

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

Delibera n. 68/2021 - Cl. 4.10.1

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2021.
(CM/LS)**

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e s.m.i., che all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale;

Vista la direttiva sulla Formazione del Personale nella P.A. del Ministro per la Funzione Pubblica del 31/01/2002;

Viste le "Linee di indirizzo per la formazione del personale del Consiglio e della Giunta" definite dal Protocollo di intesa del 24 dicembre 1999 tra l'Amministrazione regionale e OO.SS., le R.S.U. delle Categorie e le R.S.U. dei Dirigenti, recepito dalla Giunta regionale con deliberazione n. 10-29143 del 10 gennaio 2000 e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale con deliberazione n. 12 del 21 gennaio 2000;

Considerato che le soprarichiamate "Linee di indirizzo per la formazione del personale del Consiglio e della Giunta" individuano nel Piano Annuale di Formazione lo strumento di programmazione degli interventi formativi e individuano quale obiettivo quello di tendere alla destinazione, per lo sviluppo delle attività formative, dell'assegnazione di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale;

Vista la legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 (*Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza e il personale*) che, all'art. 34 sottolinea la necessità di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale come condizioni essenziali per l'efficacia dell'attività svolta dall'ente e come elemento di valorizzazione delle capacità e dello sviluppo delle prospettive professionali dei propri dipendenti e agli artt. 5 e 6, nel confermare che Giunta e Consiglio hanno ruoli organici separati, prevede che gli strumenti per la programmazione e la realizzazione delle attività di formazione ed aggiornamento professionale sono assunti d'intesa tra la Giunta e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale;

Visti i protocolli di intesa sindacale tra l'Amministrazione regionale e le OO.SS., le R.S.U. delle Categorie e le R.S.U. dei Dirigenti, relativi al personale delle categorie e al personale con qualifica dirigenziale della Giunta regionale e del Consiglio regionale;

Visti gli artt. 49 bis e 49 ter del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018 relativo al personale del Comparto funzioni locali;

Dato atto che il Consiglio regionale ha privilegiato la certificazione di qualità, orientando l'organizzazione al raggiungimento di standard di qualità ISO 9001 in alcune attività dell'Ente, fra

cui il settore Trattamento economico Consiglieri, Personale e Organizzazione per quanto riguarda l'Ufficio che gestisce l'attività 37 "Progettazione ed erogazione dei servizi inerenti la formazione";

Visti i commi 8, 10 e 11 dell'art. 1 della legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" relativi alla formazione in materia di etica, integrità e prevenzione della corruzione;

Considerato che parte integrante del presente Piano sono le iniziative formative previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato annualmente con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza;

Preso atto che con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 178 dell'11 dicembre 2020 è stato stabilito che il nuovo assetto organizzativo del Consiglio regionale si articola in Segretariato, 2 direzioni e 12 settori, a cui si aggiungono le attuali strutture di supporto agli organi di vertice di direzione politico-amministrativa (le segreterie dei Gruppi consiliari e gli Uffici di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale);

Visto l'articolo 17 della l.r. n. 23/2008 che stabilisce che "spetta ai dirigenti, ai sensi dell'art. 95 comma 2, dello Statuto, l'attuazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi, nonché l'adozione degli atti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, necessari alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa";

Vista la deliberazione del Consiglio regionale n. 118-20305 del 29/12/2020 di approvazione del bilancio finanziario di previsione del Consiglio regionale per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 e la successiva assegnazione delle risorse alle strutture di vertice avvenuta con deliberazione dell'UDP n. 1 dell'8 gennaio 2021;

Considerato che con l'approvazione dell'art. 57, comma 2 della legge n. 157 del 2019 è venuto meno il vincolo di spesa per la formazione previsto da precedenti normative nei confronti delle Amministrazioni pubbliche;

Dato atto che le risorse destinate alla formazione del personale del Consiglio per l'anno 2021 per complessivi € 70.000,00 trovano copertura nel capitolo 14039, art. 2 del Bilancio gestionale 2021/2023 del Consiglio regionale;

