



Determina Dirigenziale n. 1 del 23/12/2016

Dipartimento 55 - Dipartimento delle Risorse Finanziarie,Umane e Strumentali

Direzione Generale 14 - Direzione Generale per le Risorse Umane

U.O.D. 14 - UOD Formaz personale.Pol riduzione prsonale-Borse studio-CRAL

Oggetto dell'Atto:

ARTICOLAZIONE PLURIENNALE ATTIVITA' FORMATIVE DEL PERSONALE DELLA
GIUNTA REGIONALE 2017-2019

IL DIRIGENTE

PREMESSO

- che il vigente D. lgs. n. 165 del 2001, all'art. 7 bis, aggiunto dall'art. 4 della legge n. 3 del 16/01/2003, stabilisce al comma 1 che le Amministrazioni *“nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari”*;
- che la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010 prevede *“la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce infatti una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...)”*.
- che, ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della Legge 06.11.2012 n. 190 e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, in materia di prevenzione e repressione della corruzione, l'Amministrazione è tenuta a formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo;
- che i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto Regioni-Autonomie Locali 1998-2001, personale di categoria A/D e dirigente, attribuiscono all'accrescimento ed all'aggiornamento professionale il ruolo di *“metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini nonché per assicurare il costante adeguamento delle competenze”*;
- che il vigente CCDI 2014 per il personale della Giunta della Regione Campania escluso quello Dirigenziale al Capo III artt. 17 e ss. Disciplina la formazione e l'aggiornamento per la crescita professionale, specificando altresì anche le regole di partecipazione alla formazione e il relativo trattamento di trasferta;
- che il vigente CCDI 2015 per il personale dirigenziale della Regione prevede all'art. 12 che *“La formazione dei dirigenti persegue lo sviluppo della managerialità ed è finalizzata a supportare la gestione di iniziative di miglioramento e di innovazione dell'azione amministrativa sotto il profilo della efficacia/efficienza e della qualità dei servizi con valorizzazione della formazione a distanza mediante l'uso delle tecnologie a disposizione”*;

CONSIDERATO

- che l'aggiornamento professionale costituisce un impegno costante per l'Amministrazione Regionale, con l'obiettivo anche di consolidare un sistema strutturato e permanente di riferimento per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane, che integri sempre più le strategie di sviluppo organizzativo e di valorizzazione delle risorse, i processi formativi e le concrete attività svolte in un insieme coerente ed efficace;
- che occorre garantire una articolazione/programmazione formativa in grado di “vedere” per tempo nuove necessità e nuove esigenze, al fine di disporre percorsi formativi sintonici con il grado di

evoluzione dell'Amministrazione e realizzati secondo priorità temporali meditate ed in linea con il cambiamento organizzativo generato;

- che, a tal fine, l'Amministrazione, con il supporto del Formez e nell'ambito del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania 2016 – Linea 1 “*Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo delle competenze*”, ha realizzato sia il bilancio delle competenze manageriali del personale dirigenziale regionale, sia il bilancio delle competenze del personale regionale di categ. C e D, entrambi finalizzati a consentire di intercettare i gap delle competenze necessarie per la corretta gestione delle attività amministrative e la realizzazione delle *policy* regionali e individuare altresì i fabbisogni formativi relativi, da tradurre poi in specifici percorsi formativi al fine di garantire lo sviluppo e la crescita professionale di tutto il personale regionale in questione;

- che, in particolare in materia di prevenzione e repressione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 06.11.2012 n. 190 e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, appare necessario definire per gli anni 2017-19, una strategia specifica di informazione e formazione per il personale della Regione Campania, sul fenomeno corruttivo, al fine di fornire un'approfondita conoscenza in tale materia e di creare altresì, nel contempo, competenze specifiche per lo svolgimento delle attività a più alto rischio di corruzione;

- che sulla base degli esiti della rilevazione e quantificazione del fabbisogno espresso e tenuto conto delle risorse di bilancio disponibili sull'esercizio finanziario corrente, non sufficienti a garantire il soddisfacimento dell'intero fabbisogno, si è reso opportuno procedere ad una articolazione/programmazione delle attività formative oggetto della rilevazione suindicata sulle annualità 2017-19, definendo le priorità di realizzazione sulla base di criteri definiti;

