è ammesso a tutte le attività formative previste dal piano Annuale di Formazione.

Personale part-time

Il personale con rapporto di lavoro part-time può accedere alle attività formative con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

Qualora l'orario delle attività formative a cui partecipa il personale part-time sia eccedente rispetto a quello di lavoro, le ore in eccedenza non sono equiparabili a lavoro straordinario ma recuperabili, ai sensi della vigente normativa, nella flessibilità giornaliera, entro il mese successivo alla data di svolgimento dell'attività formativa.

Personale con contratto a tempo determinato

Il personale con contratto a tempo determinato, per un periodo superiore ai sei mesi, può partecipare ad attività di formazione purché l'attività sia strettamente collegata alla formazione svolta e finalizzata agli obiettivi definiti dal contratto.

Potrà essere avviato in particolare a frequentare corsi base di area informatica, corsi di formazione obbligatoria e organizzazione della Regione Veneto.

La frequenza a corsi di tipo tecnico – specialistico (aggiornamenti a catalogo) dovranno essere adeguatamente motivati dal dirigente di riferimento. La Direzione Organizzazione e Personale si riserva comunque una valutazione specifica di merito sui costi e sulla scadenza del rapporto di lavoro.

Personale comandato o distaccato (art. 49 ter, comma 2 del CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Locali)

Il personale di altri Enti comandato o distaccato presso la Regione del Veneto, per un periodo uguale o superiore ai sei mesi, può accedere a tutte le attività previste dal Piano Annuale di Formazione, fatta eccezione per la formazione a domanda individuale (aggiornamenti a catalogo), per la quale la Direzione Organizzazione e Personale si riserva una valutazione specifica di merito sui costi e sulla scadenza del comando.



1f2877e3



Il personale della Regione del Veneto comandato o distaccato presso altri Enti, non può accedere alle attività formative previste dal Piano Annuale di Formazione, fatti salvi i casi in cui il processo formativo sia parte di procedura concorsuale o dichiaratamente propedeutico a procedure concorsuali interne.

La partecipazione non comporta comunque, da parte della Regione, riconoscimenti di prestazione di servizio, né assunzioni di eventuali oneri di missione

Personale regionale in congedo straordinario

Il personale regionale di ruolo in congedo straordinario senza assegni, non può accedere alle attività formative del Piano Annuale di Formazione, fatti salvi i casi in cui il processo formativo sia parte di procedure concorsuali interne.

La partecipazione non comporta comunque, da parte della Regione, riconoscimenti di prestazione di servizio, né assunzione di eventuali oneri di missione.

Modalità di comunicazione delle attività formative

Accesso alle attività formative

Per partecipare alle attività formative previste dal Piano Annuale di Formazione occorre presentare richiesta, utilizzando l'apposita modulistica, alla Direzione Organizzazione e Personale – UO organizzazione e sviluppo – Cannaregio 168 – 30121 Venezia.

Criteri e modalità di accesso ai corsi

La Direzione Organizzazione e Personale, con circolare informativa e con gli strumenti che le tecnologie informatiche mettono a disposizione (intranet regionale, e-mail, ecc.) porta a conoscenza delle strutture regionali:

- il Piano di Formazione;
- i programmi formativi;
- i criteri e le modalità di accesso alle attività formative.

In coerenza con il Piano di Formazione, sarà assicurata una compiuta informazione relativa ad ogni progetto:

- struttura;
- programmi;
- destinatari;
- modalità di accesso;
- orario e sede di svolgimento;
- materiale didattico;
- I responsabili delle strutture sono invitati a diffondere le circolari al personale assegnato.

Presentazione delle domande di partecipazione

I termini di presentazione delle domande di partecipazione alle attività formative sono i seguenti:

- per le attività formative su programma regionale, secondo le modalità previste da ogni singolo progetto e rese note con circolare informativa;
- per la formazione a domanda individuale “a catalogo”, in qualsiasi momento, purché almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'attività (fa fede la data di assunzione al protocollo della Direzione Organizzazione e Personale).

Le proposte di partecipazione devono essere presentate dalle singole strutture regionali.

Il criterio è applicato a tutte le attività formative, compresa la formazione esterna a catalogo, sulla quale in particolare esprimerà parere anche il responsabile di Struttura competente.

Ogni Direzione deve comunque predisporre un adeguato coinvolgimento dei dirigenti di settore a cui è assegnato il personale interessato alle attività formative concertando la proposta di partecipazione.



