

Direzione: PERSONALE ENTI LOCALI E SICUREZZA**Area:** PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, SERVIZI AL PERSONALE, SISTEMA PROFESSIONALE E FORMAZIONE**DETERMINAZIONE** *(con firma digitale)***N.** G05931 **del** 14/05/2025**Proposta n.** 15061 **del** 30/04/2025**Oggetto:****Presenza annotazioni contabili**

Approvazione del Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale anno 2025. Impegno di spesa €800.000,00 in favore di LazioCrea S.p.A sul Cap. U0000S15902 Esercizio finanziario 2025.

Proponente:

Estensore	FUSARO PAOLO	_____firma elettronica_____
Responsabile del procedimento	FUSARO PAOLO	_____firma elettronica_____
Responsabile dell' Area	V. CAMPAGNOLA	_____firma digitale_____
Direttore Regionale	L. F. NAZZARO	_____firma digitale_____

Firma di Concerto

Ragioneria:

Responsabile del procedimento		_____
Responsabile dell'Area Ragioneria	DELLARNO GIUSEPPE	_____firma digitale_____
Direzione Regionale Ragioneria Generale	MARCO MARAFINI	_____firma digitale_____

REGIONE LAZIO

Proposta n. 15061 del 30/04/2025

Annotazioni Contabili (con firma digitale)

PGC	Tipo	Capitolo	Impegno /	Mod.	Importo	Miss./Progr./PdC finanz.
	Mov.		Accertamento			

Descr. PdC finanz.

Azione

Beneficiario

1)	I	U0000S15902	2025		755.000,00	01.10 1.03.02.04.999
----	---	-------------	------	--	------------	----------------------

Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c.

9.01.01.02

LAZIOCREA S.P.A.

Tipo mov. : IMPEGNO/ACCERTAMENTO COMPETENZA

2)	I	U0000S15902	2025		45.000,00	01.10 1.03.02.04.004
----	---	-------------	------	--	-----------	----------------------

Acquisto di servizi per formazione obbligatoria

9.01.01.02

LAZIOCREA S.P.A.

Tipo mov. : IMPEGNO/ACCERTAMENTO COMPETENZA

REGIONE LAZIO**Proposta n. 15061 del 30/04/2025****PIANO FINANZIARIO DI ATTUAZIONE DELLA SPESA**

Oggetto Atto: Approvazione del Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale anno 2025. Impegno di spesa €800.000,00 in favore di LazioCrea S.p.A sul Cap. U0000S15902 Esercizio finanziario 2025.

INTERVENTO			RIFERIMENTI DI BILANCIO		
Pgc.	N.Imp.	Causale	Mi./Pr.	PdC fin al IV liv.	Capitolo
1		Approvazione del Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale anno 2025. Impegno di spesa €800.000,00 in favore di LazioCrea S.p.A sul Cap. U0000S15902 Esercizio finanziario 2025.	01/10	1.03.02.04.999	U0000S15902
PIANO FINANZIARIO					
Anno	Impegno		Liquidazione		
	Importo (€)		Mese	Importo (€)	
2025	755.000,00		Maggio	226.500,00	
			Dicembre	528.500,00	
			Totale	755.000,00	

INTERVENTO			RIFERIMENTI DI BILANCIO		
Pgc.	N.Imp.	Causale	Mi./Pr.	PdC fin al IV liv.	Capitolo
2		Approvazione del Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale anno 2025. Impegno di spesa €800.000,00 in favore di LazioCrea S.p.A sul Cap. U0000S15902 Esercizio finanziario 2025.	01/10	1.03.02.04.004	U0000S15902
PIANO FINANZIARIO					
Anno	Impegno		Liquidazione		
	Importo (€)		Mese	Importo (€)	
2025	45.000,00		Maggio	13.500,00	
			Dicembre	31.500,00	
			Totale	45.000,00	

OGGETTO: Approvazione del Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale anno 2025. Impegno di spesa €800.000,00 in favore di LazioCrea S.p.A sul Cap. U0000S15902 Esercizio finanziario 2025.

**IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE REGIONALE
PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA**

su proposta del Dirigente dell'Area Promozione del Benessere Organizzativo, Servizi al Personale, Sistema Professionale e Formazione;

VISTO lo Statuto della Regione Lazio;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza e al personale regionale) e successive modifiche;

VISTO il regolamento regionale del 6 settembre 2002 n. 1 (Organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale) e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'atto di organizzazione 12 febbraio 2024, n. G01394 ad oggetto "Attuazione direttiva del Direttore generale prot. n. 132306 del 30 gennaio 2024. Riorganizzazione della Direzione regionale "Personale, enti locali e sicurezza", modificato con atti di organizzazione n. G02263 del 29 febbraio 2024 e n. G00458 del 16 gennaio 2025;

VISTA la deliberazione di Giunta regionale 26 ottobre 2021, n. 679 con la quale è stato conferito al dott. Luigi Ferdinando Nazzaro l'incarico di Direttore della Direzione regionale "Affari Istituzionali e Personale", ora denominata, ai sensi del regolamento regionale n. 1/2002 e successive modifiche, Direzione regionale "Personale, Enti locali e Sicurezza";

VISTO l'atto di organizzazione 31 gennaio 2025 n. G01206 con il quale è stato conferito l'incarico di dirigente dell'Area "Promozione del benessere organizzativo, Servizi al personale, Sistema Professionale Formazione" alla dott.ssa Valentina Campagnola;

VISTO il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42) e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 12 agosto 2020, n. 11 (Legge di contabilità regionale);

VISTO il regolamento regionale 9 novembre 2017, n. 26 (Regolamento regionale di contabilità), in particolare l'articolo 30, comma 2, che, ai sensi dell'articolo 56, comma 2, della l.r. n. 11/2020 e fino alla data di entrata in vigore del regolamento di contabilità di cui all'articolo 55 della citata l.r. n. 11/2020, continua ad applicarsi per quanto compatibile con le disposizioni di cui alla medesima l.r. n. 11/2020;

VISTA la legge regionale 30 dicembre 2024, n. 22 (Legge di stabilità regionale 2025);

VISTA la legge regionale 30 dicembre 2024, n. 23 (Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027);

VISTA la deliberazione della Giunta regionale 30 dicembre 2024, n. 1172, concernente "Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027. Approvazione del "Documento tecnico di accompagnamento", ripartito in titoli, tipologie e categorie per le entrate e in missioni, programmi, titoli e macroaggregati per le spese";

VISTA la deliberazione della Giunta regionale 30 dicembre 2024, n. 1173, concernente: “Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027. Approvazione del "Bilancio finanziario gestionale", ripartito in capitoli di entrata e di spesa e assegnazione delle risorse finanziarie ai dirigenti titolari dei centri di responsabilità amministrativa”;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale 23 gennaio 2025, n. 28, concernente: “Indirizzi per la gestione del bilancio regionale 2025-2027 e approvazione del bilancio reticolare, ai sensi degli articoli 30, 31 e 32, della legge regionale 12 agosto 2020, n. 11”;

VISTA la deliberazione di Giunta regionale del 30 gennaio 2025, n. 47 di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 ai sensi dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, contenente l’Allegato Tecnico 7 “Piano Formativo Triennale 2025-2027: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse”;

CONSIDERATO che il decreto-legge n.78/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività”, convertito, con modificazioni, nella legge n. 122 del 30 luglio 2010 e la direttiva n. 10/2010 del Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione stabiliscono che le amministrazioni svolgono prioritariamente l’attività formativa “tramite i propri organismi di formazione”;

CONSIDERATO che con il D.L. 124/2019 “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, vengono soppressi i limiti sulla spesa per la formazione dei dipendenti pubblici;

VISTA la L.R. n. 4/2013, concernente “Disposizioni urgenti di adeguamento all'articolo 2 del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, relativo alla riduzione dei costi della politica, nonché misure in materia di razionalizzazione, controlli e trasparenza dell'organizzazione degli uffici e dei servizi della Regione” che all’art. 19 comma 4 stabilisce che: “La spesa annua per attività di formazione non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta nell’anno 2009 per le medesime finalità. Tale limite non si applica alla spesa per formazione derivante da obblighi normativi e a quella interamente finanziata con contributi esterni, ivi inclusa quella a carico di fondi dell’Unione europea”;

CONSIDERATO che i dati certificati sul rendiconto 2019, evidenziano, in attuazione della citata norma regionale, un tetto di spesa limite da destinare alle attività formative pari a euro1.111.000,00;

PRESO ATTO che la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2023, “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, definisce la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione lo strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione; fornendo, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative”;

PRESO ATTO della Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, che esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l’azione delle amministrazioni pubbliche. In particolare, la

promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno, per ciascun dipendente.