RITENUTO

- di dover provvedere alla definizione di un Documento “*Articolazione pluriennale della formazione per il personale della Regione Campania in materia di anticorruzione Annualità 2017-19*” che riportato nell'allegato A) al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

- di dover prendere atto delle risultanze comunicate dal Formez, svolte nell'ambito del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania 2016 – Linea 1 “*Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo delle competenze*”, volte alla mappatura del bilancio delle competenze manageriali di tutto il personale dirigenziale regionale, ivi incluso quello dei Direttori Generali, riportate rispettivamente negli allegati denominati “**Report dell'attività di bilancio delle competenze manageriali dei Dirigenti della Regione Campania giugno 2014- giugno 2015**” e “**Report delle attività di bilancio delle competenze manageriali dei Direttori Generali della Regione Campania**”, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- di dover prendere atto delle risultanze comunicate dal Formez, svolte nell'ambito del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania 2016 – Linea 1 “*Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo delle competenze*”, volte alla realizzazione del bilancio delle competenze del personale regionale di cat. C e D, supportato da apposita piattaforma web dedicata, riportate nell'allegato denominato “**La rilevazione nelle strutture organizzative della Regione Campania**”, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

di dover prendere atto che l'etero-valutazione effettuata dai Dirigenti sulle competenze dei collaboratori di cat. C e D (competenze tecnico-specialistiche e trasversali) si è assestata su n.2.961 dipendenti valutati su un totale di n.

3.391, raggiungendo pertanto una percentuale di poco superiore all'87% di tutto il personale regionale mappato;

- di dover provvedere con successivo atto a tradurre i gap di competenze rilevati in specifici percorsi formativi da erogare nel triennio 2017-2019, dettagliandone contenuti, modalità di erogazione, budget e tempistica di attuazione, al fine di garantire lo sviluppo e la crescita professionale di tutto il personale regionale, ivi incluso quello dirigenziale;

VISTO:

l'art. 1 della Legge 06.11.2012 n. 190;

Vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto Regioni-Autonomie Locali 1998-2001, personale di categoria A/D e Dirigente;

Vigente CCDI 2014 per il personale della Giunta della Regione Campania;

vigente CCDI 2015 per il personale dirigenziale della Regione Campania;

DETERMINA

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa che si intendono di seguito integralmente riportate:

1. di provvedere alla definizione di un Documento denominato ***“Articolazione pluriennale della formazione per il personale della Regione Campania in materia di anticorruzione Annualità 2017-19”*** che riportato nell'allegato A) al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di prendere atto delle risultanze comunicate dal Foromez, svolte nell'ambito del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania 2016 – Linea 1 ***“Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo delle competenze***, volte alla mappatura del bilancio delle competenze manageriali di tutto il personale dirigenziale regionale, ivi incluso quello dei Direttori Generali, riportate rispettivamente negli allegati denominati ***“Report dell'attività di bilancio delle competenze manageriali dei Dirigenti della Regione Campania giugno 2014- giugno 2015”*** e ***“Report delle attività di bilancio delle competenze manageriali dei Direttori Generali della Regione Campania”***, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di prendere atto delle risultanze comunicate dal Foromez, svolte nell'ambito del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle amministrazioni della Regione Campania 2016 – Linea 1 ***“Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo delle competenze***, volte alla realizzazione del bilancio delle competenze del personale regionale di cat. C e D, supportato da apposita piattaforma web dedicata, riportate nell'allegato denominato ***“La rilevazione nelle strutture organizzative della Regione Campania”***, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. di prendere atto che l'etero-valutazione effettuata dai Dirigenti sulle competenze dei collaboratori di cat. C e D (competenze tecnico-specialistiche e trasversali) si è assestata su n.2.961 dipendenti valutati su un totale di n. 3.391, raggiungendo pertanto una percentuale di poco superiore all'87% di tutto il personale regionale mappato;
5. di provvedere con successivo atto a tradurre i gap di competenze rilevati in specifici percorsi formativi da erogare nel triennio 2017-2019, dettagliandone contenuti, modalità di erogazione, budget

e tempistica di attuazione, al fine di garantire lo sviluppo e la crescita professionale di tutto il personale regionale, ivi incluso quello dirigenziale;

6. di inviare il presente atto alla struttura Regionale competente per la pubblicazione sul B.U.R.C.