1f2877e3



Nei casi in cui il personale da avviare alla attività formativa non sia assegnato ad una Direzione regionale, la proposta deve essere vistata da:

- per il personale assegnato alla Segreteria Particolare degli Assessori dal responsabile della Segreteria medesima;
- per il personale degli Enti Strumentali e dipendenti dall'Amministrazione Regionale dal Presidente dell'Ente di appartenenza o dal suo delegato.

Accoglimento delle proposte di partecipazione

La proposta di partecipazione è sottoposta alla valutazione della Direzione Organizzazione e Personale sotto il profilo della:

- connessione tra il contenuto dell'attività formative e le funzioni svolte dal personale, anche in relazione alla categoria di appartenenza;
- correlazione con le condizioni di accesso previste dallo specifico progetto formativo;
- compatibilità dalla spesa prevista con il budget assegnato alla Struttura Regionale per la formazione a catalogo.

L'ammissione alla frequenza degli interventi formativi non prevede di norma un iniziale momento di verifica delle conoscenze.

I corsi di area linguistica e di informatica di base possono invece prevedere la somministrazione di un test d'ingresso, non selettivo, ma idoneo alla formazione dei gruppi e preliminare all'avvio del corso.

Modalità d'iscrizione alle attività formative

La partecipazione alle attività formative avviene secondo una procedura così articolata:

- a) la Direzione Organizzazione e Personale propone il programma dei corsi approvato con il Piano di Formazione Annuale dandone informazione alle strutture con le modalità tradizionali (circolare) e con quelle più innovative offerte dalle nuove tecnologie.
- b) i dirigenti responsabili delle strutture provvedono a dare la più ampia diffusione del Piano di Formazione, attuando il più ampio coinvolgimento dei soggetti interessati.
- c) i dirigenti, in collaborazione con il rispettivo referente per la formazione e con il consenso del personale dipendente della struttura, propongono le iscrizioni ai corsi inseriti nell'offerta formativa (per quanto riguarda la formazione su programma) e alle iniziative a catalogo.

Nell'avviare il personale alle iniziative di formazione in atto sarà utilizzato il criterio della coerenza tra gli obiettivi/contenuti dell'intervento formativo e i profili di competenza professionali e di responsabilità che connotano l'attività del partecipante in relazione agli obiettivi gestionali della struttura.

Nell'identificazione dei corsi sarà privilegiata la logica del percorso formativo e del risultato dell'azione formativa.

I dirigenti responsabili, tramite il rispettivo referente per la formazione, che è il soggetto coinvolto anche nel processo di rilevazione del fabbisogno formativo della struttura, trasmettono con procedura informatizzata alla Direzione Organizzazione e Personale – UO organizzazione e sviluppo le iscrizioni del personale a ciascuna attività di formazione, indicandole in ordine di priorità.

Priorità formative

In linea di massima sono da considerare prioritarie le iscrizioni ad iniziative previste come obbligatorie da disposizioni di legge o di assunzioni di nuovi ruoli professionali da parte del personale.

Nell'iscrizione del personale, alle attività previste dal Piano di formazione, sarà data precedenza al personale in ruolo e a tempo indeterminato rispetto al restante personale, fatta salva l'esigenza della formazione di base che va comunque garantita a tutto il personale.

Verrà prestata particolare attenzione all'accesso agli interventi di formazione continua dei dipendenti che a vario titolo sono rimasti assenti dal servizio (congedi di maternità, malattia, ecc. ex L. 53/2000).



1f2877e3



IL PIANO DI FORMAZIONE 2021

La Regione Veneto, così come in generale la Pubblica Amministrazione, si trova a dover rispondere con prontezza a diverse sfide portate da veloci cambiamenti istituzionali, legislativi, sociali ed economici che l'emergenza sanitaria ed epidemiologica da COVID-2019 ha comportato.

Le azioni messe in campo per il rilancio del Paese, in primis il PNNR e il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, richiedono una complessiva rivisitazione dei tradizionali modelli gestionali del mondo pubblico, nell'ottica di uno sviluppo del potenziale delle risorse umane.

Un indirizzo di sviluppo consiste, dunque, non solo nell'evolvere le proprie strutture organizzative e le infrastrutture tecnologiche ma anche e soprattutto nel valorizzare le persone creando una cultura interna che sia capace di generare apprendimento continuo, condiviso, rispetto ai diversi bisogni e necessità.