VISTA la circolare della Direzione regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza – Area promozione del benessere organizzativo, servizi al personale, sistema professionale e formazione n.0148695 del 5/02/2025 “Disposizioni in materia di formazione del personale in attuazione della D.G.R. 30 gennaio 2025, n. 47 avente ad oggetto *“Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 - 2027 ai sensi dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”*, nonché in attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025” dove sono state fornite le prime indicazioni in ordine alle attività di formazione destinate al personale per l’annualità 2025;

CONSIDERATO che il Piano Formativo 2025, in continuità con quello degli anni precedenti, destina alle attività formative programmate di natura trasversale, rivolte cioè a tutte le categorie del personale regionale, unitamente alle attività di studio, di ricerca e di sperimentazione di nuove metodologie, approcci, strumenti, etc., il 98% dello stanziamento previsto e alla formazione tecnica immediata di ciascuna Struttura, per la quale si rende necessario il ricorso all’iscrizione di alcuni dipendenti a corsi a “catalogo”, disciplinati dalla Deliberazione della Giunta del 24 ottobre 2008 n. 770, viene destinato il 2% dello stanziamento previsto per la formazione;

CONSIDERATO che l’Agenzia Spazio Lavoro, con noto protocollo Regione Lazio Registro Ufficiale Int. 1289617. 13-12-2022, ha manifestato la necessità di rafforzare le competenze del personale dell’Agenzia in diversi ambiti di attività nel rispetto del Piano straordinario di potenziamento dei Servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro del Lazio 2019-2021;

CONSIDERATO che tale Piano è stato adottato con Deliberazione di Giunta regionale n.668/2020 e finanziato sia con bilancio dello Stato sia dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, PNRR – Missione 5 “Inclusione e coesione” - Componente 1 “Politiche per il Lavoro” – Investimento 1.1 Potenziamento dei Centri Per l’Impiego – Next Generation EU per una dotazione finanziaria di oltre 95 milioni di euro e che per quanto riguarda la Linea di Intervento afferente alla formazione, inserita nel Piano delle Attività Formative 2024, è previsto un finanziamento fino al 5% delle risorse in dotazione ma che saranno impegnate e liquidate con altro provvedimento a cura dell’Agenzia Spazio Lavoro;

PRESO ATTO della determinazione n. G15365 del 17/11/2023 del Direttore dell’Agenzia Spazio Lavoro “Piano straordinario di potenziamento Missione 5 "Inclusione e coesione" - Componente 1 "Politiche per il Lavoro" - Investimento 1.1 del PNRR. Approvazione proposta progettuale relativa alla realizzazione delle attività formative destinate al personale dell'Agenzia regionale Spazio Lavoro - Piano formativo 2023-2025, predisposta da LAZIOcrea S.p.A. e approvazione schema di Convenzione”;

PRESO ATTO, che rispetto al Piano Formativo Triennale 2025-2027, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 e adottato con deliberazione di Giunta regionale del

30 gennaio 2025, n.47, devono essere individuate le azioni prioritarie per l'anno 2025 redigendo il documento: "Piano delle Attività Formative 2025";

CONSIDERATO che l'Area promozione del benessere organizzativo, servizi al personale, sistema professionale e formazione, al fine di pianificare le attività del 2025 ha redatto il Piano delle Attività Formative 2025, allegato A e parte integrante del presente atto, in linea con le disposizioni contenute nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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" e dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 "valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", integrando gli obiettivi programmatici e strategici dell'Amministrazione, la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, la prevenzione della corruzione ed il Piano delle Azioni Positive;

CONSIDERATO che nel Piano delle attività Formative 2025 sono previsti anche corsi di alta formazione erogati a titolo gratuito da Inps con il progetto "ValorePA", del Dipartimento della funzione pubblica con il progetto "Syllabus", del programma di formazione CINSEDO (Centro interregionale di studi e documentazione), nonché l'inserimento di alcuni progetti formativi inseriti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed a cui la Regione Lazio partecipa;

CONSIDERATO che il Piano delle Attività Formative 2025 è stato illustrato in via preventiva nella seduta del 29/04/2025 all'Organismo Paritetico dell'Innovazione, convocato con nota protocollo Regione Lazio Registro Ufficiale U.461886 del 22/04/2025;

VISTA la Deliberazione della Giunta del 16 dicembre 2021 n.952 "Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022- 2026" sottoscritto in data 29 dicembre 2021 e registrato al Registro cronologico con n. 25960 del 11 gennaio 2022, integrato con Deliberazione di Giunta regionale 21 dicembre 2022, n.1215; con la quale sono stati affidati a LAZIOcrea S.p.A. diversi servizi, tra i quali, il servizio di formazione, aggiornamento, qualificazione e perfezionamento professionale del personale dell'Amministrazione regionale, come espressamente dettagliato nel POA di riferimento, in coerenza con la programmazione espressa nel Piano di Formazione dell'Amministrazione regionale;