Visto il Piano di Formazione pluriennale 2016-2017 e le linee guida per la formazione del personale approvate con DGR n. 90-3828 del 4 agosto 2016;

In considerazione del protrarsi della situazione emergenziale e a fronte dell'esigenza dell'Ente di garantire ai propri dipendenti, anche in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, la fruizione di momenti formativi volti al mantenimento dei livelli professionali e all'aggiornamento delle competenze, si ritiene di proseguire con la modalità di fruizione dei corsi a distanza;

Visto il Piano di Formazione del personale per il 2021 **allegato** alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato**), predisposto a seguito della rilevazione di bisogni formativi effettuata con riunioni svolte in tutte le Direzioni, utilizzando gli strumenti specifici per il Consiglio regionale;

L'Ufficio di Presidenza, *all'unanimità dei presenti*,

DELIBERA

1. di approvare, per le considerazioni in premessa illustrate, in coerenza con i Protocolli di intesa e con quanto precedentemente definito in sede di contrattazione decentrata in materia di formazione, il Piano di Formazione per il 2021 **allegato** alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato**);
2. di rinviare a successivi provvedimenti l'individuazione delle specifiche attività formative del Consiglio regionale da coprire attraverso la realizzazione di appositi corsi di formazione obiettivo;
3. di dare atto che, con deliberazione dell'UdP n. 1 dell'8 gennaio 2021 sono state stanziati e assegnate le risorse finanziarie necessarie per le attività formative che costituiscono spesa obbligatoria per il personale;
4. di dare atto che le risorse destinate alla formazione del personale del Consiglio per l'anno 2021 per complessivi € 70.000,00 trovano copertura nel capitolo 14039, art. 2 del Bilancio gestionale 2021-2023 del Consiglio regionale;
5. di dare atto che, in coerenza al Piano di Formazione, le competenze in ambito formativo della Direzione della Giunta regionale sono svolte per il Consiglio dalla Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia.



PIANO DI FORMAZIONE 2021

INDICE

LA FORMAZIONE PER IL PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE

1 INDIRIZZI E STRUMENTI

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

2 IL SISTEMA FORMATIVO

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

3 LA PROPOSTA FORMATIVA

- 3.1 Le risorse disponibili
- 3.2 Proposte e progetti

LA FORMAZIONE PER IL PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE

1. INDIRIZZI E STRUMENTI

1.1 Gli indirizzi nazionali ed il contesto regionale

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

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

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

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

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

Il Piano di Formazione del Consiglio regionale è coerente con le finalità che l'art. 34 della l.r. 23/2008 assegna alla formazione del personale. Il suddetto articolo evidenzia come le attività formative devono tendere:

- a) alla formazione di base, rivolta al personale di prima assunzione o all'acquisizione di conoscenze proprie di nuovi profili professionali, con particolare attenzione alla formazione generale sul Codice di comportamento e sul Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- b) all'aggiornamento professionale, rivolto al mantenimento o all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità posseduti, in relazione ai processi di cambiamento ed innovazione normativa scientifica, tecnologica ed organizzativa;
- c) alla specializzazione ed al perfezionamento del personale interessato a specifiche prestazioni richieste dalla programmazione di attività delle singole strutture organizzative;

- d) alla riqualificazione e riconversione del personale interessato a processi di mobilità funzionale o professionale, in connessione ai cambiamenti organizzativi conseguenti alla programmazione delle attività ovvero al riordino di funzioni e compiti;
- e) alla promozione dell'accesso al lavoro e della partecipazione delle lavoratrici dipendenti, in relazione alle azioni positive tendenti a garantire condizioni di pari opportunità per tutti.

Le linee di indirizzo per la formazione del personale del Consiglio e della Giunta definite dal Protocollo d'intesa del 24 dicembre 1999, sono state aggiornate nel 2009 con un approccio volto a prevedere dei percorsi formativi sempre più specifici e dedicati ad una formazione pianificata sulle tematiche di grande rilevanza nella pubblica amministrazione, come la prevenzione della corruzione, l'armonizzazione dei principi contabili e l'agenda digitale.