Al fine, quindi, di riuscire a rispondere a queste sfide con prontezza, si è partiti innanzitutto col comprendere i fabbisogni formativi interni esplorando la realtà organizzativa e il contesto culturale della Regione Veneto.

Il piano annuale individua, attraverso la programmazione, i progetti formativi da realizzare, definendo gli ambiti di attuazione, nei limiti di stanziamento di bilancio. Risponde alle esigenze di aggiornamento di tutti i dipendenti regionali sulla base della rilevazione dei bisogni formativi; individuando le priorità e tenendo conto dei cicli formativi realizzati nei periodi precedenti e gli orientamenti futuri.

Le attività previste nel piano annuale si distribuiranno sui seguenti filoni formativi:

1. **FORMAZIONE SU PROGRAMMA** quando l'intervento formativo è realizzato esclusivamente per il personale regionale sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi con una logica di programmazione che definisca a priori gli obiettivi, i contenuti di massima e i destinatari dell'attività formativa.
2. **FORMAZIONE INTERNA** riguarda iniziative formative progettate e predisposte direttamente dal settore formazione con il coinvolgimento di formatori interni e/o di docenti esterni.
3. **FORMAZIONE "A CATALOGO"** si realizza con la partecipazione di personale regionale ad attività formativa, generalmente di breve durata, organizzata da Enti, Istituti specializzati e Società che operano nel mercato della formazione attraverso un'offerta predisposta direttamente da loro.
4. **FORMAZIONE OBBLIGATORIA** quando l'intervento formativo è dettato da precetti di legge.

Modalità di erogazione dell'attività formativa

I servizi formativi possono essere erogati secondo una molteplicità di tipologie didattiche:

- **Formazione con didattica d'aula**

Interventi formativi didatticamente strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (Master, corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).

- **Addestramento**

Riguarda attività che prevedono un trasferimento di abilità tecniche tra uno o più operatori. Nell'addestramento sono prevalenti gli aspetti operativi rispetto a quelli formativi.

- **Formazione unidirezionale**

Trasferimento di conoscenze fra i relatori e i destinatari (Convegni, Congressi, Simposi, Tavole rotonde ed analoghe).

- **Formazione dimostrativa**

Trasferimento di conoscenze fra una pluralità di soggetti proponenti tecnicamente strutturati e soggetti che sono in un rapporto di fruizione (Mostre, fiere, saloni, ed analoghe).

- **Formazione applicativa.**

Comprende gli interventi di aggiornamento ed interscambio di conoscenze che prevedono interattività di conoscenze fra i soggetti (stage, viaggio di studio, visite aziendali).

- **Formazione per obiettivi**

Riguarda gli interventi di formazione strettamente connessi ai processi di cambiamento in atto finalizzati allo sviluppo e al consolidamento delle competenze interne che prevedono trasferimento di conoscenze su obiettivi operativi.



1f2877e3



- **Autoformazione**

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica dell'apprendimento).

- **Formazione a distanza.**

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento).

Fino al superamento della situazione di emergenza sanitaria, anche per l'anno 2021, le attività formative (quali convegni, seminari di aggiornamento professionale, etc.) saranno svolte privilegiando le modalità telematiche a distanza (FAD).

Formazione su Programma

L'Amministrazione vista la necessità di mantenere aggiornato il proprio personale, ha previsto di dedicare una specifica attenzione allo sviluppo dell'apprendimento a distanza, adottando misure di supporto, accompagnamento, formazione e assistenza da remoto, per l'utilizzo degli strumenti digitali di apprendimento a distanza, in favore dei propri dipendenti.

Verranno privilegiati:

- **Corsi on-line** (preregistrati) che consentono ai dipendenti di essere fruiti quando vogliono, a qualsiasi ora e giorno, mediante accesso ad apposita piattaforma;
- **Webinar** che sono corsi online in diretta tenuti dal docente, il quale commenta in tempo reale le novità relative all'oggetto del videocorso e risponde ai quesiti posti dai partecipanti, tramite chat o microfono, al pari di un corso frontale. Il webinar è a tutti gli effetti un corso che consente l'interazione diretta ed il pieno coinvolgimento dei partecipanti, tramite piattaforma FAD (formazione a distanza);
- Classi virtuali composte da piccoli gruppi di discenti in grado d'interagire con più libertà non solo con il formatore ma anche tra di loro, esercitandosi in piccoli gruppi.

