



Regione Calabria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Allegato 5 – PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

A cura del DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 113 del 25 marzo 2025

INDICE

1. Premessa	3
1.1 Obiettivi del piano di formazione	3
1.2 Contesto normativo e strategico	3
1.3 Analisi dei fabbisogni formativi	4
2. Metodologia di Pianificazione.....	5
2.1 Fasi di sviluppo del piano	5
2.2 Modalità di consultazione con le strutture regionali.....	5
2.3 Criteri per la prioritizzazione degli interventi.....	5
3. Aree strategiche di intervento formativo	7
4. Programma di Formazione	8
4.1 Piani annuali di formazione (2025, 2026, 2027).....	8
4.2 Moduli formativi e contenuti.....	8
4.3 Modalità di erogazione (in presenza, online, blended)	8
4.4 Durata e frequenza dei percorsi formativi.....	9
5. Destinatari e Coinvolgimento del Personale.....	10
5.1 Profilazione dei destinatari per livello e ruolo.....	10
5.2 Strategie di coinvolgimento e motivazione	10
6. Risorse e Strumenti a Supporto.....	12
6.1 L'offerta formativa gratuita.	12
6.2 Budget e fonti di finanziamento	12
6.3 Piattaforme digitali per la formazione: la piattaforma "SYLLABUS"	13
7. Monitoraggio e Valutazione	14
7.1 Indicatori di risultato e impatto.....	14
7.2 Strumenti di monitoraggio	14
8. Conclusioni e Attività in programma	15
8.1 Sintesi delle aspettative di miglioramento	15
8.2 Il potenziamento del Polo Formativo Territoriale SNA.....	15
8.3 Istituzione dell'Albo Formatori Interni	16
Allegato 1 - Dettaglio delle attività formative previste.....	17

1. Premessa

1.1 Obiettivi del piano di formazione

Il Piano di Formazione del personale della Giunta della Regione Calabria per il triennio 2025-2027, quale Allegato 5 al PIAO 2025-2027, si propone di rafforzare e diversificare le competenze, le conoscenze e le capacità del personale regionale, garantendo un costante aggiornamento e un allineamento alle sfide derivanti dai rapidi cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi. La formazione, infatti, rappresenta un elemento strategico per ottimizzare l'efficienza amministrativa, stimolare l'innovazione e migliorare la capacità di risposta alle esigenze di cittadini e imprese. La Giunta Regionale si impegna a sviluppare un sistema formativo dinamico e adattabile, capace di affrontare le sfide future e supportare in modo continuo la crescita professionale del proprio personale.

Tra gli obiettivi principali del Piano vi è l'integrazione della formazione nei processi organizzativi. In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 - *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, la formazione diventa un elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi di performance. A partire dal 2025, ogni dirigente avrà come obiettivo annuale garantire la formazione dei propri dipendenti per almeno 40 ore all'anno. Il Piano sarà, inoltre, allineato con gli obiettivi strategici della Regione, assicurando che le attività formative contribuiscano direttamente al miglioramento dei processi e dei risultati organizzativi.

I dirigenti avranno il compito di definire piani formativi individuali, promuovere e monitorare l'accesso ai percorsi formativi, garantendo la coerenza con le esigenze dell'amministrazione. Saranno responsabili del raggiungimento degli obiettivi formativi, della rendicontazione dei risultati ottenuti e della promozione di una cultura dell'apprendimento continuo.

Poiché lo sviluppo del capitale umano nella pubblica amministrazione è un elemento centrale della strategia di riforma e degli investimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), saranno promossi interventi formativi in linea con gli obiettivi del Piano. In particolare, la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 - *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa”*, orienta verso percorsi formativi focalizzati sulle priorità strategiche dettate dal PNRR, con l'obiettivo di sviluppare le competenze dei dipendenti pubblici e garantire il raggiungimento degli obiettivi di innovazione e digitalizzazione.

1.2 Contesto normativo e strategico

Il Piano di Formazione si inserisce in un quadro normativo e strategico definito a livello europeo, nazionale e regionale. I principali riferimenti normativi includono:

- Livello europeo:
 - Regolamento (UE) n. 2021/241 relativo al Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (PNRR);
 - Agenda Europea delle Competenze 2020.
- Livello nazionale:
 - Decreto Legislativo n. 165/2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
 - Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il

quale all'art. 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che *“Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”*;

- Legge 190 del 2012, che all'art. 1, co. 9, lett. b), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e in generale sui temi dell'etica deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare le Missioni 1 e 4;
 - Gli artt. 54, 55 e 56 e 49 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono principi generali e finalità della formazione, destinatari; processi e pianificazione strategica di conoscenze e saperi;
 - Decreto Legislativo 36/2023 in materia di appalti che all'art.15 comma 7 afferma che *“Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture”*;
 - Direttiva del 23 marzo 2023 *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza*;
 - Direttiva del 14 gennaio 2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.
- Livello regionale:
 - Programma Regionale (PR) Calabria FESR-FSE+ 2021-2027, con particolare riferimento agli obiettivi specifici legati all'occupazione e alla capacità amministrativa.
 - Linee guida di indirizzo per la formazione del personale della Giunta Regionale approvate con D.G.R. n. 57 del 18/02/2021.