VISTE le attività di formazione che LAZIOcrea S.p.A dovrà rivolgere al personale regionale per l'annualità 2025 - CODICE COMMESSA: FORMAL25 -, definite in base alle indicazioni dell'Area Promozione del benessere organizzativo, servizi al personale, sistema professionale e formazione di questa Direzione, ed inserite nella Deliberazione di Giunta n. 1095 del 19/12/2024 di approvazione del Piano operativo annuale LAZIOcrea S.p.A. per l'anno 2025;

CONSIDERATO che pertanto, per le attività formative previste per il personale regionale definite nel POA 2025 - CODICE COMMESSA: FORMAL25 -, occorre destinare la somma complessiva di euro 800.000,00 distinta in euro 755.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.999 per la realizzazione delle azioni, riguardanti la formazione non

obbligatoria ed euro 45.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.004 riguardanti la formazione obbligatoria, secondo la seguente tabella:

PIANO FORMATIVO 2025			
AREA	AMBITO	OGGETTO	IMPORTO PREVISTO
1. Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica	Vari	A. Ciclo di Webinar su temi di aggiornamento e di attualità. organizzazione di webinar mensili destinati a tutto il personale regionale in modalità a distanza in diretta tramite la piattaforma Cisco Webex.	10.000,00 €
	Leadership performance e soft skill	B. Sviluppo delle competenze manageriali, di leadership e valutazione delle performance dei dirigenti pubblici. Proseguiranno nel 2025 le edizioni del Mini Master "Inclusione in azione: come le scienze comportamentali possono fare la differenza".	200.000,00 €
	Leadership e soft skill	C. Diversity & Inclusion - Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sulla responsabilizzazione diffusa per una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzazione delle persone nel proprio assetto organizzativo e gestionale. Prosecuzione del progetto pilota Hers2 laboratori sul tema della parità di genere	50.000,00 €
	Tecnico	D. percorso sull'IA Progettazione ed erogazione di percorsi formativi per promuovere lo sviluppo delle competenze, tecniche, trasversali e umanistiche, di tutti i dipendenti, necessarie per uno sviluppo corretto, efficace ed etico degli strumenti di intelligenza artificiale, compreso il loro addestramento. Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sperimentale destinato ad un gruppo di dipendenti appartenenti a tutte le Strutture regionali Team trif_A (trasformazione per l'Innovazione) per l'approfondimento degli strumenti di IA nel contesto regionale	200.000,00 €
	Tecnico	E. Project management - Erogazione di un percorso formativo per l'acquisizione di competenze sia in ambito di europrogettazione che di project management. - percorso formativo per rilascio certificazione base ISIPM e successivo campus per rilascio certificazione ISIPM avanzato e EuMAPS.	40.000,00 €
2. Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.	Tecnico per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica	La formazione tecnico-specialistica ha obiettivi formativi specifici correlati a particolari obiettivi di performance, alle misure di prevenzione della corruzione, a specifiche figure/famiglie professionali ed è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Il fabbisogno specifico delle Direzioni è rilevato, in coerenza con i risultati ottenuti nelle annualità precedenti, tramite interviste mirate con i Referenti Formativi delle Direzioni regionali. Adesione al Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP) organizzato da SDA Bocconi school of management	100.000,00 €
3. Formazione per target di soggetti beneficiari	Tecnico e Soft skill	Corsi formazione per neoassunti ; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere ; formazione rivolta a dipendenti over 50 , finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up -skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; etc.;	10.000,00 €
4. Formazione "Competenze trasversali"	Soft skill	Sviluppo delle soft skills di dirigenti e dipendenti, trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa articolate in quattro aree: 1) "capire il contesto pubblico; 2) Interagire con il contesto pubblico; 3) Realizzare valore pubblico; 4) gestire le risorse pubbliche.	60.000,00 €
5. Sviluppo Competenze digitali e linguistiche	Competenze linguistiche	Lingua inglese - percorsi formativi per l'acquisizione e miglioramento delle competenze linguistiche che consentono lo sviluppo professionale dei dipendenti regionali. Corso Base su piattaforma	50.000,00 €
6. Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore;	Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali o di settore.	A. Corsi per la promozione di una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza ed integrità	15.000,00 €
		B. Corsi specifici in materia etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	10.000,00 €
		C. Corsi in materia di privacy e protezione dei dati personali	10.000,00 €
		D. Formazione sulla redazione del PIAO	10.000,00 €
7. Altre attività formative	Tecnico	A. Corsi in materia di antiriciclaggio e contrasto del terrorismo	4.000,00 €
	Pari Opportunità	B. Corsi di formazione propedeutici al cambio di profilo professionale sulla scorta delle vigenti disposizioni regolamentari	10.000,00 €
		C. Percorsi formativi inseriti nel PAP	5.000,00 €
8. a Catalogo	Tecnico	Sono da considerarsi attività formative a catalogo quelle attività offerte da Istituti, Università, Società ed Enti pubblici e privati su temi tecnici specifici e che viene realizzata attraverso la proposta a catalogo di prodotti formativi continuamente aggiornati.	16.000,00 €
TOTALE			800.000,00