Nel corso dell'anno verranno acquisiti e proposti moduli formativi on-line afferenti alle seguenti aree tematiche, con il fine di soddisfare le esigenze formative e di aggiornamento professionale della più ampia platea di dipendenti regionali:

- Personale;
- Appalti e contratti;
- Contabilità, bilancio e tributi;
- Amministrazione Digitale;
- Benessere organizzativo e lavorativo;
- Procedimenti amministrativi.

Saranno inoltre proposte e attivate, anche su richiesta delle strutture regionali, attività formative in modalità e-learning.

Area Linguistica – Corsi di lingua straniera con l'obiettivo di rafforzare le competenze linguistiche a supporto dell'attività operativa delle strutture regionali;

Area Informatica – con l'obiettivo di diffondere la cultura informatica, formare utilizzatori potenziali con riferimento a dipendenti privi di qualsiasi conoscenza informatica, aggiornare gli attuali utilizzatori. Per attività informatiche di tipo specialistico l'obiettivo è sviluppare conoscenze che consentono di seguire l'evoluzione dei sistemi informativi e garantire l'aggiornamento degli attuali utilizzatori.

Attività previste "informatica di base":

- Fondamenti di visual basic.
- MS excel base.
- MS excel avanzato.
- MS access base.
- MS access avanzato.
- MS word base.



1f2877e3



- MS word avanzato.
- MS powerpoint.
- Navigare in internet.
- GSuite.

Attività previste “informatica specialistica”:

- Corsi per l’acquisizione e la gestione di dati georeferenziati GPS.
- Corsi per la gestione di software per il disegno tecnico CAD.
- Corsi di gestione e rappresentazione di dati a fini informativi o divulgativi.
- Altri corsi specialistici con strumenti informatici di tipo evoluto.

Area Manageriale - Corsi in Collaborazione con Enti e Università:

Master Universitari con l’obiettivo di aderire ad una serie di iniziative formative di eccellenza, sia per sviluppare opportune sinergie con gli enti promotori, sia per supportare adeguatamente lo sviluppo organizzativo in ottica manageriale.

Corsi INPS valore PA Corsi in tema di politiche pubbliche tra cui:

- Strumenti di gestione delle risorse umane,
- Il controllo della spesa pubblica e la valutazione delle spese pubbliche;
- Appalti e contratti pubblici;
- Comunicazione efficace;
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati;

Promozione delle Pari Opportunità e organizzazione del lavoro, sviluppo di carriera e conciliazione dei tempi di vita – lavoro. Piano delle Azioni Positive (PAP) - (DGR n. 58/2021) - (da sviluppare nel triennio 2021-2023)

Il PAP è indicato come lo strumento indispensabile attraverso il quale le pubbliche amministrazioni individuano e pianificano le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l’azione amministrativa, promuovere la parità e rimuovere eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Diventa, quindi, importante, confermare anche per il nuovo PAP 2021-2023, le azioni di rafforzamento del CUG e, in particolare, prevedere azioni di promozione e di formazione del personale regionale.

Nell’ambito dell’area strategica C

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ’ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SVILUPPO DI CARRIERA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Dove l’obiettivo è responsabilizzare il personale regionale, in particolare la dirigenza, sulla normativa relativa alle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di lavoro e vita. diffondendo una cultura organizzativa orientata al rispetto della dignità della persona.

L’amministrazione sul tema della **Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro** intende promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale, anche dirigente, introducendo appositi moduli formativi sugli istituti di conciliazione, sulle seguenti tematiche:

- cultura organizzativa;
- clima organizzativo;
- prevenzione e gestione dei conflitti;
- normativa specifica in materia di antidiscriminazione;
- pari opportunità e leadership;
- Istituti di flessibilità e conciliazione tempi di vita privata e lavoro.



1f2877e3



L'amministrazione sul tema della **Predisposizione e avvio del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** intende promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale, anche dirigente, sulla seguente attività:

- Diffondere e incentivare la corretta applicazione del LA e della disciplina relativa alla modalità di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile anche attraverso processi informativi/formativi del personale regionale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.

Formazione specialistica, sulla normativa antisismica. (secondo le indicazioni che verranno fornite dalla competente Direzione difesa del suolo).

Obiettivi: rafforzare le competenze del personale sulle tematiche d'ingegneria strutturale e verifiche sismiche.

Destinatari: personale tecnico.