1.3 Analisi dei fabbisogni formativi

Al fine di garantire una comprensione approfondita delle esigenze formative del personale, l'elaborazione del Piano di Formazione è stata preceduta da un'attenta analisi dei fabbisogni formativi. Questa analisi ha rappresentato una base solida per la definizione delle priorità e la pianificazione degli interventi formativi, garantendo coerenza con gli obiettivi strategici della Regione Calabria. Con il presente piano, infatti, si mira all'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

2. Metodologia di Pianificazione

2.1 Fasi di sviluppo del piano

Il processo di sviluppo del Piano di Formazione del Personale si articola in quattro fasi principali:

- a) Analisi preliminare dei bisogni formativi: raccolta e analisi dei dati relativi alle competenze richieste e ai gap formativi esistenti all'interno dell'organizzazione.
- b) Definizione degli obiettivi formativi, suddivisi in:
 - obiettivi generali: migliorare la capacità amministrativa, aumentare l'efficienza operativa e promuovere l'innovazione;
 - obiettivi specifici: potenziare le competenze digitali, garantire l'adeguamento alle normative aggiornate e favorire lo sviluppo di competenze trasversali come leadership e gestione del cambiamento.
- c) Progettazione degli interventi formativi, comprendente:
 - la creazione di un catalogo di corsi suddivisi per area strategica;
 - la definizione delle modalità di erogazione (in presenza, online o blended);
 - la selezione di docenti e formatori qualificati;
 - la stesura di un calendario dettagliato delle attività formative.
- d) Implementazione e monitoraggio:
 - l'organizzazione logistica dei corsi e la gestione delle iscrizioni;
 - la raccolta di feedback dai partecipanti tramite questionari post-corso;
 - l'analisi dei risultati raggiunti e l'identificazione di eventuali aree di miglioramento.

2.2 Modalità di consultazione con le strutture regionali

Per garantire la piena coerenza e condivisione del Piano di Formazione, è stato adottato un approccio partecipativo inclusivo che ha coinvolto in modo attivo tutte le principali strutture regionali. La consultazione è stata avviata mediante una richiesta formale ai Dipartimenti e alle diverse strutture regionali, con l'obiettivo di raccogliere informazioni dettagliate sui fabbisogni formativi specifici, legati sia alle attività quotidiane che ai progetti strategici in corso. Tale processo ha permesso di esaminare attentamente le priorità, tenendo conto delle esigenze organizzative, delle sfide operative quotidiane e degli obiettivi istituzionali a lungo termine. Attraverso questo approccio collaborativo, è stato possibile sviluppare un piano formativo non solo coerente con la visione strategica dell'ente, ma anche autenticamente rispondente alle reali necessità e aspettative dell'intera organizzazione regionale, assicurando così che gli interventi formativi siano mirati e realmente utili per il miglioramento delle performance complessive.

2.3 Criteri per la prioritizzazione degli interventi

I criteri utilizzati per stabilire le priorità degli interventi formativi includono:

- obbligatorietà della formazione: percorsi formativi prioritari per i neoassunti e per aree normative specifiche;
- rilevanza trasversale: corsi relativi a materie che rientrano nel fabbisogno formativo di più dipartimenti;
- urgenza: interventi formativi legati a modifiche normative o innovazioni tecnologiche;
- impatto strategico: focus su digitalizzazione e transizione ecologica;
- sostenibilità: selezione di interventi in base alle risorse economiche e temporali disponibili;
- equità: garantire l'accesso uniforme alla formazione di tutto il personale.

3. Aree strategiche di intervento formativo

Nel Piano di formazione del personale della Giunta della Regione Calabria vengono individuati gli interventi formativi rientranti in cinque aree strategiche che corrispondono alle aree di competenza trasversale del personale pubblico, come delineato dalla Direttiva Zangrillo, in sintonia con la strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Queste aree rappresentano le priorità in cui il personale pubblico deve sviluppare e rafforzare le proprie competenze trasversali per rispondere alle sfide future e alle necessità di una pubblica amministrazione moderna e capace di innovare. Esse sono:

- a) **Area transizione digitale.** La digitalizzazione è una delle sfide principali per la pubblica amministrazione nel contesto del PNRR. L'accelerazione della trasformazione digitale ha infatti generato una necessità urgente di aggiornamento delle competenze tecnologiche in tutti i settori della pubblica amministrazione. Per la Regione Calabria, l'obiettivo principale è fornire al personale gli strumenti e le conoscenze necessarie per utilizzare in modo efficace le tecnologie digitali e promuovere l'innovazione nei processi amministrativi.
Le competenze trasversali in ambito digitale includono principalmente: competenze ICT avanzate, sicurezza informatica, data analytics, automazione dei processi amministrativi, intelligenza artificiale.
- b) **Area transizione ecologica.** L'amministrazione regionale deve anche essere preparata a gestire le sfide ambientali e promuovere pratiche sostenibili. Le competenze richieste per affrontare la transizione ecologica includono: sostenibilità e green economy, gestione delle risorse naturali, pianificazione ecologica e resilienza ai cambiamenti climatici.
- c) **Area transizione amministrativa.** Questa area riguarda l'aggiornamento normativo e le procedure amministrative e, in particolare, l'evoluzione e il miglioramento delle strutture e dei processi amministrativi. L'evoluzione costante del quadro normativo richiede un aggiornamento continuo del personale della Regione Calabria per garantire il rispetto delle leggi e l'efficienza dei processi amministrativi. Sono incluse in questa area: novità legislative a livello nazionale ed europeo; procedure di appalto e contrattualistica; gestione della trasparenza e prevenzione della corruzione.
- d) **Area delle competenze di leadership e soft skills.** Le competenze trasversali necessarie in questa area includono: gestione del cambiamento organizzativo, orientamento ai risultati e performance, collaborazione e lavoro di squadra; migliorare la leadership, rafforzare la comunicazione interna ed esterna.
- e) **Area principi e valori della Pubblica Amministrazione.** Questa area è fondamentale per garantire una gestione etica, trasparente e responsabile delle risorse pubbliche e per promuovere la fiducia dei cittadini nelle istituzioni. Le competenze trasversali includono: etica e integrità; trasparenza e responsabilità, partecipazione e inclusione, pari opportunità.

La Regione Calabria amplia le sue aree strategiche includendo anche lo **sviluppo delle competenze linguistiche**. Per questo, offre al personale interessato l'opportunità di apprendere e perfezionare la lingua inglese attraverso il **portale della formazione linguistica goFLUENT**. Il portale propone un percorso di autoapprendimento flessibile, che l'utente può gestire in completa autonomia grazie a materiali didattici diversificati. Inoltre, l'elemento distintivo dell'iniziativa è l'apprendimento live, che consente di partecipare a classi di conversazione internazionali, favorendo un'esperienza immersiva e dinamica. Al fine di garantire una formazione completa dei dipendenti, dato l'illimitato accesso ai corsi di lingua inglese all'interno del portale, l'amministrazione regionale riconosce, ai fini dell'obiettivo delle 40 ore pro capite annue in formazione, esclusivamente un massimo di 20 ore in formazione linguistica.

4. Programma di Formazione

4.1 Piani annuali di formazione (2025, 2026, 2027)

Ogni anno saranno definiti piani operativi dettagliati che rappresentano la base del Piano di Formazione del triennio 2025-2027. Questi piani annuali includeranno:

- attività formative previste: saranno selezionate in base alle priorità individuate dall'analisi dei fabbisogni e dagli obiettivi strategici della Regione Calabria. Le attività formative copriranno aree tematiche chiave, come digitalizzazione, sostenibilità e aggiornamento normativo;
- destinatari: la formazione sarà indirizzata a diverse categorie di personale, dai dirigenti ai dipendenti, garantendo un approccio inclusivo. Ogni piano annuale specificherà i gruppi target per ogni intervento formativo, tenendo conto dei ruoli e delle competenze necessarie.
- modalità di erogazione: il piano dettaglierà le modalità di svolgimento dei corsi (in presenza, online o blended), scegliendo l'opzione più adatta per ogni contenuto formativo e categoria di partecipanti.

Ogni piano sarà monitorato e aggiornato in corso d'opera per rispondere a eventuali cambiamenti normativi o organizzativi. Inoltre, accanto ad una formazione base e comune a tutti i dipendenti, sarà prevista anche una formazione di tipo specifica connessa a finalità strategiche dell'amministrazione, agli obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure professionali.

4.2 Moduli formativi e contenuti

I moduli formativi saranno progettati con un approccio modulare per assicurare flessibilità e personalizzazione in base alle esigenze specifiche dei partecipanti. Questa struttura permetterà ai partecipanti, previa autorizzazione del proprio dirigente, di combinare diversi moduli per costruire un percorso formativo personalizzato e orientato agli obiettivi individuali e organizzativi. I contenuti saranno aggiornati periodicamente per garantire la coerenza con le evoluzioni normative e tecnologiche, nonché con le priorità strategiche dell'organizzazione.

Così come previsto dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, per ogni modulo formativo viene indicato un set di informazioni specifiche (vedi allegato 1): titolo del corso; area di competenza; destinatari; ore (stimate) pro capite annue previste; risorse attivabili; modalità di erogazione.

4.3 Modalità di erogazione (in presenza, online, blended)

Per rispondere alle diverse esigenze del personale regionale, il Piano di Formazione adotterà un approccio misto, combinando modalità di erogazione in presenza, online e blended.