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

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

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

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

Con le linee guida 2016 – 2018 si è rafforzata ulteriormente la formazione continua, con particolare attenzione a costruire ed implementare una cultura dell'etica della legalità e della buona amministrazione, anche in funzione preventiva rispetto ai fenomeni corruttivi e alla percezione e valutazione del rischio, oltre al costante aggiornamento rispetto ai grandi temi di riforma.

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

Il Consiglio Regionale si è caratterizzato, sin dai primi anni ottanta, per aver realizzato interventi formativi per il proprio personale.

L'acquisizione dell'autonomia funzionale da parte dell'organo legislativo ha ulteriormente determinato, nel Consiglio Regionale, la necessità di realizzare specifiche azioni formative che sono state attuate verso la fine degli anni '90 attraverso il potenziamento dell'attività del Laboratorio Giuridico.

Successivamente, in conseguenza delle funzioni legislative che le sono proprie e del tutto diverse da quelle esecutive, il Consiglio Regionale ha potenziato la progettazione e la realizzazione di proprie attività formative mirate a supportare i dipendenti nelle loro funzioni lavorative.

Nel corso degli anni la gestione della funzione formazione è rimasta comunque unitaria tra Giunta e Consiglio Regionale dalla contrattazione decentrata al Piano di Formazione Annuale.

Il Consiglio Regionale ha comunque rafforzato il cammino intrapreso, sviluppando ulteriormente le proprie specificità in ambito formativo. Tale evoluzione, pur nella condivisione delle regole comuni, ha i suoi punti di forza nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità del Consiglio Regionale, e nel Piano Annuale di Formazione.

1.3 Certificazione di Qualità

Il Consiglio Regionale del Piemonte ha privilegiato la certificazione di qualità, orientando l'organizzazione al raggiungimento di standard di qualità ISO 9001 in alcune attività e settori dell'Ente.

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

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

- Il Settore Sistema Informativo e Banca dati Arianna
- Il Settore Comunicazione e Partecipazione
- Il Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale
- Il Settore CO.RE.COM
- Il Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione, per quanto riguarda l'attività di formazione (fino al 2010 in comune con il Settore Formazione del personale della Giunta; dal 2012 autonomamente)
- Organismi consultivi
- Ufficio Nomine
- Ufficio Sicurezza e Vigilanza
- CAL

Lo sviluppo del sistema organizzativo per la qualità, nell'ambito di ciascuna area, è stato preceduto da una fase di analisi molto articolata per individuare per ogni servizio erogato le attività necessarie e il coinvolgimento dei diversi uffici.

I processi individuati sono stati documentati attraverso procedure e moduli di riferimento. È stata formalizzata la gestione delle problematiche relative al servizio e delle idonee azioni correttive. È stato predisposto, per ognuno, un sistema per la rilevazione della soddisfazione degli utenti e per il monitoraggio del servizio erogato, con l'obiettivo di fornire dati per il miglioramento.

L'Ufficio Formazione in data 10 luglio 2018 ha ottenuto l'adeguamento alla norma UNI EN ISO

9001-2015 per il Settore di attività 37 “Progettazione ed erogazione dei servizi inerenti la formazione” da parte dell’Ente certificatore TUV ITALIA e a novembre 2020 ha ottenuto il rinnovo della certificazione da parte dell’Ente Bureau Veritas.

Considerato che la nuova ISO 9001:2015 è improntata ad un superamento della standardizzazione delle procedure, prevedendo dei sistemi di gestione basati sull’analisi dei rischi e sul maggior coinvolgimento del management per rispondere alle caratteristiche dell’organizzazione di riferimento.

Il sistema unico di gestione della Qualità del Consiglio regionale rappresenta, quindi, un ulteriore livello di controllo sulla qualità dell’organizzazione, che va oltre il sistema di autocontrollo che caratterizza tutti gli enti.

1.4 Gli strumenti di sistema adottati

Anche nel 2020 non è venuta meno un’azione sinergica tra strutture del Consiglio e della Giunta, nella condivisione di strumenti comuni (procedura Forma 2.0 e Piano di Formazione).