Corsi GARI

Si conferma, anche per il 2021, la collaborazione con la Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana, per svolgere attività di formazione e aggiornamento sui principali temi d'attualità per la Pubblica Amministrazione.

Gli argomenti che saranno sviluppati saranno i seguenti:

- Il Codice di Comportamento alla luce delle Linee Guida di cui alla delibera Anac n. 17 del 19/02/2020;
- La Trasparenza;
- Il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale. Lo smart-working;
- Il Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016) con particolare riferimento agli acquisti di servizi e forniture sotto i 40.000 Euro;
- La Digitalizzazione dei processi;
- Il D.Lgs. n. 118/2011: l'armonizzazione dei sistemi contabili".

Formazione a catalogo

La formazione a catalogo è quella che viene erogata ai dipendenti regionali facendoli partecipare a corsi, seminari e convegni di tipo interaziendale su temi d'attualità e generalmente di carattere specialistico.

La ratio che sottende il ricorso a tale tipo di formazione si fonda sulla necessità di mettere a disposizione dei dipendenti informazioni e conoscenze indispensabili per lo svolgimento delle mansioni d'ufficio, garantendo contemporaneamente le seguenti condizioni:

- accesso all'aggiornamento in tempi rapidi e certi
- ricorso a professionisti esperti sulle singole tematiche
- focalizzazione in maniera mirata sugli aspetti salienti di ciascuna area.

Attività formativa in abbonamento

Anche per il 2021 sarà possibile accedere alle iniziative formative promosse da enti e scuole che hanno già in essere una convenzione o un abbonamento con l'Amministrazione regionale.

I servizi formativi erogati da tali società ricoprono buona parte delle aree d'interesse del personale regionale e potranno soddisfare in maniera sufficientemente adeguata le esigenze formative che dovessero emergere, pur nei limiti previsti dalle convenzioni stesse.

Al fine di ottimizzare la partecipazione alle iniziative proposte da tali enti verranno adottati i seguenti criteri. In primo luogo saranno limitate le iscrizioni multiple ad uno stesso corso da parte della medesima Direzione Regionale. Naturalmente sarà contemporaneamente rinnovato l'invito al partecipante, peraltro già



1f2877e3



abituamente sollecitato, a diffondere ai colleghi della propria struttura le conoscenze apprese, in modo da assicurare un'adeguata disseminazione di tali informazioni a tutti coloro che ne fossero interessati. In questa fase un ruolo importante lo svolge il dirigente responsabile della struttura, favorendo le condizioni per la realizzazione di un incontro, una riunione o la diffusione di un documento scritto sul tema del corso frequentato dal proprio collaboratore.

In ogni caso le iniziative che verranno ritenute d'interesse saranno oggetto di adeguata comunicazione attraverso i canali informativi abituali: circolari, newsletter, sito intranet "Il personale inForma".

Formazione Obbligatoria

Predisposizione e avvio del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) – (DGR n. 58/2021) – (da sviluppare nel triennio 2021-2023)

Come previsto anche dalla recente disciplina del Lavoro Agile (DGR n. 1833 del 29/12/2020) la partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione adottate a supporto di tale istituto rappresenta condizione essenziale per poter svolgere la prestazione lavorativa con questa modalità operativa. Pertanto, qualora l'Amministrazione preveda interventi di formazione appositamente predisposti per i/lavoratori/trici agili, la partecipazione è da considerarsi obbligatoria.

L'Amministrazione Regionale aderisce all'iniziativa "Competenze digitali per la PA" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020, che rappresenta uno strumento di riferimento per la predisposizione di attività di assessment delle competenze e di percorsi formativi mirati destinati ai dipendenti della pubblica amministrazione italiana.

In relazione a tale iniziativa la Regione Veneto ha aderito al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA" che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico, non specialista in ambito IT, per operare in una pubblica amministrazione sempre più digitale. Il Syllabus si compone di 11 competenze organizzate in 5 aree. Ciascuna competenza, a sua volta, si articola in un numero variabile di conoscenze/abilità raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

In termini di contenuti vanno innanzitutto consolidate le conoscenze relative a normativa, tecnologie e sicurezza, con specifico riferimento alle peculiarità del lavoro agile. Al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso il lavoro agile, andrebbero inoltre sviluppate principalmente tre linee formative con lo scopo di:

- far crescere le competenze digitali
- incentivare la collaborazione
- focalizzare l'attività lavorativa su obiettivi e risultati

Contenuti

1. Normativa
2. Tecnologie e strumenti
3. Sicurezza dei dati e dei luoghi
4. Organizzazione del lavoro e produttività
5. Gestione del cambiamento (comunicazione, lavoro di gruppo, e-leadership, ecc.)