- Formazione online: sarà utilizzata per garantire la massima flessibilità e accessibilità, consentendo ai partecipanti di seguire i corsi ovunque e in qualsiasi momento. In coerenza con quanto disposto recentemente dal Ministro della Pubblica Amministrazione, sarà utilizzata la piattaforma Syllabus messa a disposizione dalla Funzione pubblica che conterrà contenuti multimediali e attività di verifica.
- Sessioni in presenza: queste modalità saranno privilegiate per attività che richiedono un'interazione diretta, come workshop pratici, esercitazioni collettive e simulazioni. La formazione in presenza favorisce inoltre il networking e lo scambio di esperienze tra i partecipanti.

- Modalità blended: rappresenteranno il modello principale per i percorsi più complessi, combinando i vantaggi della formazione online con quelli delle attività in presenza. Questa modalità permetterà di ottimizzare tempi e risorse, garantendo al contempo una formazione completa e approfondita.

L'integrazione delle diverse modalità sarà accompagnata da un supporto tecnico continuo, per assicurare che tutti i partecipanti possano accedere agevolmente ai contenuti e completare i percorsi formativi senza difficoltà.

4.4 Durata e frequenza dei percorsi formativi

La durata dei percorsi formativi sarà definita in base alla complessità del contenuto e agli obiettivi di apprendimento. I corsi sia in presenza che online saranno organizzati per minimizzare l'impatto sull'operatività quotidiana, evitando interruzioni prolungate delle attività lavorative. Pertanto, sono previste:

- durata variabile degli interventi formativi: i corsi di aggiornamento rapido potranno avere una durata di poche ore, mentre i percorsi formativi più complessi e specialistici si estenderanno su più giorni.
- frequenza flessibile: sarà adottata una programmazione flessibile, nel senso che la possibilità di accedere ai contenuti online permetterà di completare i percorsi secondo i propri tempi, conciliando le esigenze lavorative con quelle della formazione.

Questa struttura garantirà un equilibrio tra l'esigenza di formazione e la necessità di mantenere un livello operativo elevato all'interno degli uffici regionali. I percorsi formativi potranno essere accompagnati da verifiche intermedie e finali per valutare il livello di apprendimento e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Destinatari e Coinvolgimento del Personale

5.1 Profilazione dei destinatari per livello e ruolo

La profilazione dei destinatari costituisce un elemento fondamentale per garantire l'efficacia delle attività formative. Identificare i bisogni specifici di ciascun gruppo di personale permette di progettare percorsi formativi mirati, in grado di rispondere alle esigenze individuali e organizzative. La profilazione avviene in base a:

Ruolo e responsabilità:

I destinatari saranno suddivisi in base al ruolo ricoperto all'interno dell'amministrazione regionale. La distinzione principale si basa su tre categorie:

- Dirigenti: necessitano di formazione su leadership, pianificazione strategica e gestione del cambiamento;
- Dipendenti: ogni dipendente costruirà il proprio percorso formativo di concerto con il dirigente in base alla sua attività lavorativa e alle responsabilità che ne conseguono;
- Neoassunti: per essi saranno indicati nel Piano le attività che costituiscono formazione obbligatoria in entrata, fermo restando che potranno accedere anche ai corsi previsti per i dipendenti in generale, purché coerenti con il ruolo che svolgono.

Esigenze specifiche emerse dall'analisi dei fabbisogni:

Attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi, saranno individuate esigenze particolari legate a:

- innovazioni tecnologiche in corso;
- nuove normative di riferimento;
- cambiamenti organizzativi e strategici dell'amministrazione.

Questa suddivisione consentirà di strutturare percorsi personalizzati, garantendo il massimo impatto delle attività formative.

5.2 Strategie di coinvolgimento e motivazione

Coinvolgere attivamente il personale nel processo formativo è essenziale per garantire una partecipazione efficace e duratura. A tal fine, saranno adottate diverse strategie per motivare i partecipanti e valorizzare il loro contributo tra le quali:

a). Comunicazioni chiare e trasparenti sui benefici della formazione. Una comunicazione efficace è alla base del coinvolgimento. Il personale sarà informato sui:

- benefici diretti della formazione, come il miglioramento delle competenze e delle opportunità di carriera;
- obiettivi delle attività formative e il loro impatto sulle performance organizzative;
- modalità di accesso e partecipazione ai percorsi formativi.

Saranno utilizzati diversi canali di comunicazione, come newsletter interne, intranet regionale e comunicazioni sul sito istituzionale, per raggiungere tutti i destinatari in modo capillare.

b). Strumenti di feedback continuo. Per favorire un dialogo costante con i partecipanti, saranno adottati strumenti di raccolta del feedback, come:

- Questionari di valutazione somministrati al termine di ogni corso;
- Focus group per analizzare i punti di forza e le criticità delle attività formative.

