

ALLEGATO VII

Piano Triennale della Formazione 2023/2025

DiSCo - Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza



INDICE

- 1. Ambiente**
- 2. Premessa al Piano**
- 3. Linee di attuazione**
- 4. Le fasi della formazione**
- 5. Rilevazione dei fabbisogni formativi**
- 6. Progettazione e programmazione**
- 7. Gli obiettivi della formazione**
- 8. Valutazione della formazione**
- 9. Risorse economiche disponibili**
- 10. Il Piano di Formazione**



1. Ambiente di riferimento

1.1. Contesto.

La Regione Lazio con la “Legge regionale 27 Luglio 2018 n. 6 recante: “Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione”, ha dato vita al nuovo “Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza” (DiSCo) che svolge, ampliandole, le funzioni sino a quel momento affidate a Laziodisu.

Ai sensi dell’articolo 55 dello Statuto regionale DiSCo è un ente pubblico dipendente della Regione Lazio, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile che svolge le proprie funzioni nell’ambito degli indirizzi indicati dalla Giunta della Regione Lazio e in conformità a quanto stabilito dalla programmazione regionale.

Gli interventi dell’Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione alla conoscenza – DiSCo sono indirizzati principalmente a:

- assicurare la più piena attuazione del decreto legislativo n. 68 del 2012 ed erogare agli studenti universitari tutte le agevolazioni ed i sussidi in esso contenuti, anche attraverso l’incremento delle risorse dedicate al diritto allo studio e alla conoscenza nella Regione Lazio;
- mettere in campo strumenti ordinari e straordinari per la promozione del diritto allo studio e della conoscenza nella Regione Lazio, rivolti a studenti e cittadini in formazione;
- realizzare interventi di forme dirette e indirette di sostegno al reddito del cittadino in formazione;
- promuovere sperimentazioni di nuove forme di welfare studentesco, come i contributi straordinari all’abitare e i sussidi a studenti genitori e lavoratori;
- promuovere la piena integrazione degli studenti diversamente abili, e combattere in generale ogni forma di discriminazione attuando pratiche di inclusione e promozione dei soggetti, italiani o stranieri, anche sottoposti a misure restrittive della libertà personale;
- promuovere e sostenere pratiche di autogestione e mutuo sostegno fra gli studenti universitari nelle residenze e nelle strutture dell’Ente.
- promuovere, anche tramite la Consulta, la partecipazione studentesca alla definizione, all’attuazione e alla verifica delle politiche dell’Ente;
- contrastare dispersione scolastica e universitaria;
- sostenere attività culturali e aggregative e potenziare le strutture ricettive per gli studenti fuori sede;
- promuovere politiche di facilitazione e potenziamento dei trasporti per gli studenti pendolari;
- concorrere ad una uniformità delle prestazioni e dei servizi erogati nei diversi atenei del Lazio;
- orientare attivamente all’accesso degli studenti, in particolare quelli fuori sede, ai servizi forniti dal sistema sanitario regionale, all’utilizzo dei consultori, degli sportelli di medicina preventiva e assistenza psicologica, così come previsto dal d.lgs. 68/2012;
- orientare gli studenti universitari e i cittadini in formazione a nuove forme di apprendimento per tutto l’arco della vita, all’interno di un sistema integrato e sinergico tra le scuole, le università, gli istituti di alta cultura, i centri di ricerca e innovazione operanti nella Regione;
- orientare e sostenere, in stretta collaborazione con scuole, università, istituti di alta cultura e di ricerca, il matching fra domanda e offerta lavorativa;
- promuovere modelli innovativi di orientamento alla formazione professionale, con particolare attenzione alle figure maggiormente richieste dal mercato del lavoro;
- erogare contributi per la mobilità internazionale.



1.2. Linee generali degli obiettivi strategici dell'Ente DiSCo.

Non sembra inopportuno segnalare che il Piano della Formazione debba seguire e supportare gli obiettivi strategici dell'Ente. In questo contesto si evidenzia che, nel biennio 2021-2022 il sistema di programmazione, performance e valutazione del personale può essere esaminato attraverso i documenti adottati dall'Ente e disponibili sul proprio sito istituzionale.