Il Sistema Informativo Forma 2.0 è unico sia per la Giunta che per il Consiglio Regionale. L’unitarietà del Sistema Informativo rappresenta una risorsa particolarmente importante perché consente di gestire con uno stesso strumento tutte le fasi del processo formativo e di acquisire in una stessa base dati le partecipazioni del personale di entrambi i ruoli.

L’ampiezza delle funzioni della Procedura Forma 2.0 soddisfa le esigenze connesse alla gestione del Sistema Formativo, anche da parte del Consiglio Regionale.

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

La Tavola riassume il numero di Referenti operanti in ogni Direzione del Consiglio nel 2021.

Strutture del Consiglio		Prog	Gest	Tot
A	A0100D Segretariato Generale	0	1	1
A	A200D Processo legislativo e comunicazione istituzionale	1	1	2
A	A300D Amministrazione Personale Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia	1	2	3
T	Totale Referenti Formativi 2021	2	4	6

2. IL SISTEMA FORMATIVO

2.1 Il Piano di Formazione del personale

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

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

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

Il **Piano di Formazione del personale** viene approvato dall'Ufficio di Presidenza.

2.2 La Rilevazione e l'Analisi dei bisogni formativi

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

La rilevazione per il Piano di Formazione 2021 è stata effettuata con riunioni svolte in tutte le Direzioni, utilizzando gli strumenti, specifici per il Consiglio Regionale (Verbale Direzione e Questionario Bisogni). La metodologia partecipata e gli strumenti utilizzati sono quelli previsti dal Sistema di Gestione per la Qualità.

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

2.3 Il contesto organizzativo

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

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

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

Cod	Strutture del Consiglio Regionale
A0100D	Segretariato Generale
A0200D	Processo legislativo e Comunicazione istituzionale
A0201B	Commissioni consiliari
A02020	Assemblea regionale
A0203A	Studi, Documentazione e supporto giuridico legale
A0204B	Organismi consultivi, osservatori
A0205A	Comunicazione, partecipazione, relazioni esterne e cerimoniale

A0206A	Informazione e Ufficio stampa
A0300D	Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia
A0301B	Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione
A0302A	Patrimonio, Provveditorato, Bilancio e Ragioneria
A0303B	Tecnico e Sicurezza
A0304B	Sistemi informativi e banca dati Arianna
A0305A	Corecom
A0306A	Difensore civico e Garanti

La Tavola 1 riporta l'elenco delle strutture del Consiglio Regionale, con le relative codifiche, così come definite dalla deliberazione UP n.178 dell'11 dicembre 2020. Complessivamente 2 Direzioni, la Segreteria Generale, la cui direzione è attribuita ad uno dei due direttori, 12 Settori.

La Tavola sottostante indica il numero di dipendenti (al mese di gennaio 2021) di ogni Direzione, ripartiti secondo la qualifica posseduta. Complessivamente, il personale del ruolo del Consiglio Regionale è costituito da 272 dipendenti, di cui 9 dirigenti (compresi i 2 direttori).

Strutture del Consiglio	B	C	D	Dirig	Tot
A A0100D Segretariato Generale	0	5	6	0	11
A A0200D Processo legislativo e Comunicazione istituzionale	4	39	71	4	118
A A0300D Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia	34	48	55	6	143
T Totale personale 2021	38	92	132	10	272

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

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

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

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

Destinatari	A. Strutture di riferimento		
	A0100D	A0200D	A0300D
Destinatari			
Personale del Consiglio Regionale	X	X	X
Personale a contratto privatistico (GC/UP)		X	X
Cittadini	X	X	
Politici			

Livello politico			
Consiglieri Regionali	X	X	
Amministratori locali	X	X	
Professionalità specifiche			
Addetti all'Informazione e Commessi Aula			X
Urp		X	
Autisti			X
Centralinisti			X
Personale addetto alla sicurezza	X		
Ordini professionali	X		

La struttura che si occupa della formazione del personale del Consiglio Regionale è il Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione nell'ambito del quale operano le funzioni indicate dal Sistema Formativo del personale, definite dall'Anagrafe delle Competenze.

