



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

PIANO DI FORMAZIONE 2019-2021

1. VINCOLI DI SISTEMA

1.1 Vincoli esterni

1.1.1 Vincoli legislativi statali

Comma 4 dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Comma 13 dell'articolo 6 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Decreto legislativo 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

Piano per la prevenzione della corruzione.

1.1.2 Contratti collettivi di lavoro

Articolo 49-bis e articolo 49-ter Contratto collettivo Funzioni Locali 2016 – 2018

1.2 Vincoli interni

1.2.1 Vincoli regolamentari

Le iniziative di formazione sono approvate e finanziate con il programma operativo, secondo le procedure stabilite dagli articoli 69 e seguenti del Regolamento interno per l'amministrazione, la contabilità e i servizi in economia del Consiglio regionale, come illustrate dalla circolare approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Veneto 22 dicembre 2008, n. 201.

1.2.2 Vincoli programmatici

Linee guida programmatiche per la durata del mandato dell'Ufficio di presidenza.

Direttive per la gestione approvate annualmente dall'Ufficio di presidenza.

1.2.3 Vincoli finanziari

Disponibilità finanziaria massima per spese di formazione nel bilancio del Consiglio regionale del Veneto secondo i tetti di spesa fissati con l'approvazione del Programma operativo per le tipologie soggette a contingentamento ai sensi della normativa statale e regionale.

A cui si aggiungono le risorse stanziare per la formazione e l'addestramento obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro che non sono soggette a contingentamento. Tali disponibilità finanziarie potranno essere rideterminate in sede di approvazione o aggiornamento del Programma operativo.

1.2.4 Il contesto

Il presente Piano formativo si inserisce nella visione di contesto descritto nell'analisi pubblicata nella sezione dedicata al Sistema di gestione per la qualità, con particolare riferimento alle nuove competenze richieste al personale del Consiglio regionale, come di tutte le altre pubbliche amministrazioni, prime tra tutte quelle per la trasformazione digitale dell'organizzazione.

2. FABBISOGNO FORMATIVO

2.1 Analisi delle competenze

Ad aprile 2018 nell'ambito della revisione della certificazione del Sistema di gestione della Qualità è stato elaborato un documento dal titolo "Il sistema delle competenze del Consiglio regionale" in cui sono stati individuati due elenchi di competenze trasversali, che coincidono con quelle oggetto di misurazione nel Sistema di valutazione, il primo per l'area delle posizioni organizzative e l'altro per l'area delle categorie B, C, D.

Inoltre, alle due macro-famiglie di ruoli individuati per le posizioni organizzative dalla legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53, la prima a "contenuto prevalente di coordinamento" e la seconda a "prevalente contenuto di consulenza" ciascun dirigente di servizio ha considerato il grado di aderenza al livello posseduto delle competenze rispetto a quello atteso.

La stessa procedura valutativa è stata estesa alle categorie B, C e D, declinate nelle seguenti macro-famiglie di ruoli: erogatore di servizi tecnici; erogatore di servizi ausiliari; erogatore di servizi amministrativi; erogatori di servizi di supporto agli organi.

I risultati emersi evidenziano dei gap tra risultati attesi e posseduti nell'area delle competenze trasversali per gli erogatori di servizio: quali l'autonomia, l'interfunzionalità, proiettando quindi l'intervento formativo sull'arricchimento delle competenze che possano stimolare maggiore senso di appartenenza, fiducia e collaborazione. Per gli erogatori di servizio a supporto agli organi consiliari, l'obiettivo cui deve tendere la formazione si sostanzia nell'accrescimento della interscambiabilità.

Nel campo delle competenze informatiche un solo servizio segnala in autovalutazione la necessità di intervento formativo, tuttavia in tutti i servizi essendo i ruoli valutati in attesa con le aspettative, necessariamente per migliorare la competenza in esame e aggiornarla è fondamentale anche nel triennio 2019-2021 continuare l'aggiornamento dei dipendenti sugli applicativi in dotazione.

Mentre nell'area delle competenze trasversali è carente l'autonomia negli operatori dei servizi ausiliari e negli operatori dei servizi tecnici.

Tali risultanze non intendono esaurire e risolvere *sic et simpliciter* l'analisi delle competenze, ma sono una prima iniziativa per un intervento ponderato in campo formativo, uno strumento di avvio di un percorso futuro più strutturato, che porterà l'amministrazione a valutare lo studio di un progetto di bilancio delle competenze in ambito di valutazione della performance.