2. Premessa al Piano

In questo quadro di trasformazione la realizzazione del piano di formazione deve adeguarsi alle disposizioni del Decreto del Direttore Generale n. 11 del 25 novembre 2022 avente ad oggetto: "(Aggiornamento della struttura organizzativa e riarticolazione funzionale delle PP.OO e delle rispettive declaratorie)" volte a dotare l'Ente di una struttura più snella ed efficace che possa aumentare la qualità delle prestazioni a favore dei destinatari e, al tempo stesso, agire nel pieno rispetto degli inderogabili criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità e di trasparenza, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

La nuova organizzazione prevede 29 posizioni organizzative suddivise per 9 Aree e 3 presidi territoriali oltre, ovviamente, alla Direzione Generale.

In questo nuovo contesto il Piano tenderà ad assicurare:

- la valorizzazione della formazione nella sua funzione di leva strategica ;
- l'utilizzazione della formazione come sostegno agli obiettivi di cambiamento;
- il costante adeguamento delle competenze delle risorse umane;
- la crescita di una nuova cultura di gestione orientata al risultato;
- lo sviluppo delle capacità di iniziativa e di innovazione.

Oggi, gli obiettivi del Piano Triennale, orientati dalla nuova organizzazione, sono decisamente diversi dalla precedente programmazione. Non solo per effetto delle mutevoli normative di settore, ma anche perché si affacciano all'attenzione di ogni organizzazione, temi sino ad oggi inesplorati e trascurati.

Ebbene, in questo mondo, di per sé già complesso, nuove riforme si prevedono all'orizzonte. Così da un lato appaiono i primi segnali del c.d. "decreto concretezza" e dall'altro la riforma previdenziale, ancorché ammorbidita per quanto attiene al pubblico impiego, ha portato ad una diminuzione di professionalità disponibili già dalla fine del 2019.

Quindi, al fine di sollecitare nuovi comportamenti finalizzati a sostenere processi di cambiamento fondamentali in questa fase, si evidenzia la necessità di potenziare la qualità professionale dei dipendenti attraverso l'ampliamento delle conoscenze e l'aggiornamento professionale alla luce dei veloci e numerosi mutamenti tecnologici e normativi.

Nella realizzazione dell'azione formativa, particolare attenzione sarà posta nell'offrire paritarie occasioni di sviluppo a tutte le categorie professionali, garantendo il rispetto del principio della parità di genere.

3. Linee di attuazione

Il Piano di formazione triennale 2023-2025 fa riferimento:

- ai compiti istituzionali dell'Ente così come definiti dalla Legge Regionale 27 luglio 2018 n. 6 "Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione";
- all'indirizzo strategico dell'Ente;
- alla performance organizzativa dell'Ente;
- ai Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO di DiSCo, laddove le Aree hanno indicato il potenziamento delle conoscenze specifiche come strumento di contrasto alla corruzione;
- alla rilevazione dei fabbisogni formativi delle risorse umane dell'Ente effettuato tramite questionari e incontri diretti con i dirigenti e le PO;
- alle esigenze che potrebbero emergere ma che non sono espressamente indicate nella rilevazione suddetta.

4. Le fasi della formazione

Nella progettazione di strumenti, procedure e metodologie, le fasi della formazione si sviluppano secondo un andamento circolare a doppia via, questo permette di monitorare il processo in corso ed eventualmente riassetarlo mentre è in atto e di cogliere elementi utili per la futura programmazione dei percorsi formativi.

5. Rilevazione dei fabbisogni formativi

La rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi sono fondamentali per progettare una formazione adeguata che sia rispondente ai bisogni reali dei dipendenti e contemporaneamente capace di cogliere istanze innovative e feedback utili al miglioramento degli interventi.