RITENUTO che le suddette attività formative siano da considerare strategiche per l'incremento della formazione dell'intera Amministrazione;

CONSIDERATO, pertanto, di dover realizzare la maggior parte delle attività formative previste nel Piano di formazione 2025, affidandone la gestione e realizzazione a LazioCrea S.p.A., che dovrà provvedere:

1. a predisporre, sulla base delle indicazioni della Direzione regionale competente in materia di formazione del personale, tutti gli atti e le azioni necessarie all'avvio ed alla realizzazione dell'attività formativa (a titolo esemplificativo avvisi, modulistica, disponibilità aule, etc.);

2. a elaborare e definire, sulla base delle indicazioni della Direzione regionale competente in materia di formazione del personale, gli elementi di dettaglio delle attività;
3. a garantire il regolare svolgimento delle attività, la valutazione delle stesse con l'impianto e la messa a regime di un sistema di monitoraggio dell'attività attraverso la raccolta, organizzazione e sistematizzazione dei dati (raccolta delle adesioni alle attività formative, calendarizzazione delle attività e delle classi, stampa e aggiornamento registri e fogli presenza, verifica e raccolta firme ingresso/uscita, presenze, composizione aula, inserimento esiti e superamento delle attività formative, compilazione e distribuzione attestati, etc.) secondo un flusso informativo continuo interfacciato con la struttura regionale competente in materia, anche attraverso specifico accesso alla piattaforma gestionale SIR- HR e/o apposite riunioni operative, che consenta di conoscere la situazione, d'essere e di fatto, in tempo reale;
4. a fornire, al termine di ogni attività formativa, i dati relativi ai questionari di gradimento, di verifica dei risultati di apprendimento e di valutazione di impatto;
5. a garantire tutti gli elementi di supporto a carattere tecnico, amministrativo e/o funzionale al sistema e alla gestione della formazione del personale;
6. a garantire, per tutti i corsi asincroni, fruibili sulla piattaforma regionale della formazione (edu.lazio), la possibilità, per chi ne avesse bisogno, dell'attivazione dei sottotitoli e dell'interprete LIS; nel contempo garantire, per i corsi in presenza, nel caso ce ne fosse bisogno, il servizio di interpretariato LIS;
7. a comunicare alla Direzione regionale competente in materia di formazione del personale, per le determinazioni da assumere, l'avvio e il regolare svolgimento delle iniziative, le eventuali criticità e/o motivi di revoca di attività formative previste;
8. a garantire professionisti competenti incaricati dei rapporti con l'amministrazione per la formulazione e gestione degli elementi di dettaglio e dei processi amministrativi inerenti alle attività formative;
9. a fornire documentazione attestante le spese sostenute (risorse umane, strumentazione, riepilogo fatture, etc.) alla conclusione di tutte le attività formative di ogni area tematica, fornendo una relazione dettagliata per ogni attività formativa completata;
10. a predisporre un rendiconto generale e una relazione che evidenzii in particolare gli obiettivi raggiunti, le attività realizzate ed il loro valore/costo complessivo in relazione al progetto in argomento;
11. a tenere la contabilità di tutta la gestione economico-finanziaria dell'attività;
12. a custodire presso la propria sede tutta la documentazione originale, rendendola disponibile per ogni eventuale verifica o controllo dell'Amministrazione regionale;

13. ad osservare le norme relative alle assicurazioni obbligatorie ed antinfortunistiche, previdenziali ed assistenziali e adottare tutti i provvedimenti e le cautele per garantire l'incolumità delle persone addette e dei terzi con scrupolosa osservanza delle norme di prevenzione antinfortunistica;
14. a non cedere o subappaltare il servizio, nonché instaurare rapporti contrattuali che configurino forme surrettizie d'appalto e che il ricorso a collaborazioni professionali e/o occasionali esterne sarà regolato attraverso la stipula di contratti a termine, redatti secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dagli standard della Società restando comunque salva la responsabilità complessiva della Società sulle attività realizzate;
15. a non portare a conoscenza di terzi informazioni, dati tecnici, documenti e notizie di carattere riservato, riguardante la Regione e il personale dipendente nel rispetto delle norme e vincoli di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e/o integrazioni;
16. a riconoscere che la produzione documentale, i piani didattici, l'individuazione di nuove metodologie e quant'altro scaturente dalle attività finanziate sono di proprietà della Regione Lazio;

