

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 660 del 25 maggio 2021

Approvazione del Piano di formazione 2021-2023 per il personale dirigente e dipendente della Regione del Veneto.

[Organizzazione amministrativa e personale regionale]

Note per la trasparenza:

Si provvede all'approvazione del Piano di formazione 2021-2023 per il personale della Regione del Veneto in ottemperanza a quanto previsto dall'art.7 del D.lgs 165/2001 e dai CCNL della dirigenza e del comparto che prevedono la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani di formazione per il personale.

L'Assessore Francesco Calzavara riferisce quanto segue.

L'aumentata domanda di professionalità, di efficienza e di miglioramento della qualità dei servizi che proviene dalla società civile nei confronti della Pubblica Amministrazione pone in primo piano il tema della formazione del dipendente pubblico.

Il rapido mutamento degli scenari nazionali e internazionali che la pandemia da Covid-19 ha prodotto al tessuto economico e sociale del Paese ha prodotto la richiesta pressante non solo di nuovi lavoratori ma anche di dare corso alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro attraverso la digitalizzazione e lo sviluppo di nuove competenze e capacità professionali.

In tale contesto la formazione costituisce un elemento decisivo per lo sviluppo delle risorse umane e uno strumento idoneo a sostenere il cambiamento in atto, anche alla luce della predisposizione del programma per il rilancio dell'economia italiana "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" - "Next Generation Italia".

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) mette al centro la digitalizzazione e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione che dovrà attuarlo.

A livello Paese, nell'ambito di una riforma complessiva del sistema nel suo complesso 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.

Il "Patto per l'innovazione del settore pubblico e la coesione sociale" individua la necessità, tra le altre cose, di costruire una nuova e moderna Pubblica Amministrazione che si fondi 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.

Si tratterà quindi di rivedere e riconscepire gli strumenti della conoscenza, mettendo al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico a misura di Next Generation EU, nella convinzione che la formazione sia una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi erogati alle imprese e ai cittadini.

Con la DGR. n. 58 del 26/01/2021, si è provveduto all'approvazione del Piano delle Performance 2021-2023 con riferimento al sistema di valutazione della Performance dell'amministrazione regionale. Sezioni integranti del suddetto Piano delle Performance sono: il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) che a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 81/2017 ha introdotto il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche con riferimento alle amministrazioni pubbliche oltre che l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP) finalizzato a garantire le pari opportunità tra generi.

Entrambi i Piani, sia il POLA che il PAP richiederanno per il loro sviluppo, oltre ad una riorganizzazione dei processi e delle attività, anche la definizione di percorsi di formazione di dirigenti e dipendenti chiamati a svolgere un ruolo decisivo nel processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

A queste esigenze intende rispondere il Piano Triennale di Formazione 2021 - 2023 il cui obiettivo è trasmettere conoscenze ed esperienze, stimolare l'acquisizione di abilità e di capacità in modo da sviluppare la professionalità del personale regionale.

Nel vigente quadro normativo la formazione è leva strategica per lo sviluppo organizzato dell'Ente, così come sottolineato dall'art. 7 del D.Lgs. n.165/2001, così come introdotto dall'art.4 della Legge n.3/2003.

Costituiscono altresì linee di indirizzo la "Direttiva in materia di Formazione e di valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" del 13 dicembre 2001, sulle politiche di formazione del personale, e la Direttiva n. 10/2010, sulla programmazione della formazione nelle amministrazioni pubbliche, entrambe emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La necessità dello sviluppo delle attività formative è ripresa dai contratti nazionali vigenti per il personale delle Regioni e delle Autonomie locali.

Per il comparto, l'art. 49 bis del CCNL 2016/2018 sottolinea come la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per la dirigenza, l'art. 51 del CCNL 2016/2018, evidenzia come la formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sia per il personale di comparto che per la dirigenza suggeriscono alcuni elementi che si vogliono, in questa sede, segnalare e valorizzare:

- l'esigenza della rilevazione periodica dei fabbisogni formativi;
- la mobilitazione di risorse interne all'Amministrazione;
- i criteri generali di partecipazione alle attività formative;
- la verifica dell'efficacia degli interventi sia relativamente ai singoli partecipanti (mediante l'introduzione di test/colloqui) sia mediante specifico esame degli effetti e delle ricadute sul lavoro d'ufficio;
- l'utilizzo di una metodica di budget che responsabilizzi la dirigenza nell'utilizzo di questa importante leva di sviluppo;
- la coerenza della formazione con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e con i sistemi di valutazione;
- l'attenzione rivolta alle modifiche degli assetti organizzativi che potranno intervenire in corso di legislatura;
- la visibilità e la conoscibilità dell'offerta formativa con gli strumenti più idonei.
- la formazione come diritto-dovere del personale.

Il Piano di Formazione Triennale sviluppa le *linee strategiche* di medio periodo della Regione del Veneto.

Il Piano 2021-2023 mette al centro le competenze per ridisegnare l'organizzazione del lavoro e migliorare i servizi per cittadini e imprese. Il Piano di Formazione accompagnerà la riforma della Pubblica Amministrazione contenuta nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza seguendo tre direttrici: accesso (reclutamento), buona amministrazione (semplificazioni e digitalizzazione) e competenze (profili, carriere e formazione).