Piano formativo per i dirigenti.

Gli interventi formativi per la Dirigenza consisteranno in una serie di proposte formative integrate, sia in autoapprendimento che in interazione on line, aventi ad oggetto i seguenti temi:

- conoscenze di base della normativa e del Lavoro Agile
- modalità operative a supporto del Lavoro Agile (servizi e applicazioni digitali)
- partecipazione alle corsualità del Syllabus delle competenze digitali messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica (test di autovalutazione già effettuato)



1f2877e3



- comprensione dei punti di forza e delle criticità del Lavoro Agile,
- produttività, pianificazione delle attività, gestione del tempo e degli obiettivi
- comunicazione e alla valutazione delle performance
- capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane
- competenze trasversali (soft-skills): e-leadership e gruppi di lavoro

Piano formativo per i dipendenti.

Gli interventi formativi per il personale dipendente consisteranno in una serie di proposte formative integrate, sia in autoapprendimento che in interazione on line, aventi ad oggetto i seguenti temi:

- conoscenze di base della normativa e del Lavoro Agile
- modalità operative a supporto del Lavoro Agile (servizi e applicazioni digitali)
- partecipazione alle corsualità del Syllabus delle competenze digitali messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- gestione delle attività in smart
- organizzazione del lavoro per obiettivi/risultati
- gestione delle connessioni e la sicurezza dei dati
- modalità di interazione e collaborazione attraverso strumenti digitali
- gestione delle riunioni a distanza

Formazione area Sicurezza (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Contenuti: previsti dal D.lgs 81/208 e s.m.i.

Lavoratori:

Con il Decreto n. 2 del 28/03/2013 del Dirigente dell'U.P. Sicurezza e Qualità sono stati approvati i contenuti della formazione generale e specifica, secondo quanto stabilito dall'accordo Stato – Regioni del 21/12/2011, in materia di "Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" così come previsto dall'art. 37 comma 2, del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

L'articolazione del nuovo percorso formativo prevede due moduli:

- Generale
- Specialistico

Modulo Generale

In base al succitato accordo, il percorso formativo sarà somministrato tramite piattaforma e-learning. Il modulo ha una durata di 4 ore e deve essere svolto in fasce orarie prestabilite.

Il corso, si svolgerà nei tempi e nei modi che verranno comunicati ai partecipanti in sede d'iscrizione.

All'interno del percorso formativo sarà prevista la valutazione dell'apprendimento finale.

Modulo Specialistico

Come stabilito dall'accordo Stato – Regioni, l'accesso alla parte specialistica, della durata di 4 ore, è subordinato al completamento del modulo generale.

All'interno del percorso formativo sarà prevista la valutazione dell'apprendimento finale.

Il corso, si svolgerà nei tempi e nei modi che verranno comunicati ai partecipanti in sede d'iscrizione.

Obiettivi: assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Destinatari: il corso è rivolto a tutti i dipendenti in ruolo regionale, ai neo assunti, ai comandati o trasferiti da altro Ente, ai CFL, ai tempi determinati e agli stagisti.

Edizioni: varie.



1f2877e3



Modalità di fruizione: e-learning.

Dirigenti

Come previsto dalla D.lgs 81/2008 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza dei lavoratori, per quanto concerne i Dirigenti, si rileva la necessità di procedere al completamento della formazione secondo le indicazioni e le modalità riportate negli accordi tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano (atti n. 221/2011 e n. 153/2012) in conformità all'art. 37 comma 2 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La formazione dei Dirigenti si svilupperà così come previsto dal punto 6 dell'accordo Stato Regioni n. 221/2011 nei seguenti moduli:

1. Giuridico – Normativo;
2. Gestione e organizzazione della sicurezza;
3. Individuazione e valutazione dei rischi;
4. Comunicazione, Formazione e Consultazione dei lavoratori

Preposti

Con il Decreto n. 13 del 08/06/2015 del Direttore della Sezione Sicurezza e Qualità è stato approvato il progetto formativo relativo alla formazione particolare e aggiuntiva, per i preposti, secondo quanto stabilito dall'accordo Stato – Regioni e province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori così come previsto dall'art. 37 comma 2, del D.lgs. 81/2008.