E' possibile evidenziare, quindi, il bisogno di avviare percorsi formativi del personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale in due ambiti *macro* che si strutturano:

- a) nella classica area delle conoscenze giuridico-legislative e amministrative sempre più ampie¹;
- b) nell'area di "eccellenza" del diritto parlamentare (Laboratorio permanente di diritto parlamentare) che riveste carattere di specificità;
- c) nell'area delle competenze telematico-informatiche,² con eventuale particolare riferimento alla digitalizzazione dei processi e dematerializzazione dei documenti;
- d) nell'area delle competenze di progettazione, programmazione e valutazione delle policy.

3. FINALITÀ E OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA

La formazione non può prescindere dallo scenario organizzativo dell' Ente, pertanto l'obiettivo principale del triennio è quello di valorizzare le peculiarità di ogni singolo Servizio, erogando una formazione che sia coerente con i fabbisogni delle singole aree organizzative. L'esperienza dell'applicazione dell'ultimo piano formativo, in ambito di autoformazione, conferma la formazione come leva forte per la gestione e lo sviluppo del capitale umano solo se in raccordo con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione. Sono, quindi, da proseguire le attività formative specifiche di ogni singolo Servizio nell'ottica del miglioramento professionale dei dipendenti assegnati, bilanciando esigenze organizzative e caratteristiche individuali.

Fermo restando che l'accesso alla formazione in Consiglio regionale è un momento di crescita culturale a cui accedono tutti i dipendenti, al di là dei ruoli professionali codificati, in funzione della promozione della persona in sé, come percorso di crescita personale, momento premiante e di costruzione del senso di appartenenza all'Ente.

3.1 Comunicare da parlamento moderno

Nelle "Linee guida programmatiche per la durata del Mandato POLITICA PER LA QUALITÀ" approvate con DUPCR n. 37 del 9 maggio 2018 e aggiornate con deliberazione n. 48 del 31 luglio 2019 (§ 1.2.2) – si conferma nella linea guida 4 che per COMUNICARE DA PARLAMENTO MODERNO *"l'assemblea regionale deve non solo essere ed agire da parlamento, ma anche e soprattutto comunicare da parlamento, anche sul piano dell'accountability. Il successo dell'azione in questo ambito dipende sempre meno dalle risorse tecnologiche e sempre più dalla capacità di coordinamento e direzione di programmi comunicativi integrati e di piattaforme multimediali, che consentono di raggiungere pubblici sempre più vasti e di mettere insieme linguaggi, contenuti e interessi propri finora dei singoli segmenti comunicativi"*.

¹ Approfondire le procedure amministrative e le problematiche giuridiche di carattere generale garantendo un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa. Fornire un quadro conoscitivo e operativo puntuale in relazione all'attività amministrativa del Consiglio regionale del Veneto.

² Garantire formazione di base continua sugli applicativi specifici in dotazione al consiglio regionale. Esperienza avviata nel corso del 2018 con l'applicativo dedicato per la gestione decreti e deliberazioni, e delle liquidazioni, in tale occasione la copertura formativa di aggiornamento ha raggiunto la totalità dei dipendenti del Consiglio regionale.

3.2 Le persone al centro dell'organizzazione

Nelle "Linee guida programmatiche per la durata del Mandato - POLITICA PER LA QUALITA'" viene confermato nella linea guida 6 che: *"il criterio di considerare l'utente, sia interno che esterno, come il riferimento centrale della propria attività dovrà essere integrato con quello, altrettanto importante, di porre le persone che cooperano con l'assemblea regionale al centro dell'organizzazione garantendo:*

- *la più ampia partecipazione alle informazioni e ai processi decisionali, in particolare con riferimento agli elementi fondanti della gestione della qualità e della salute e sicurezza delle persone e con particolare riguardo al confronto, per gli aspetti di competenza e interesse, con il personale assegnato alle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari;*
- *l'impiego degli istituti più innovativi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il perseguimento degli obiettivi fissati dal Piano triennale di azioni positive per lo sviluppo professionale e benessere lavorativo adottato dall'Amministrazione regionale;*
- *lo sviluppo delle competenze;*
- *il coinvolgimento degli stakeholder nei processi di definizione della "Carta dei servizi" e il confronto trasparente in relazione ai requisiti e alle prestazioni del sistema di gestione integrato con tutti i soggetti portatori di interessi.*