PRESO ATTO che sarà a cura della Direzione regionale competente in materia di formazione del personale:

- a) la programmazione e progettazione delle attività formative, in collaborazione e con il supporto tecnico-operativo di LazioCrea S.p.A.;
- b) l'attività di vigilanza, controllo e verifica, attraverso un'azione di monitoraggio, anche in presenza;
- c) la formulazione ed individuazione degli elementi di dettaglio e degli interventi in coerenza alla strategia e agli obiettivi del Piano di Formazione;
- d) la proposizione e/o l'accoglimento delle opportune variazioni richieste: stanziamenti, adesioni del personale regionale, costituzione delle classi o quant'altro utile alla piena attuazione del piano e delle attività formative e didattiche;
- e) la comunicazione dell'inizio dei corsi agli interessati, attraverso l'utilizzo della rete intranet e quant'altro utile al processo formativo;

RITENUTO DI:

- approvare il Piano delle Attività Formative 2025, allegato A e parte integrante della presente determinazione;
- autorizzare le attività di formazione rivolte al personale regionale;

- impegnare per l'importo complessivo di euro 800.000,00 a favore di LazioCrea S.p.A. che dovrà rivolgere al personale regionale per l'annualità 2025 ed inserite nella Deliberazione di Giunta n. 1095 del 19/12/2024 di approvazione del Piano operativo annuale LAZIOcrea S.p.A
- CODICE COMMESSA: FORMAL25 e al Piano delle Attività Formative 2025, così distinta:

- euro 755.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.999 per la realizzazione delle azioni, riguardanti la formazione non obbligatoria;
- euro 45.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.004 riguardanti la formazione obbligatoria;

di cui al Piano operativo annuale LAZIOcrea S.p.A. per l'anno 2025 approvato con deliberazione di Giunta n. 1095 del 19/12/2024 - CODICE COMMESSA: FORMAL24 - e al Piano delle Attività Formative 2024 meglio dettagliate nella tabella sopra riportata:

- effettuare la procedura di affidamento in house in oggetto tramite la piattaforma telematica di negoziazione "Sistema Telematico Acquisti Regione Lazio – S.TEL.LA";
- stabilire che sarà a cura della Direzione regionale competente in materia di formazione del personale:
 - la progettazione e la programmazione delle attività formative, con il supporto tecnico-operativo di LazioCrea S.p.A.;
 - l'attività di vigilanza, controllo e verifica, attraverso un'azione di monitoraggio, anche in presenza;
 - la formulazione ed individuazione degli elementi di dettaglio e degli interventi in coerenza alla strategia e agli obiettivi del Piano di Formazione;
 - la proposizione e/o l'accoglimento delle opportune variazioni richieste: stanziamenti, adesioni del personale regionale, costituzione delle classi o quant'altro utile alla piena attuazione del piano e delle attività formative e didattiche;
 - la comunicazione dell'inizio dei corsi agli interessati, attraverso l'utilizzo della rete intranet e quant'altro utile al processo formativo;
- stabilire che rispetto al Piano Formativo Triennale 2025-2027, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 e adottato con deliberazione di Giunta regionale n.47 del 30 gennaio 2025, le azioni prioritarie per l'anno 2025 sono individuate nel documento. "Piano delle Attività Formative 2025", allegato A e parte integrante della presente determinazione;
- effettuare il pagamento con bonifico IBAN: IT93G0100503218000000002146 intestato a LAZIOCREA S.P.A. Via Anagnina n. 203 CAP: 00118 ROMA – codice creditore 164838 codice

fiscale/partita IVA 13662331001 per i corrispettivi dovuti, erogati successivamente alla presentazione di regolari fatture secondo le seguenti modalità:

- uno svincolo, pari al 30% del finanziamento previsto, successivamente alla notifica della presente determinazione;
- il saldo finale pari al 70% verrà corrisposto a seguito della presentazione di:
 - un rendiconto dettagliato delle spese sostenute suddiviso per aree tematiche, voci e tipologia di spesa;
 - una relazione dettagliata delle attività svolte, delle spese sostenute e risorse impiegate (finanziarie, umane, logistiche, ect.);

CONSIDERATO che il Responsabile Unico del Progetto, ai sensi dell'art.15 del Dlgs. 36/2023 è individuato nel dott. Paolo Fusaro in qualità di esperto nella gestione del progetto formativo della Direzione Personale, Enti Locali e Sicurezza, con incarico di Elevata Qualificazione "Piano della Formazione e promozione della salute organizzativa" presso l'Area "Promozione del Benessere Organizzativo, Servizi al Personale Sistema Professionale e Formazione";