L'impostazione dei Piani Annuali di Formazione deve tener conto, tra le altre cose, di tre macroelementi di contesto:

- a. il quadro di programmazione delle assunzioni (delineato nell'atto di determinazione del fabbisogno triennale).
- b. La spinta alla semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa.
- c. Lo sviluppo delle competenze in termini di profili professionali, carriere e formazione.

Il sistema di formazione cui ci si riferisce non può essere caratterizzato dalla settorialità ed occasionalità degli interventi, incoerenti con le riforme in atto e con gli obiettivi strategici dell'Ente. Il processo formativo deve essere invece sistematico, organico, permanente, collegato al sistema organizzativo.

Si tratta di costruire dei piani che favoriscano la crescita delle persone creando un terreno comune di lavoro che aiuti a condividere le strategie e gli obiettivi dell'Ente.

Sulla base di questi presupposti, i programmi annuali di formazione terranno conto:

- a. dei principali atti di programmazione europea e nazionali (PNRR) supportandone l'attuazione con interventi formativi mirati;
- b. degli obiettivi della Regione del Veneto in tema di gestione e di sviluppo delle risorse umane;
- c. delle esigenze di formazione del personale rappresentate dai responsabili delle strutture regionali;
- d. degli esiti formali e informali delle attività formative;
- e. della valutazione dei risultati delle esperienze formative svolte nel recente passato e dell'esigenza di rendere le attività maggiormente trasferibili alla realtà operativa del personale.

La formazione avrà il ruolo di facilitatore dei processi di riforma e di innovazione dell'amministrazione regionale con l'obiettivo di sviluppare le seguenti priorità strategiche:

- promuovere a tutti i livelli organizzativi e operativi l'etica del servizio pubblico in particolar modo nei rapporti cittadino-istituzioni;
- favorire una cultura della responsabilità e dei risultati attraverso lo sviluppo di competenze manageriali e gestionali;
- attuare le riforme nazionali e regionali in ambito amministrativo;
- supportare la programmazione regionale tramite iniziative formative mirate;
- migliorare il sistema pubblico di comunicazione;
- razionalizzare e ridurre i costi nell'ottica di efficienza dei servizi;
- il contrasto alla corruzione e all'illegalità nelle procedure pubbliche;
- la trasparenza dell'azione amministrativa;
- qualificare la produzione normativa e consentire che vengano adottati criteri di valutazione dell'efficacia, dell'attività di regolamentazione (qualità della normazione);
- rafforzare la capacità istituzionale nella gestione dei fondi strutturali in relazione alla programmazione comunitaria;
- snellire l'azione amministrativa anche attraverso un forte impulso allo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti e a un migliore impiego delle nuove tecnologie.

In quest'ottica si sottolinea l'esigenza di assicurare la rigorosa coerenza del sistema della formazione che fa riferimento all'obiettivo strategico della Regione di facilitare il conseguimento delle aree di risultato poste dalla Giunta regionale alla struttura manageriale e contestualmente di favorire la crescita professionale e lo sviluppo di carriera del personale.

L'indagine sui fabbisogni formativi consentirà di mappare le esigenze formative del personale in una prospettiva pluriennale e di individuare gli interventi prioritari dei singoli Piani annuali di formazione.

L'attività di formazione prevista rientra nelle seguenti *tipologie*:

- A. Aggiornamento e formazione permanente rivolti a tutto il personale in servizio* in tutte le fasi dell'attività di lavoro del dipendente per mantenere livelli di professionalità adeguati ai processi di cambiamento e di innovazione in atto nella P.A. e di sviluppo delle conoscenze, capacità e relazioni interpersonali;
- B. Formazione a supporto dei processi di innovazione* (formazione collegata alle sfide indicate dalle schede del Recovery che si muovono nel segno dell'innovazione della P.A. con percorsi strutturali di qualificazione e riqualificazione del personale);
- C. Formazione e aggiornamento collegati allo sviluppo professionale* (il miglioramento dei percorsi di selezione e reclutamento del personale sono fondamentali per acquisire nuove competenze, e vanno associati, per produrre effetti durevoli, a una gestione "per competenze").

Per esigenze di formazione specialistica "a catalogo" rivolta a singoli dipendenti, il personale, come di consueto, può essere avviato a frequentare corsi e seminari di breve durata con Decreto del Direttore della Direzione Organizzazione e Personale.

Il documento analitico **Allegato A**, denominato *Piano di formazione 2021-2023 per il personale della Regione del Veneto*, che si sottopone all'approvazione della Giunta Regionale, definisce le linee di indirizzo per la programmazione pluriennale delle attività formative e del piano di formazione annuale.

La ripartizione delle risorse disponibili sarà operata con i seguenti criteri:

- valutazione del fabbisogno formativo rilevato;
- valutazione delle priorità formative.