Questi strumenti consentiranno di adattare continuamente l'offerta formativa alle esigenze del personale, migliorando l'efficacia e l'efficienza del Piano di Formazione.

6. Risorse e Strumenti a Supporto

6.1. L'offerta formativa gratuita.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal PNRR, la Regione Calabria utilizzerà in primo luogo l'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

In particolare, il ricorso alla piattaforma ***"Syllabus - Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni"*** permette un'offerta formativa ampia, gratuita e costantemente aggiornata. Pertanto, il Piano di formazione sarà integrato con gli interventi formativi presenti su Syllabus previamente individuati e autorizzati dal Dirigente per ogni dipendente.

Nell'ambito della formazione gratuita rientrano anche i corsi organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione tramite il Polo Territoriale Regionale.

Sono gratuiti, inoltre, i corsi previsti nell'ambito del ***"Piano Nazionale di Formazione per il Responsabile Unico di Progetto"*** di cui sono soggetti attuatori e partner istituzionali il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ITACA, IFEL e SNA in collaborazione con ANAC, CONSIP e RETE degli Osservatori Regionali sui Contratti Pubblici. Questo tipo di formazione, che avviene sulla piattaforma raggiungibile al seguente link <https://www.pianoformazioneurp.org>, rientra nell'ambito della ***"Strategia professionalizzante e piani di formazione in tema di appalti pubblici"*** - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 1, Componente 1, Riforma 1.10.

6.2 Budget e fonti di finanziamento

La realizzazione del Piano di formazione del personale della Giunta della Regione Calabria richiede una pianificazione finanziaria dettagliata e diversificata. Le fonti di finanziamento rappresentano un elemento cruciale per garantire la sostenibilità e l'efficacia delle attività formative previste.

Tra le fonti di finanziamento vi sono:

- Fondi europei e nazionali: la Regione potrà avvalersi dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del PR Calabria 2021-2027.
- Risorse regionali dedicate: la Regione Calabria potrà destinare parte del proprio bilancio alle attività formative, con particolare attenzione a iniziative strategiche che non rientrano nelle priorità dei programmi europei e nazionali e che non si sovrappongono ai corsi erogati gratuitamente dalla Piattaforma Syllabus.

Nell'ambito del quadro strategico promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica e delineato nella Direttiva del Ministro della PA sulla formazione del 23 marzo 2023, vi è l'iniziativa ***"PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche"***, affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica al Formez nell'ambito del sub- investimento 2.3.1 "Investimento in formazione e istruzione" del PNRR.

La Regione Calabria è tra le amministrazioni aderenti all'iniziativa attraverso la candidatura del progetto dal titolo ***"Data Science e intelligenza artificiale nella P.A."*** e, previa assegnazione del finanziamento, saranno attuati specifici interventi formativi per una durata pari a 50 ore e per un numero di discenti pari a 200.

L'obiettivo di PerformaPA è infatti quello di supportare le amministrazioni nella pianificazione e realizzazione di progetti di formazione di carattere specialistico e professionalizzante, in linea con le priorità strategiche dell'ente e gli obiettivi di valore pubblico definiti nel PIAO. Da precisare che la

formazione erogata ricorrendo all'avviso Performa PA, di carattere specialistico, risulta del tutto complementare all'offerta formativa in e-learning erogata attraverso la piattaforma Syllabus, che mira, invece, a sviluppare conoscenze di base e creare una cultura condivisa e trasversale su temi chiave per la transizione digitale, ecologica e amministrativa.

6.3 Piattaforme digitali per la formazione: la piattaforma "SYLLABUS".

L'utilizzo delle piattaforme digitali rappresenta una componente fondamentale del Piano di Formazione, in linea con la transizione verso la digitalizzazione dei processi amministrativi. In questo modo, si garantiranno accessibilità, tracciabilità, oltre a contenuti interattivi e aggiornati.

La Regione Calabria, per erogare la formazione di base e creare una cultura condivisa e trasversale su temi chiave legati alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, si avvarrà dell'offerta formativa gratuita prevista dalla piattaforma *"Syllabus – Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni"*.

La piattaforma Syllabus rappresenta uno strumento fondamentale nell'ambito della Direttiva Ministeriale sulla formazione, con l'obiettivo di supportare la pianificazione, l'erogazione e la gestione dei percorsi formativi per il personale delle pubbliche amministrazioni. In particolare, Syllabus favorisce un approccio integrato alla formazione, consentendo una gestione centralizzata delle attività formative e garantendo che questi percorsi siano allineati agli obiettivi strategici del PNRR e delle singole amministrazioni. La piattaforma permette di monitorare e rendicontare in tempo reale i corsi frequentati, le competenze acquisite e i progressi individuali, facilitando così il processo di valutazione dell'efficacia della formazione. Inoltre, Syllabus favorisce l'accesso a contenuti formativi personalizzati, contribuendo a costruire una cultura dell'apprendimento continuo e della crescita professionale. Grazie alla sua interfaccia intuitiva e alla sua capacità di integrazione con i sistemi amministrativi, la piattaforma costituisce un pilastro nella realizzazione di un sistema di formazione dinamico, trasparente e orientato al miglioramento delle performance e alla valorizzazione del capitale umano.