Per la redazione del presente Piano, è stato predisposto quindi un questionario indirizzato ai dirigenti dell'Ente con la richiesta di dare indicazioni sulle necessità formative per il personale assegnato alla propria area/sede, tenendo presente gli obiettivi strategici dell'Ente e specifici dell'area, le indicazioni dei Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO di DiSCo, le competenze specifiche e trasversali del personale assegnato da sviluppare e/o potenziare, le necessità in merito al benessere organizzativo.

La scheda di rilevazione, presente in allegato (**Allegato A**), propone l'individuazione di due macro aree:

- ✓ **PARTE A** – Competenze professionali che concernono lo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale realizzata (quindi specifiche per ogni Area). Al riguardo la scheda individua le competenze proprie del lavoro nella P.A., ma demanda ai multiformi contesti lavorativi, la declinazione delle proprie competenze distintive;
- ✓ **PARTE B** – Competenze trasversali che riguardano i comportamenti relazionali ed organizzativi.

Nello specifico la scheda è articolata in:

- ✓ Selezione dei driver considerati per l'analisi del fabbisogno (Miglioramento delle capacità di gestione dei processi operativi, miglioramento delle capacità di gestione dell'ufficio, Implementazione di adempimenti previsti da specifiche normative, Rafforzamento delle competenze di tipo linguistico e informatico)

- ✓ PARTE A n.11 “competenze professionali” ed un campo “Altro” riservato ad ulteriori tematiche non presenti in elenco;
- ✓ PARTE B n. 10 “competenze trasversali” ed un campo “Altro” riservato ad ulteriori tematiche non presenti in elenco;
- ✓ indicatori di comportamento da assumere come obiettivi formativi (possiede un livello di conoscenza adeguato alle attività da svolgere, applica in modo corretto ed appropriato le conoscenze);
- ✓ ulteriori specificazione degli obiettivi formativi;
- ✓ numero di unità di personale potenzialmente interessate ad interventi formativi.

Al fine di rilevare i dati più significativi all’interno della PARTE B, si è chiesto di indicare fino a tre proposte formative.

La scheda di analisi dei fabbisogni è stata inviata con lettera di presentazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti dell’Ente, con l’invito a prevedere anche una condivisione con le PO e il personale dell’Area così da rendere la rilevazione quanto più aderente possibile alla reali necessità.

L’ufficio formazione si è reso disponibile per ulteriori chiarimenti che sono stati forniti secondo le richieste dei “compilatori” e laddove richiesto sono state organizzate delle riunioni esplicative con i dirigenti e le PO.

Una volta raccolti i questionari l’ufficio formazione ha provveduto alla elaborazione dei dati emersi.

In conclusione si può affermare che dalla lettura dei questionari si è rilevata una coincidenza e sovrapposizione delle tematiche, indicate come esigenze formative, nelle parti A e B (Allegato 1 “I due livelli di analisi del fabbisogno formativo - per Aree”).

Dato questo tipo di risultato, si è ritenuto utile ordinare gli argomenti indicati per macro tematiche e successivamente procedere ad un’analisi del fabbisogno formativo, collegato al conseguimento degli obiettivi strategici dell’Ente (Allegato 2 “Fasi del processo di programmazione formativa - per tematiche”).

6. Progettazione e Programmazione

L’Ufficio formazione, nella stesura del Piano formativo e nella realizzazione delle conseguenti attività formative, si è mosso lungo alcuni principi cardine per offrire al personale una formazione di qualità:

- efficacia: i risultati formativi sono misurabili e misurati attraverso il questionario di gradimento e il test finale di apprendimento;
- efficienza: la gestione delle attività formative si confronta con taluni vincoli (regolamento della formazione) e punta ad ottimizzare i costi.

7. Gli obiettivi della formazione

Gli obiettivi che il piano intende conseguire sono:

- fornire e far sperimentare attivamente i partecipanti in corsi finalizzati al miglioramento delle performance del personale dell’Ente;



- trovare nuovi metodi, tecniche e strategie che consentano ai partecipanti di cogliere nuovi stimoli che producano vantaggio in termini di crescita professionale e sviluppo personale;
- sostenere il passaggio culturale dall'adempimento al risultato, dalla funzione al processo, dall'autotutela alla responsabilità.