ATTESO che l'obbligazione di spesa verrà a scadenza nel corrente esercizio finanziario, come espresso nel piano finanziario di attuazione redatto ai sensi dell'articolo 30, comma 2, del r.r. n. 26/2017;

Tutto ciò premesso, da considerarsi parte integrante del presente atto

DETERMINA

per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare il Piano Formativo 2025, allegato A e parte integrante della presente determinazione;
2. di autorizzare le attività di formazione rivolte al personale regionale;
3. di impegnare la somma complessiva di euro 800.000,00 sul capitolo U0000S15902 del Bilancio di previsione della Regione Lazio per l'esercizio finanziario 2025, a favore di LazioCrea S.p.A., così distinta:
 - euro 755.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.999 per la realizzazione delle azioni, riguardanti la formazione non obbligatoria a favore di LazioCrea S.p.A;
 - euro 45.000,00 sul Cap. U0000S15902 Es. Fin. 2025 missione 01. Programma 10, piano dei conti 1.03.02.04.004 riguardanti la formazione obbligatoria a favore di LazioCrea S.p.A;

di cui al Piano operativo annuale LAZIOcrea S.p.A. per l'anno 2025 approvato con deliberazione di Giunta n. 1095 del 19/12/2024 - CODICE COMMESSA: FORMAL24 - e al Piano delle Attività Formative 2024 meglio dettagliate nella seguente tabella:

PIANO FORMATIVO 2025			
AREA	AMBITO	OGGETTO	IMPORTO PREVISTO
1. Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica	Vari	A. Ciclo di Webinar su temi di aggiornamento e di attualità. organizzazione di webinar mensili destinati a tutto il personale regionale in modalità a distanza in diretta tramite la piattaforma Cisco Webex.	10.000,00 €
	Leadership performance e soft skill	B. Sviluppo delle competenze manageriali, di leadership e valutazione delle performance dei dirigenti pubblici. Proseguiranno nel 2025 le edizioni del Mini Master "Inclusione in azione: come le scienze comportamentali possono fare la differenza".	200.000,00 €
	Leadership e soft skill	C. Diversity & Inclusion - Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sulla responsabilizzazione diffusa per una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzazione delle persone nel proprio assetto organizzativo e gestionale. Prosecuzione del progetto pilota Hers2 laboratori sul tema della parità di genere	50.000,00 €
	Tecnico	D. percorso sull'IA Progettazione ed erogazione di percorsi formativi per promuovere lo sviluppo delle competenze, tecniche, trasversali e umanistiche, di tutti i dipendenti, necessarie per uno sviluppo corretto, efficace ed etico degli strumenti di intelligenza artificiale, compreso il loro addestramento. Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sperimentale destinato ad un gruppo di dipendenti appartenenti a tutte le Strutture regionali Team trif_A (trasformazione per l'Innovazione) per l'approfondimento degli strumenti di IA nel contesto regionale	200.000,00 €
	Tecnico	E. Project management - Erogazione di un percorso formativo per l'acquisizione di competenze sia in ambito di europrogettazione che di project management. - percorso formativo per rilascio certificazione base ISIPM e successivo campus per rilascio certificazione ISIPM avanzato e EuMAPS.	40.000,00 €
2. Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.	Tecnico per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica	La formazione tecnico-specialistica ha obiettivi formativi specifici correlati a particolari obiettivi di performance, alle misure di prevenzione della corruzione, a specifiche figure/famiglie professionali ed è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Il fabbisogno specifico delle Direzioni è rilevato, in coerenza con i risultati ottenuti nelle annualità precedenti, tramite interviste mirate con i Referenti Formativi delle Direzioni regionali. Adesione al Network Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP) organizzato da SDA Bocconi school of management	100.000,00 €
3. Formazione per target di soggetti beneficiari	Tecnico e Soft skill	Corsi formazione per neoassunti ; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere ; formazione rivolta a dipendenti over 50 , finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up -skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; etc.;	10.000,00 €
4. Formazione "Competenze trasversali"	Soft skill	Sviluppo delle soft skills di dirigenti e dipendenti, trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa articolate in quattro aree: 1) "capire il contesto pubblico; 2) Interagire con il contesto pubblico; 3) Realizzare valore pubblico; 4) gestire le risorse pubbliche.	60.000,00 €
5. Sviluppo Competenze digitali e linguistiche	Competenze linguistiche	Lingua inglese - percorsi formativi per l'acquisizione e miglioramento delle competenze linguistiche che consentono lo sviluppo professionale dei dipendenti regionali. Corso Base su piattaforma	50.000,00 €
6. Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore;	Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali o di settore.	A. Corsi per la promozione di una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza ed integrità	15.000,00 €
		B. Corsi specifici in materia etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	10.000,00 €
		C. Corsi in materia di privacy e protezione dei dati personali	10.000,00 €
		D. Formazione sulla redazione del PIAO	10.000,00 €
7. Altre attività formative	Tecnico	A. Corsi in materia di antiriciclaggio e contrasto del terrorismo	4.000,00 €
		B. Corsi di formazione propedeutici al cambio di profilo professionale sulla scorta delle vigenti disposizioni regolamentari	10.000,00 €
	Pari Opportunità	C. Percorsi formativi inseriti nel PAP	5.000,00 €
8. a Catalogo	Tecnico	Sono da considerarsi attività formative a catalogo quelle attività offerte da Istituti, Università, Società ed Enti pubblici e privati su temi tecnici specifici e che viene realizzata attraverso la proposta a catalogo di prodotti formativi continuamente aggiornati.	16.000,00 €
TOTALE			800.000,00