Questa piattaforma, grazie alla qualità dei contenuti formativi e alle metodologie di apprendimento adottate, rappresenta il punto di accesso principale al sistema formativo della Regione Calabria, offrendo un'ampia gamma di corsi in continuo aggiornamento. Il dirigente avrà la possibilità di autorizzare i propri dipendenti a frequentare uno o più corsi su Syllabus, in base alle competenze, conoscenze e abilità richieste per il loro ruolo, nonché alle aree strategiche definite dal presente Piano. Il dipendente avrà l'opportunità di seguire i moduli formativi autorizzati dal dirigente, colmare il divario di competenze e adempiere al diritto/dovere di formazione.

Per supportare la formazione del personale regionale e favorire la digitalizzazione dell'intero percorso formativo, è prevista l'adozione della piattaforma ADACTA, soggetta a un continuo aggiornamento. Tutto il personale regionale dovrà accedervi con le proprie credenziali tramite il seguente link: <https://adacta.regione.calabria.it/>.

7. Monitoraggio e Valutazione

In sede di monitoraggio sarà tracciato il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato. La successiva predisposizione di *open badge* che attestano il completamento con successo della formazione, rappresenta il presupposto per la condivisione con il Dipartimento della Funzione pubblica, tramite la piattaforma Syllabus, dei risultati di apprendimento conseguiti come ulteriore passo per la costruzione del fascicolo delle competenze del dipendente pubblico.

In sede di valutazione, la Regione Calabria verificherà il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico, in coerenza con le Linee guida in materia di predisposizione del PIAO.

Il monitoraggio della formazione pro capite annua del personale, come previsto dalla recente Direttiva Ministeriale sulla formazione, assume un ruolo centrale nel garantire l'efficacia dei percorsi formativi e l'allineamento agli obiettivi di performance della pubblica amministrazione. A partire dal 2025, ogni dirigente avrà la responsabilità di garantire che ogni dipendente partecipi a un minimo di 40 ore di formazione all'anno. Questo monitoraggio, che sarà effettuato anche tramite strumenti digitali, consente di raccogliere dati accurati sui percorsi formativi frequentati dal personale, monitorando il rispetto degli impegni formativi stabiliti. Inoltre, il monitoraggio non si limita alla semplice registrazione delle ore, ma include anche la valutazione dell'impatto della formazione sulle competenze acquisite e sui risultati organizzativi. La Direttiva sottolinea l'importanza di una rendicontazione trasparente, che permetta di verificare il raggiungimento degli obiettivi formativi e di identificare eventuali aree di miglioramento, assicurando così che la formazione diventi un motore di innovazione e sviluppo delle competenze nell'amministrazione pubblica.

7.1 Indicatori di risultato e impatto

Per garantire l'efficacia del Piano di Formazione del Personale, saranno definiti e monitorati specifici indicatori di risultato e di impatto. Gli indicatori, di seguito elencati, permetteranno di valutare il successo delle attività formative in termini di partecipazione, apprendimento e ricadute sui processi organizzativi.

- a) Partecipazione alle attività formative: un indicatore chiave sarà rappresentato dal tasso di partecipazione del personale alle diverse attività formative.
- b) Applicazione delle competenze acquisite: per valutare quanto le competenze acquisite vengano effettivamente applicate nel contesto lavorativo, saranno utilizzati strumenti come i questionari post- formazione somministrati ai partecipanti.
- c) L'impatto sui processi organizzativi: gli indicatori di impatto saranno volti a misurare i benefici complessivi derivanti dalle attività formative.

7.2 Strumenti di monitoraggio

Il monitoraggio continuo delle attività formative sarà realizzato attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati, progettati per garantire una raccolta dati accurata e una valutazione costante dei progressi. Tra questi:

- a) questionari di valutazione;
- b) report;
- c) analisi dei dati al fine di monitorare e rendicontare che il dipendente abbia svolto 40 ore annue di formazione.