Le modalità prevalentemente usate sono:

1. Convegni/seminari;
2. Training on the job - formare le persone su come devono svolgere il loro lavoro mentre lo stanno svolgendo;
3. Corsi in e-learning: per sviluppare capacità di autoformazione e diffondere il più possibile contenuti mirati alla creazione di competenze condivise e necessarie;
4. Focus group: per creare spirito di appartenenza attraverso il dibattito guidato in piccoli gruppi;
5. Webinar;
6. Autoformazione: tutto il materiale didattico fornito nei corsi realizzati è messo a disposizione di tutti i dipendenti attraverso la pubblicazione sulla rete intranet "COLlegaMI".

La progettazione delle azioni formative, che verrà illustrata successivamente, è stata "costruita", come già detto, tenendo conto della formazione precedentemente svolta, delle priorità determinate dalle novità normative, dell'implementazione di nuovi sistemi applicativi in uso nell'Ente e delle scadenze della formazione obbligatoria per legge, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili. Successivamente alla rilevazione dei fabbisogni formativi, al fine di procedere alla realizzazione del piano si è quindi proceduto a:

1. definire gli argomenti da proporre;
2. individuare gli obiettivi dei corsi;
3. determinare la modalità dell'intervento formativo;
4. identificare i destinatari;
5. stabilire modalità e realizzare modelli per il monitoraggio e la valutazione;
6. indicare le priorità in relazione ai tempi di realizzazione.

Successivamente all'approvazione del piano formativo, nella realizzazione degli interventi si procederà a:

1. selezionare il fornitore che erogherà il servizio (con l'ausilio dell'Ufficio Gare e contratti);
2. gestire gli interventi dei partecipanti;
3. effettuare il coordinamento didattico con la struttura di formazione e/o il docente;
4. organizzare laboratori e sessioni di approfondimento operativo e di allineamento delle modalità di lavoro;
5. monitorare e valutare gli interventi formativi (ex ante, in itinere, ex post);
6. organizzare il materiale didattico fornito per renderlo fruibile da tutto il personale.

Inoltre per far fronte ad eventuali necessità urgenti ed improrogabili non sarà impegnata una piccola parte di budget utilizzabile a richiesta.

8. Valutazione della formazione

La valutazione dell'offerta formativa proposta riveste un ruolo fondamentale e rappresenta un feedback e una "opportunità" che, tenendo conto dei risultati, permette di modificare, confermare o potenziare i propri comportamenti al fine di migliorare la qualità complessiva del proprio lavoro. E' importante quindi che il concetto di valutazione sia inteso da tutti gli attori come strumento di crescita e monitoraggio dello sviluppo delle proprie competenze.

La valutazione della formazione sarà chiamata a rilevare:

- l'efficacia dell'attività formativa rispetto agli obiettivi previsti;
- l'efficienza dell'azione formativa (tempi e risorse investiti);
- il gradimento da parte dei dipendenti.

Il feedback proveniente dalle valutazioni su ogni intervento formativo, consentirà allo staff della formazione di modulare l'impostazione organizzativa al fine di migliorare la qualità dell'azione formativa. Si auspicano, inoltre, indicazioni e richieste da parte dei partecipanti di ulteriori approfondimenti relativi all'argomento dei relativi corsi seguiti.

A tale proposito l'attuale questionario è in fase di aggiornamento al fine di rendere i risultati più facilmente misurabili.

9. Risorse economiche disponibili

Le risorse economiche disponibili per la formazione sui due capitoli dell'Area Risorse Umane n. 67038 "aggiornamento professionale personale dipendente", cap. n. 67041 "aggiornamento professionale personale dirigente" il cui stanziamento è pari al "50% della spesa sostenuta nell'anno 2009" (DL n.78 del 31 maggio 2010 – "Decreto Legge recanti misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica") a cui si aggiunge suddivisa nei due capitoli una quota per la formazione obbligatoria fuori dal vincolo.