Nella ripartizione delle risorse è confermata, limitatamente alla formazione esterna "a catalogo", la distribuzione del budget per Strutture Apicali/Aree Regionali, già introdotta con D.G.R. n. 580 del 5 marzo 2004.

Le finalità e i criteri di ripartizione sono definiti all' **Allegato A** della presente delibera alla voce "Ripartizione fra le Strutture regionali delle risorse destinate alla formazione del personale secondo la metodica di Budget" nella seguente misura:

- il 60% delle risorse finanziarie è assegnato alla Direzione Organizzazione e Personale per la programmazione e gestione dei percorsi formativi interdipartimentali e ai progetti di supporto dello sviluppo delle risorse umane;
- il 40% è assegnato alle Strutture Apicali/Aree per l'attività specialistica "a catalogo".

Sulla base dei criteri evidenziati, con successivo decreto verrà quantificato e assegnato il budget per struttura nei limiti di stanziamento di bilancio.

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 suggerito dal monitoraggio degli interventi formativi.

Per la realizzazione degli interventi si farà ricorso ai *soggetti formatori idonei* in relazione alla tipologia dei corsi, ai destinatari, al grado di complessità dei messaggi da veicolare. Sarà mantenuto e valorizzato lo strumento dell'*Albo dei Formatori interni* istituito ai sensi della D.G.R. n. 358/2003.

In relazione all'avvio della nuova programmazione formativa, si procederà, alla riapertura e aggiornamento delle iscrizioni all'Albo dei Formatori Interni istituito con il decreto n. 662 del 15/07/2003, con la finalità di ampliare attraverso l'acquisizione di ulteriori professionalità il nucleo di formatori interni per realizzare azioni di formazione continua in un quadro di programmazione delle attività formative.

Con decreti del Dirigente delle Risorse Umane n. 2 del 14 gennaio 2013 e n. 23 del 1 febbraio 2013 è stata istituita la figura del referente della formazione. Tale figura andrà a supportare le funzioni d'indirizzo esercitate dalla dirigenza in materia di programmazione degli interventi formativi, con l'obiettivo d'informare l'attività amministrativa al principio di sana gestione, perseguendo, attraverso l'efficace utilizzo degli strumenti dedicati alla formazione, lo sviluppo delle competenze del personale loro assegnato.

Proseguendo il rapporto di collaborazione con il CUG della Regione del Veneto si studieranno progetti formativi di miglioramento organizzativo volti allo sviluppo delle competenze per valorizzare appieno gli apporti forniti dai dipendenti e dalle dipendenti regionali.

Si precisa che il Consiglio Regionale, realizzerà le attività formative per il proprio personale con risorse proprie. Si sottolinea che, per talune attività di interesse comune, Giunta Regionale e Consiglio Regionale potranno concordare la partecipazione congiunta del proprio personale, secondo un principio di reciprocità.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

RICHIAMATO l'art. 7 comma 4 del D.lgs. n. 165/2001 e la direttiva 13 dicembre 2001 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTI gli artt. 49 bis e 49 ter del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni locali 2016 - 2018 e il relativo accordo integrativo sottoscritto in data 20 dicembre 2018;

VISTO , l'art. 51 del CCNL dell'area dirigenza del Comparto Regione-Enti locali 2016-2018;

VISTE le LL.RR. n. 54/2012 e n. 31/1997;

VISTA la L.R. n. 12/1991 agli artt. 128 e 129;

VISTA la L.R. 39/2001;

PRESA VISIONE del documento **Allegato A** denominato *Piano di formazione 2021-2023*, che è parte integrante della presente deliberazione;

delibera

1. di approvare il Piano di Formazione 2021-2023, così come definito nell'**Allegato A** al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che il programma così definito ha il valore di impostazione complessiva e di coordinato quadro di riferimento;
3. di dare atto che il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale è autorizzato a dar corso con propri decreti alle procedure per acquisire servizi e prestazioni formative funzionali alla realizzazione del Piano di Formazione;
4. di stabilire che il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale è autorizzato a dar corso con propri decreti alla definizione delle attività formative da sviluppare all'interno dei singoli piani annuali per il periodo 2021-2023 nei

limiti degli stanziamenti di bilancio;

5. di precisare che alla specifica attuazione di ciascuna delle iniziative formative si procederà con successivi decreti del Direttore della Direzione Organizzazione e Personale nei quali saranno precisati per ogni attività il soggetto gestore, la durata, le edizioni previste, la sede e il personale tenuto o ammesso a parteciparvi, nonché l'esatto impegno di spesa;
6. di dare atto che i programmi sono suscettibili di eventuali variazioni per consentire di far fronte ad esigenze formative che maturino nel corso degli anni;
7. di stabilire che per consentire la massima flessibilità ai programmi e l'aderenza ai bisogni formativi del personale, il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale è autorizzato ad operare le necessarie variazioni operative mediante modificazioni compensative della ripartizione delle risorse impegnate, fermo restando l'ammontare complessivo della spesa;
8. di dare atto che il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale è autorizzato ad impegnare e a liquidare le spese relative alla gestione dell'attività formativa, su presentazione di regolare documentazione contabile;
9. di pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.