8. Conclusioni e Attività in programma

8.1 Sintesi delle aspettative di miglioramento

Il Piano di Formazione del personale della Giunta della Regione Calabria per il triennio 2025-2027 rappresenta un'opportunità strategica per rafforzare le competenze professionali, promuovere l'innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini. Le principali aspettative di miglioramento includono:

- a). rafforzare le competenze, le conoscenze e le abilità del personale: le attività formative sono progettate per colmare i divari di competenze emersi dall'analisi dei fabbisogni. L'obiettivo è dotare il personale di strumenti pratici e conoscenze aggiornate per affrontare le sfide operative e strategiche con maggiore efficacia.
- b). favorire l'innovazione e la sostenibilità: la formazione su digitalizzazione, transizione ecologica e amministrativa è finalizzata a promuovere un approccio innovativo alla gestione dei processi, in coerenza con quanto previsto dalla strategia del PNRR. Attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e pratiche sostenibili, la Regione punta a migliorare l'efficienza operativa e a contribuire agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.
- c). promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e motivante: un personale ben formato e motivato è la base per creare un clima lavorativo positivo e produttivo. Le attività formative saranno integrate con strategie di coinvolgimento e valorizzazione del personale, promuovendo la collaborazione e il senso di appartenenza all'organizzazione.

In sintesi, il Piano mira a creare un ciclo virtuoso in cui la formazione continua diventa il motore per il miglioramento delle performance organizzative e per l'innovazione dei servizi pubblici.

8.2 Il potenziamento del Polo Formativo Territoriale SNA

I Poli formativi territoriali rappresentano la rete della SNA per l'erogazione di alta formazione per la Pubblica Amministrazione locale, su temi strategici e d'interesse delle PA territoriali.

Tra le attività in programma nell'arco del triennio 2025-2027, vi è quella di rafforzare il Polo Formativo Territoriale SNA: l'obiettivo della Regione Calabria è quello di avvalersi dei corsi di formazione erogati dalla SNA, anche ricorrendo al proprio "Polo formativo territoriale".

Il Polo formativo della Calabria ha sede a Reggio Calabria presso l'Università degli Studi Mediterranea – Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Scienze umane, a Palazzo Zani; è stato istituito con DPCM dell'11 dicembre 2023 e costituito il 15 dicembre 2023 con Protocollo d'Intesa firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dalla SNA, dalla Regione Calabria e dall'Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria.

Il Polo eroga formazione, in presenza e da remoto, a favore delle Pubbliche amministrazioni, con particolare attenzione a quelle locali e agli enti e alle organizzazioni del territorio, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di competenze trasversali e tecnico specialistiche. Il Polo formativo della Calabria ha un interesse specifico a promuovere una formazione funzionale all'attuazione del PNRR e fornire quindi una formazione specialistica sulle procedure di appalto e affidamento, la transizione digitale delle Pubbliche Amministrazioni e, più in generale, lo sviluppo delle competenze del personale, con particolare riferimento alle soft skills. Tutte le tematiche individuate sono affrontate anche con gli strumenti forniti dall'economia e dalla informatica applicata e comportamentale, in una logica di efficientamento dell'apparato pubblico.

Con provvedimento del Presidente della SNA, è stato costituito il Comitato di coordinamento, composto da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie, che predispone la rilevazione dei fabbisogni formativi e la proposta di programma annuale delle attività formative del Polo.

8.3 Istituzione dell'Albo Formatori Interni

Nel rispetto delle nuove Linee Guida per la formazione del personale regionale, approvate il 18 febbraio 2021 con Delibera n. 57, e nell'ottica di valorizzare le risorse umane dell'Amministrazione è in previsione, per il triennio 2025-2027, l'istituzione di un Albo dei formatori interni. Il ricorso alla docenza interna consente non solo la formazione d'aula, ma è utile in particolar modo per favorire la formazione di tipo operativa (la cd. Formazione on the job) in quanto il formatore, scelto in base alla competenza specifica nella materia di insegnamento, è in grado di trasferire conoscenze con obiettivi operativi saldando il momento dell'apprendimento con quello della quotidiana azione lavorativa. Il Formatore interno favorisce dunque un legame tra i problemi reali e concreti di lavoro con l'intervento formativo. Tale aspetto è particolarmente importante per la formazione dei neoassunti che l'amministrazione si trova ad affrontare, in quanto il docente interno svolge una funzione di tutoraggio per il personale inserito che, accanto ad una formazione di tipo obbligatoria in aula, riceverà allo stesso tempo una formazione di tipo operativa al fine di ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli conseguiti.

Il ricorso alla docenza interna, permetterà non solo di contestualizzare meglio l'intervento formativo favorendo il trasferimento dei contenuti del corso alla realtà operativa dei partecipanti, ma anche di realizzare un contenimento dei costi per la formazione permettendo all'Ente di liberare risorse utilizzate per potenziare l'offerta formativa generale e ampliare notevolmente il numero dei partecipanti ai corsi.

Per regolamentare le procedure di iscrizioni all'Elenco dei formatori regionali ed i criteri di scelta dei Formatori interni, l'Amministrazione si impegnerà nell'adozione di un apposito Disciplinare.

In sostanza il ricorso alla Piattaforma "*Syllabus*" e il coinvolgimento di formatori interni, di cui se ne prevede l'istituzione dell'Albo regionale, permetterà di ridurre i costi per la Regione e di garantire una maggiore sostenibilità del piano di formazione.