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

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

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

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

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

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

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

S = Struttura (Direzione/Segretariato)

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

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

Int = Connesse all’organizzazione interna

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

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

S = Struttura (Direzione/Segretariato)

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

2.5 Esiti e strumenti rilevazione bisogni formativi

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

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

2.6 Il Sistema formativo del personale

La gestione della formazione per i dipendenti, nell'ambito del Sistema formativo del personale, è strutturato secondo le seguenti procedure a cui sono collegati i Moduli e Registri:

- Adempimenti normativi e funzionamento
- Il Sistema Formativo
- Documentazione e dati del Sistema Formativo

2.7 La valutazione del servizio formativo

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

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

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

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

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

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

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

3. LA PROPOSTA FORMATIVA

3.1 Le risorse disponibili

Il decreto-legge n.78/2010 recante “*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*”, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, all’art.6, comma 13 stabiliva che “*a decorrere dall’anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche (...) per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell’anno 2009.*”

Dal 2020 il sopraccitato obbligo di contenimento e riduzione della spesa per la formazione di Regioni, Province, Società pubbliche, Enti locali, loro organismi ed Enti strumentali è decaduto con il decreto legge 124/2019 convertito in legge 157/2019.

I commi 8, 10 e 11 dell’art. 1 della legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” trattano la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza.

Le risorse destinate alla formazione del personale del Consiglio nel 2021 ammontano complessivamente a € 70.000,00.

L’Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale ha approvato con Deliberazione n. 1 dell’ 8 gennaio 2021 di destinare 70.000,00 euro delle proprie risorse alla formazione del personale del Consiglio per il 2021.

3.2 Proposte e progetti

La rilevazione dei fabbisogni ha evidenziato, da un lato l’esigenza di aggiornare il personale attraverso specifici momenti formativi, e dall’altro la necessità di puntare sulle attività innovative per accrescere e valorizzare il ruolo dell’Ente.

La formazione in quanto misura di prevenzione fondamentale nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (e delle buone pratiche) viene costruita, nel rispetto dei criteri previsti dal Piano Nazionale, prevedendo iniziative formative specifiche per responsabili, referenti e funzionari addetti a procedure negoziate e affidamenti diretti per forniture e servizi in un’ottica di perseguimento delle buone pratiche dell’amministrazione e di continua prevenzione del rischio corruttivo.

Le informazioni contenute nella Tavola “Proposte e progetti” sono state assunte dopo l’esame dei verbali di struttura che prevedono le proposte formative per l’anno in corso

Struttura	Titolo/macro contenuti progetto proposto	SF	Utenti	Urgenza	Metodologia
01-02	Simbologia pubblica (bandiere – inni – gonfalone) on-line	CA	60	2	CA
01-02	Attività negoziale e acquisti su portale MEPA	CO	25	1	CA
01-02	Approfondimento utilizzo procedure informatiche	CO	40	2	CA
01-02	Contabilia – Atti di liquidazione	CA	20	1	CA
03	Formazione squadre emergenza	CO	100	2	CA
03	Formazione preposti e sicurezza	CO	100	2	CA
03	Il coaching per i Dirigenti per sostenere i dirigenti nella comunicazione all’interno	CA	10	2	WS

	dell'organizzazione, nelle decisioni e strategie e nell'attuazione di interventi concreti				
03	Corso Auditor Qualità	CO	10	1	CA
03	Il lavoro agile in emergenza e a regime per i dirigenti	CO	9	3	CA
03	Il lavoro agile in emergenza e a regime	CO	11	3	CA
03	Novità su strumenti di programmazione del bilancio	CO	7	2	CA
03	Project management per dirigenti: programmazione, organizzazione e competenze manageriali	CO	10	2	CA
03	Anticorruzione, trasparenza e privacy. Aggiornamento.	CO	10	2	CA
03	Aggiornamento excel avanzato	CO	30	2	CA
03	Corso di guida sicura per gli autisti	CO	3	2	WS
03	Corsi sulle attività delegate AGCOM	CO	11	2	CA