I preposti, individuati dalla DGR n. 666/2014, ai fini della vigente legislazione in materia di salute e sicurezza, sono coloro incaricati di posizione organizzativa. Il percorso formativo prevede un impegno complessivo di 8 ore di formazione.

Sicurezza Cantieri 120 ore o aggiornamento 40 ore

Il corso di formazione Coordinatore per la Sicurezza, ai sensi D. Lgs. 81/08, Titolo IV, Capo I Art. 98, è rivolto ai dipendenti che svolgono la funzione di Coordinatore per la Sicurezza nelle fasi di progettazione ed esecuzione nei cantieri temporanei o mobili.

L'art. 98 del D.lgs. n.81/08 e s.m.i. elenca i requisiti professionali del coordinatore della sicurezza e nell'Allegato XIV prevede, oltre ai contenuti minimi del corso di formazione, l'obbligo di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore.

Formazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza (L. 190/2012)

Il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, di cui alla D.G.R. n. 373 del 30/03/2021, nel paragrafo 9.11, procede all'identificazione dei livelli d'intervento formativo dei destinatari degli interventi formativi che operano nelle aree di rischio di cui all'art. 1 comma 16 della legge 190/2012, ciò anche in funzione propedeutica della predisposizione del Piano Annuale della Formazione.

Nel Piano formativo 2021, saranno affrontate tematiche specifiche sui seguenti filoni formativi:

Formazione diffusa sul tema dell'Anticorruzione (Legge n. 190/2012) e Trasparenza (D. Lgs. n 33/2013):

- Approfondimenti sui decreti legislativi, attuativi della Legge, in particolare il novellato D. Lgs. n. 33/2013, sulla Trasparenza e sui suoi limiti ex art. 7-bis.
- PTPCT e sue linee di sviluppo, in particolare con riferimento alla tematica inerente ai processi e alla conseguente analisi del rischio corruttivo.
- Funzione del RPCT.
- Responsabilità connesse dei dirigenti e del personale.
- D. Lgs. n. 39/2013 inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi con particolare riferimento all'art 35 bis del D.lgs. 165/2001.
- Codice di comportamento nazionale e regionale.
- Formazione ai sensi della DGR n. 1822/2020 (Protocolli di legalità, divieto di Pantouflage e clausole tipo).
- Formazione diffusa in materia di Antiriciclaggio.



1f2877e3



Aggiornamenti sulle tematiche legate alla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016.

Destinatari: Personale della Giunta regionale.

Formazione mirata su aree a rischio corruzione:

- Appalti.
- Personale.
- Autorizzazioni e concessioni.
- Tempi di conclusione del procedimento.
- Società controllate o partecipate

Destinatari: Personale selezionato operante nelle aree definite a rischio.

Per quanto riguarda la formazione rivolta alla generalità dei dipendenti, è stato assicurato un prodotto formativo immediatamente fruibile e sempre a disposizione nella intranet regionale, mediante una piattaforma e-learning, implementata in collaborazione con la Direzione ICT e Agenda Digitale, dove verranno erogati i contenuti formativi previsti.

Formazione Avvocati regionali (Regolamento approvato dal C.N.F. il 13 luglio 2007)

Contenuti: formazione professionale a ruolo.

Obiettivi: aggiornamento professione e mantenimento iscrizione all'Albo professionale.

Edizioni: varie.

Formazione giornalisti regionali (DPR n.137 del 7 agosto 2012)

Contenuti: formazione professionale a ruolo.

Obiettivi: formazione continua e aggiornamento professionale.

Edizioni: varie.

Formazione Interna

Corsi di formazione per neo-assunti

Contenuti: il corso mira a far conoscere ai nuovi dipendenti l'Ente presso il quale si troveranno ad operare, fornendo una formazione di base in materia di organizzazione regionale, disciplina del rapporto di lavoro, strumenti di contabilità e Bilancio e informatica di base.

Obiettivi: preparare i neo-assunti a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli assegnati all'interno dell'organizzazione aziendale.

Destinatari: neo-assunti o neo-inseriti.

Edizioni: in relazione al piano assunzioni.

Modalità di fruizione: e-learning e/o webinar.

Nel presente Piano di formazione 2021-2023 vengono evidenziate le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e il dettaglio delle attività da sviluppare nel 2021.

Per quanto riguarda il biennio 2022-2023 saranno annualmente predisposti singoli piani all'interno della programmazione 2021-2023.



1f2877e3