Allegato 1 - Dettaglio delle attività formative previste

Attività da realizzare con risorse regionali dedicate e altre fonti di finanziamento.

LA CONTABILITA' PUBBLICA	
Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	4 ore
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

IL SISTEMA PA33: FOCUS SUGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	
Area di competenza	Area transizione amministrativa / digitale
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	6
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

LA PROGRAMMAZIONE EUROPEA 2021-2027	
Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	8
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

COMPETENZE E STRUMENTI PER L'EFFICACIA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO	
Area di competenza	Area transizione amministrativa / Area transizione digitale
Destinatari	Personale dei Centri per l'impiego (formazione specialistica)
Ore di formazione pro capite annue	8
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti e Dipendenti addetti alle politiche del lavoro
Ore di formazione pro capite annue	8
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

L'UTILIZZO DEL MERCATO ELETTRONICO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (MePa)	
Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	RUP e funzionari impegnati nelle procedure di acquisto
Ore di formazione pro capite annue	6
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

CULTURA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI OGGI

Area di competenza	Area Principi e valori della PA
Destinatari	Dirigenti e dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	4
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

IL P.I.A.O.: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ORGANIZZAZIONE

Area di competenza	Area Principi e valori della PA/ Area Transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti; dipendenti; controller dipartimentali
Ore di formazione pro capite annue	8
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

IL CODICE DI COMPORTAMENTO: OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

Area di competenza	Area Principi e Valori della PA
Destinatari	Dipendenti; neoassunti
Ore di formazione pro capite annue	3
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

IL QUADRO UE DEGLI AIUTI DI STATO

Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	8
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

IL CONFLITTO DI INTERESSI

Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti; dipendenti; neoassunti
Ore di formazione pro capite annue	4
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

GESTIONE E MOTIVAZIONE DEL PERSONALE

Area di competenza	Area leadership e soft skills
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	4
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

TEAM BUILDING E COLLABORAZIONE INTERDIPARTIMENTALE: MODELLI E STRUMENTI PRATICI

Area di competenza	Area leadership e soft skills
Destinatari	Dirigenti; Funzionari di EQ

Ore di formazione pro capite annue	4
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

EFFICIENZA ENERGETICA NEGLI EDIFICI PUBBLICI: TECNOLOGIE E NORMATIVE DI RIFERIMENTO	
Area di competenza	Area transizione ecologica
Destinatari	Dirigenti; dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	4
Modalità di erogazione	in presenza – on line – blended

PROGETTO “DATA SCIENCE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA P.A.” *	
*(previo finanziamento)	
Area di competenza	Area transizione digitale
Destinatari	Dirigenti, dipendenti
Ore di formazione per l'intero progetto	50
Modalità di erogazione	blended

goFLUENT - Language Academy settore Pubblica Amministrazione	
Area di competenza	Area linguistica
Destinatari	Dirigenti, dipendenti
Ore di formazione	max 20 riconosciute
Modalità di erogazione	online

Attività rientranti nell'offerta formativa gratuita.

CORSI SINGOLI E PERCORSI FORMATIVI PREVISTI DALLA PIATTAFORMA SYLLABUS

I corsi di formazione Syllabus sono scelti dal dipendente di concerto con il dirigente che autorizzerà ogni corso in base al ruolo svolto.

Con apposita comunicazione potranno essere indicati ai dipendenti neoassunti corsi per la formazione obbligatoria in entrata da svolgere su Syllabus.

"FORMAZIONE SULLA GESTIONE DEL REGISTRO DEI TRATTAMENTI E PROCEDURE COLLEGATE - PIATTAFORMA TRADES"

Area di competenza	Area Principi e valori della PA
Destinatari	Dirigenti referenti dipartimentali e collaboratori; dirigenti delegati del titolare e collaboratori; personale dell'ufficio privacy, personale della struttura RPCT/DPO; personale ufficio sicurezza informatica.
Ore di formazione pro capite annue	18 ore (9 tavoli annuali ciascuno di 2 ore)
Modalità di erogazione	In presenza – on line - Blended

LA COMUNICAZIONE EFFICACE NELLA P.A. E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Area di competenza	Area Principi e valori della PA
Destinatari	Dirigenti, dipendenti
Ore di formazione pro capite annue	3
Modalità di erogazione	in presenza – on line – Blended

CORSI PREVISTI NELL'AMBITO DEL "PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE PER IL RESPONSABILE UNICO DI PROGETTO" *

*(I corsi rientrano nell'ambito della "Strategia professionalizzante e piani di formazione in tema di appalti pubblici" - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 1, Componente 1, Riforma 1.10. I soggetti attuatori e i partner istituzionali sono Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti, ITACA, IFEL e SNA in collaborazione con ANAC CONSIP e RETE degli Osservatori Regionali sui Contratti Pubblici).

Area di competenza	Area transizione amministrativa
Destinatari	Dirigenti, RUP, dipendenti
Modalità di erogazione	Blended