Prioritario è l'impegno alla tutela della salute e della sicurezza di tutte le persone, con particolare attenzione a:

- *fornire condizioni di lavoro sicure e salubri e adottare tutte le misure necessarie per eliminare i pericoli, ridurre i rischi e per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;*
- *attuare i processi necessari per prepararsi e rispondere alle potenziali situazioni di emergenza;*
- *promuovere la consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori."*

3.3 Qualità e valore

Linee guida programmatiche per la durata del Mandato POLITICA PER LA QUALITA' (DUPCR n. 37 dell'9 maggio 2018 (§ 1.2.2) – nella linea guida 5: *l'obiettivo è realizzare servizi ed iniziative di eccellenza in grado di costituire base e requisito per lo svolgimento autorevole ed autonomo delle funzioni proprie dell'assemblea legislativa richiede da parte dell'organizzazione del Consiglio regionale:*

- *l'analisi del contesto e degli stakeholder;*
- *l'approccio per processi, la misurazione e il miglioramento continuo;*
- *l'orientamento di tutte le attività e di tutti i processi alle esigenze del consigliere regionale nel suo operare quotidiano in seno all'assemblea e all'interno degli organi consiliari, nonché degli altri destinatari interni ed esterni;*
- *l'attenzione al rischio.*

Annualmente, per l'attuazione delle finalità appena descritte l'Ufficio di presidenza individua, con l'approvazione delle direttive per la gestione e il programma operativo, eventuali obiettivi formativi integrativi/specificativi del presente piano.

4. PRIORITÀ DELL'AZIONE FORMATIVA

Considerati i vincoli legislativi (§1.1.1), finanziari (§1.2.3) e amministrativi (§1.2.4) l'azione formativa nel triennio 2019-2021 sarà prioritariamente indirizzata:

- a) alla formazione di base e di accompagnamento all'ingresso per il personale neo inserito inerente la conoscenza dell'istituzione "Consiglio regionale" e del sistema di gestione dello stesso;
- b) alla formazione specialistica sulle attività di supporto e sulle procedure per il supporto al funzionamento dell'assemblea e delle commissioni consiliari sulla scorta del format "**Bottega di scrittura istituzionale**" avviato con successo nel corso del 2018 dal Servizio attività rapporti istituzionali; attività formativa che si caratterizza per l'indirizzarsi in prima istanza a determinate famiglie professionali (dipendenti delle Commissioni consiliari e dei gruppi consiliari);
- c) alla formazione specialistica sulle attività amministrative relative al Codice degli appalti sulla scorta delle buone prassi didattiche promosse dal Servizio affari generali, attività formativa indirizzata a tutti i dipendenti;
- d) alla formazione in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, in attuazione degli adempimenti necessari a garantire la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ponendo particolare impegno per l'aggiornamento dei documenti di gestione e dei lavoratori e la realizzazione degli interventi tecnicamente possibili per accedere alla certificazione UNI EN ISO 45001 (direttiva 6.38);
- e) alla formazione obbligatoria sul nuovo Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali;
- f) alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- g) alla formazione specialistica che supporti il processo di digitalizzazione che modificherà profondamente l'organizzazione del lavoro in base all'introduzione di strumentazioni digitali, attività formativa rivolta a tutti i dipendenti;
- h) alla formazione di eccellenza in materia di diritto parlamentare;
- i) alla formazione di eccellenza in materia di progettazione, programmazione e valutazione delle policy;
- j) alle iniziative formative contenute nelle direttive e nel programma operativo approvato dall'UP e che integrano pertanto il contenuto del presente piano.

Priorità assoluta, anche nella destinazione delle risorse finanziarie, andrà riconosciuta alla formazione specialistica sul decreto legislativo n. 118 del 2011: il suo impatto sulla attività legislativa regionale. La disamina degli istituti e la loro ricaduta sulla attività legislativa regionale dopo la prima legislatura

regionale di sua attuazione: in particolare il tema delle modalità di copertura finanziaria delle leggi di spesa. Gli orientamenti della Corte dei Conti (giudizio di parifica e referto annuale sulla tipologia delle coperture adottate e sulle tecniche di quantificazione degli oneri) e le pronunce della Corte costituzionale di interesse regionale (con particolare riferimento alla proponibilità di giudizi di legittimità costituzionale nei confronti delle leggi regionali in sede di giudizio di parifica).