Esattamente per ogni anno sono previsti i seguenti stanziamenti:

cap. 67041	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE DIRIGENTE	2023	€ 15.500,00
		2024	€ 15.500,00
		2025	€ 15.500,00
cap. 67038	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE DIPENDENTE	2023	€ 50.000,00
		2024	€ 50.000,00
		2025	€ 50.000,00
cap. 67042	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	2023	€ 33.000,00
		2024	€ 33.000,00
		2025	€ 33.000,00



Per quanto attiene alla distribuzione e all'investimento delle risorse previste per ciascuna area nelle singole annualità, il Direttore Generale, di concerto con i dirigenti, in considerazione dell'attuale emergenza epidemiologica, dell'emanazione di normative statali e regionali di carattere emergenziale, dell'adozione di moduli innovativi dell'agire amministrativo, nonché dell'ormai annuale aggiornamento delle "Competenze digitali per la PA", si riserva di stabilire anno per anno la ripartizione dei fondi da investire.

Tale scelta risulta non solo coerente con la specifica finalità di adottare una strategia integrata, tra formazione e raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo termine, versatile e modellabile sulle risultanze concrete progressivamente emergenti (es. feedback provenienti dagli internal stakeholders e dagli external stakeholders nella prospettiva del cd. engagement), ma anche con l'esigenza di rispondere compiutamente ai canoni di buon andamento (nelle forme specifiche dell'efficienza e dell'efficacia), di ragionevolezza e di proporzionalità dell'azione amministrativa.

In considerazione dell'attuale emergenza epidemiologica, della normativa di stampo emergenziale e del ricorso massivo al modulo operativo dello "smart working", per l'anno 2023, l'azione formativa di DiSCo intende innestarsi entro un ampio progetto di people strategy, che punti alla valorizzazione del personale, alla responsabilizzazione, alla virtualizzazione, alla collaborazione e all'orientamento ai risultati.

Tre distinti target formativi strategici saranno considerati:

- 1) sviluppo di competenze trasversali (cd. soft skill), riguardanti il cd. "comportamento organizzativo del personale". In particolare, le dimensioni coinvolte saranno la motivazione, il problem solving, l'engagement del personale. L'azione si concentrerà sulla social collaboration, vertendo su strumenti e servizi che consentano nuove modalità di comunicazione e relazione tra colleghi, idonee a sviluppare nuove opportunità di cooperazione e condivisione della conoscenza.
- 2) crescita professionale, tesa a supportare lo sviluppo di competenze e conoscenze qualificanti necessarie nella semplificazione amministrativa e nell'efficacia dell'azione pubblica, nei diversi settori di operatività dell'Ente. Particolare attenzione verrà, inoltre, riservata alla sicurezza generale e specifica del personale sul luogo di lavoro, anche in relazione all'attuale emergenza epidemiologica.
- 3) implementazione di competenze digitali rivolte alla digital transformation e tese al miglioramento dei processi di lavoro e dei servizi per il cittadino, nonché all'innovazione dell'organizzazione e dei comportamenti. L'azione formativa si concentrerà sulla mobility (conoscenza di piattaforme, device e applicazioni che supportano il lavoro in mobilità) e sulla workspace technology (tecnologie e servizi per un uso più flessibile ed efficace degli ambienti fisici).

Attraverso il ricorso ad un approccio olistico, data la capacità di reciproca integrazione e implementazione dei tre distinti target, l'azione di DiSCo, per l'anno 2023, sarà inoltre orientata ad un continuum della formazione, idonea a svilupparsi e completarsi anche nelle due successive annualità.

Nel corso dell'anno 2023 è prevista l'erogazione della formazione obbligatoria, rivolta a tutti i dipendenti, relativa alla materia della trasparenza e alla sua interazione con la disciplina del procedimento amministrativo.