5. STRUMENTI DELL’AZIONE FORMATIVA

5.1 Autoformazione

Come specificato nel Piano della performance uno degli obiettivi di performance organizzativa approvati dall’Ufficio di presidenza riguarda le iniziative di autoformazione a cura dei servizi consiliari e della Segreteria generale.

5.2 Partecipazione a progetti di miglioramento

Nell’ambito del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020 il Dipartimento della Funzione pubblica, i Ministeri e alcune agenzie pubbliche nazionali mettono a disposizione delle pubbliche amministrazioni importanti progetti di supporto per il miglioramento, l’innovazione e alla governance in generale delle pubbliche amministrazioni; gli ambiti di azione sono moltissimi: alcuni esempi sono la gestione della performance, la digitalizzazione, la comunicazione, la trasparenza, l’accesso civico, forme innovative di organizzazione del lavoro. La partecipazione, quasi sempre gratuita, a questi progetti costituisce importante occasione di accrescimento delle competenze del personale e di ammodernamento dell’ente. Il Consiglio regionale ha già attivato la partecipazione al progetto curato dal Dipartimento della Funzione pubblica in materia di performance e presenterà la candidatura per il bando in materia di competenze digitali che sarà attivato presumibilmente nel 2020.

5.3 Collaborazione con università ed enti di ricerca

Inoltre, da parecchi anni il Consiglio regionale del Veneto coltiva collaborazioni con importanti università, attraverso le quali realizza rilevanti potenziamenti delle competenze nel supporto specialistico agli organi consiliari.

E’ attualmente in corso un accordo di cooperazione interistituzionale con l’Università degli studi di Venezia, per lo svolgimento di attività di ricerca, analisi ed elaborazione di elementi inerenti la situazione economica, sociale, sanitaria del Veneto, attività che risulta di diretto interesse del Consiglio regionale, sia per la sua attitudine a realizzare un apparato informativo idoneo a coadiuvare l’attività istituzionale, sia per le ricadute dirette che tale attività di ricerca potrebbe produrre nei confronti della collettività veneta. Nell’ambito di tale accordo è stata istituita una borsa di studio in memoria di Gloria Trevisan e Matteo Gottardi e sono stati svolti stage presso il Consiglio. I risultati positivi conseguiti attraverso tali esperienze (crescita delle competenze interne, travaso di

competenze, confronto tra aspetti teorici e pratica di lavoro, ecc.) suggeriscono di coinvolgere anche altri centri di eccellenza.

5.4 Percorsi individuali di sviluppo delle competenze

I dipendenti potranno essere supportati nella progettazione di percorsi individuali di sviluppo delle competenze al fine di colmare i gap segnalati dai valutatori nella fase finale del processo di valutazione della performance. I percorsi contempleranno prevalentemente webinar, TED, video pillole, lavori di gruppi, laboratori, di contenuto specificatamente rispondente alle esigenze dei singoli e alle indicazioni dei dirigenti di riferimento e di costo coerente con le disponibilità finanziarie.

5.5 Formazione a catalogo

Verrà seguita la modalità della formazione a catalogo secondo quanto indicato nel paragrafo successivo e per esigenze ulteriori di volta in volta autorizzate con decreto SABS nel rispetto delle finalità e degli obiettivi del presente piano e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

6. PIANO DELL'AZIONE FORMATIVA

6.1 Addestramento e aggiornamento sulla sicurezza nel luogo di lavoro

E' prevista nel triennio 2019-2021 la realizzazione dei moduli formativi descritti nella tabella seguente:

Oggetto del modulo	Durata (in ore)	Metodologia didattica	destinatari	Periodo di svolgimento
Formazione specifica lavoratore	4	Aula – elearning	B/C/D	2019 2020 2021
Formazione generale lavoratore	4	Aula – elearning	B/C/D	2019 2020 2021
Aggiornamento Formazione specifica lavoratore	6	Aula – elearning	B/C/D	2019 2020
Formazione addetto lotta antincendio	8	Aula	B/C/D	2020 2021
Aggiornamento addetto lotta antincendio	4	Aula	B/C/D	2019 2020 2021
Aggiornamento del Personale Primo soccorso	4	Aula	B/C/D	2019
Aggiornamento RLS	8	Aula	RLS	2019 2020 2021
Aggiornamento ASPP - RSPP	50 nel triennio	Aula	ASPP	2021

6.2 Formazione di base

E' prevista nel triennio 2019-2021 la realizzazione dei moduli formativi in *autoformazione* descritti nella tabella seguente:

Oggetto del modulo	Durata (in ore)	Metodologia didattica	Destinatari	Periodo di svolgimento
Lettura della busta paga (eventuale aggiornamento per tutti/formazione di base per i dipendenti neoinserti)	2/4	Aula	B/C/D Dirigenti	2019 2020 2021
Il CCNL e la disciplina del rapporto di lavoro (eventuale aggiornamento per tutti/formazione di base per i dipendenti neoinserti)	2/4	Aula	B/C/D Dirigenti	2019 2020 2021
Formazione e informazione il per personale neo inserito nelle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari	4/6	Aula	B/C/D	2020
Il sistema di gestione (eventuale aggiornamento per tutti/formazione di base per i dipendenti neoinserti)	4	Aula	B/C/D	2019 2020 2021

6.3 Formazione specialistica

Oggetto del modulo	Durata (in ore)	Metodologia didattica	Destinatari	Periodo di svolgimento previsto	Costo
Codice degli appalti	3	Aula	B/C/D	2019 2020 2021	<i>autoformazione</i>
Gare	Da definire	Aula/ elearning	B/C/D Dirigenti competenti in materia	2020	<i>Da verificare</i>
Bottega di scrittura istituzionale	4	Aula	B/C/D	2019 2020 2021	<i>autoformazione</i>
Reg.to europeo 679/2016	3	elearning	B/C/D Dirigenti	2020	€ 710,00
Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	4	Aula e/o elearning	B/C/D Dirigenti	2019 2020 2021	<i>Autoformazione e/o Formazione a catalogo (costo da verificare)</i>
Formazione sulle competenze digitali	<i>Partecipazione al progetto del Dipartimento della Funzione pubblica "Competenze digitali per la PA"</i>		B/C/D Dirigenti	2020	<i>Costo da determinare</i>
Aggiornamento in materia fiscale	Da definire	Da definire	B/C/D Dirigenti	2019 2020 2021	<i>Costo da determinare</i>

Oggetto del modulo	Durata (in ore)	Metodologia didattica	Destinatari	Periodo di svolgimento previsto	Costo
Formazione dei documenti digitali e archivistica	Da definire	Aula	B/C/D Dirigenti	2020	<i>Contratto in essere con ANAI già finanziato</i>
Sviluppo competenze manageriali	Da definire	Aula	Dirigenti	Nel triennio	<i>Costo da determinare</i>
Formazione in materia di supporto agli organi e gruppi	Da definire	Da definire	Personale segreterie organi e gruppi	Nel triennio	<i>Costo da determinare</i>
Competenze per prevenire e gestire i conflitti nel lavoro istituzionale	8	Aula	B/C/D Dirigenti /Responsabili segreterie organi e gruppi	2019	<i>Costo da determinare</i>
Formazione sul decreto 118 del 2011 e sue ricadute applicative	48 nel triennio (16 ore annue)	Aula	Funzionari e dirigenti SARI/ SAGL/SABS Responsabili segreterie organi e gruppi (e personale da loro individuato)	2019-2020-2021	<i>Costo da determinare</i>
Formazione all'uso dei nuovi software acquisiti dall'ente	Da definire	Aula	Utenti del software	2019-2020-2021	<i>Costo incluso in quello del servizio di gestione del sistema informativo</i>

6.4 Formazione di eccellenza

6.4.1 I seminari del Laboratorio permanente di diritto parlamentare

Nell'ambito del Laboratorio permanente di diritto parlamentare attivato negli anni precedenti potranno essere realizzati seminari della durata di una giornata ciascuno, con la partecipazione di docenti universitari, funzionari parlamentari di Camera, Senato, Parlamento europeo ed alte assemblee legislative regionali nei limiti delle risorse disponibili.

7. PROGRAMMAZIONE DELL'AZIONE FORMATIVA

Nell'ambito del presente piano di formazione la programmazione e calendarizzazione delle azioni di cui al § 7 è fatta in coerenza della programmazione delle attività istituzionali dell'Assemblea legislativa, stabilita dall'Ufficio di Presidenza e dalla Conferenza dei Presidenti dei gruppi consiliari.

8. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'eventuale aggiornamento del Piano formativo è proposto dal Comitato di direzione, allargato ai rappresentanti dei responsabili delle segreterie dei gruppi consiliari e degli organi.

Il monitoraggio del Piano formativo è effettuato annualmente e i relativi risultati in termini di efficacia, con riferimento in particolare ai corsi con maggior potenziale d'impatto sono riportati nella relazione sulla performance.