E', inoltre, prevista la formazione obbligatoria per i lavoratori a rischio basso per tutti i settori di attività ai sensi dell'art. 36 e 37, comma 2, D.Lgs. 81/08, rivolta a tutto il personale. Nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro verrà svolta la formazione in tema di team building.

Per l'anno 2023 è in programma la formazione non obbligatoria in materia di gestione delle relazioni professionali nell'ambito del lavoro di squadra.

Altresì, sempre in materia di comunicazione verrà erogato il corso di formazione diretto a sviluppare le abilità comunicative dei dipendenti per migliorare le loro capacità di interazione nell'ambito del contesto lavorativo.

Nel caso specifico di richieste di corsi di specializzazione o perfezionamento post lauream o a master universitari erogati da Università pubbliche o private regolarmente riconosciute di primo ovvero secondo livello, l'Amministrazione ha individuato i seguenti criteri di agevolazione:

- cofinanziamento delle attività formative sino ad un massimo dell'80% del costo del Master ovvero massimo 2.000,00 €;
- principio di "rotazione" a vantaggio di una platea potenzialmente ampia di beneficiari nel rispetto dei profili professionali e delle categorie;
- non cumulabilità del cofinanziamento delle attività con ulteriori agevolazioni quali le 150 ore riconosciute per il diritto allo studio.

Annualmente, l'Amministrazione rende disponibile una quota di risorse destinate alla formazione per il pagamento completo del costo del Master utilizzando, in analogia, i criteri già in uso per la concessione delle agevolazioni di cui all'art. 45 del CCNL Funzioni Locali.

Il piano avrà applicazione fino al 2025.

A seguire la strutturazione del Piano di Formazione propriamente detto nel quale è descritto il dettaglio dei percorsi formativi con indicato il numero dei partecipanti, i costi e la tempistica ipotizzati. Si precisa, inoltre, che gli importi indicati nelle proposte formative sono da considerarsi presunti.

Nel dettaglio sono riportati i seguenti Allegati:

- Allegato 1 "I due livelli di analisi del fabbisogno formativo - per Aree", per quanto riguarda la programmazione del Piano Formativo sono stati considerati due livelli di analisi del fabbisogno formativo:
 - 1) *l'analisi del fabbisogno formativo esplicito (operativo)*, rilevazione effettuata tramite delle indagini (schede, interviste o focus di group);
 - 2) *l'analisi del fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi strategici e di supporto al cambiamento organizzativo*, rilevazione individuata sulla ricognizione dei principali progetti di cambiamento nel triennio in esame.

Si precisa che, naturalmente, la distinzione tra i due livelli non è da intendersi perfettamente "netta" in quanto i confini tra essi non sempre risultano perfettamente definiti;

- Allegato 2 "Fasi del processo di programmazione formativa – per tematiche" nel dettaglio si è proseguito con la descrizione di due fasi:

Fase A) Analisi del fabbisogno formativo esplicito (operativo) ovvero un riepilogo delle esigenze esplicite di formazione suddivise per aree tematiche (es. "Contabilità",



“Appalti”, “Fondi Sociali Europei”, ecc...), nonché la descrizione delle competenze e dei comportamenti attesi;

Fase B) Analisi del fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi strategici e di supporto al cambiamento organizzativo ovvero sono stati elencati i Macro - Obiettivi Strategici dell’Amministrazione individuati all’interno del Piano della Performance 2023-2025 (approvato con Determinazione direttoriale n. 1465 del 2022), al fine di procedere con l’identificazione dei principali obiettivi che richiedono il supporto di specifici interventi formativi, nonché l’identificazione della formazione obbligatoria;

- Allegato 3 “Budget del Piano Triennale della Formazione DiSCo 2023-2025” nel dettaglio si è specificato il numero di lavoratori coinvolti nelle attività formative individuate ed il relativo budget;
- Allegato 4 “Budget Finale” nel dettaglio si è specificato il budget nel triennio 2023-2025 a disposizione dei Dirigenti e del Comparto.