4. effettuare la procedura di affidamento in house in oggetto tramite la piattaforma telematica di negoziazione "Sistema Telematico Acquisti Regione Lazio – S.TEL.LA";
5. di stabilire che sarà a cura della Direzione regionale competente in materia di formazione del personale:
 - la progettazione e la programmazione delle attività formative, con il supporto tecnico-operativo di LazioCrea S.p.A.;
 - l'attività di vigilanza, controllo e verifica, attraverso un'azione di monitoraggio, anche in presenza;

- la formulazione ed individuazione degli elementi di dettaglio e degli interventi in coerenza alla strategia e agli obiettivi del Piano di Formazione;
 - la proposizione e/o l'accoglimento delle opportune variazioni richieste: stanziamenti, adesioni del personale regionale, costituzione delle classi o quant'altro utile alla piena attuazione del piano e delle attività formative e didattiche;
 - la comunicazione dell'inizio dei corsi agli interessati, attraverso l'utilizzo della rete intranet e quant'altro utile al processo formativo;
6. di stabilire che rispetto al Piano Formativo Triennale 2025-2027, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 e adottato con deliberazione di Giunta regionale n.47 del 30 gennaio 2025, le azioni prioritarie per l'anno 2025 sono individuate nel documento. "Piano delle Attività Formative 2025", allegato A e parte integrante della presente determinazione;
7. di effettuare il pagamento con bonifico IBAN: IT93G0100503218000000002146 intestato a LAZIOCREA S.P.A. Via Anagnina n. 203 CAP: 00118 – codice creditore 164838 codice fiscale/partita IVA 13662331001 per i corrispettivi dovuti, erogati successivamente alla presentazione di regolari fatture secondo le seguenti modalità:
- uno svincolo, pari al 30% del finanziamento previsto, successivamente alla notifica della presente determinazione;
 - il saldo finale pari al 70% verrà corrisposto a seguito della presentazione di:
 - un rendiconto dettagliato delle spese sostenute suddiviso per aree tematiche, voci e tipologia di spesa;
 - una relazione dettagliata delle attività svolte, delle spese sostenute e risorse impiegate (finanziarie, umane, logistiche, et.);
8. che l'obbligazione di spesa verrà a scadenza nel corrente esercizio finanziario, come espresso nel piano finanziario di attuazione redatto ai sensi dell'articolo 30, comma 2, del r.r. n. 26/2017;
9. di trasmettere per notifica ai sensi della normativa vigente, la presente determinazione a LazioCrea S.p.A. la quale con la ricezione della notifica si impegna ad agire secondo quanto espressamente richiamato nelle premesse che costituiscono parte integrante della presente determinazione;
10. di trasmettere per notifica la presente determinazione alla Direzione regionale Programmazione Economica, Centrale Acquisti, Fondi Europei, PNRR, per gli atti di competenza relativi al CODICE COMMESSA: FORMAL25 inserito nella Deliberazione di Giunta n. 1095 del 19/12/2024 di approvazione del Piano operativo annuale LAZIOcrea S.p.A. per l'anno 2025;

11. di nominare quale Responsabile Unico del Progetto, ai sensi dell'art.15 del Dlgs. 36/2023, il dott. Paolo Fusaro in qualità di esperto nella gestione del progetto formativo della Direzione Personale, Enti Locali e Sicurezza, con incarico di Elevata Qualificazione "Piano della Formazione e promozione della salute organizzativa" presso l'Area "Promozione del Benessere Organizzativo, Servizi al Personale Sistema Professionale e Formazione".

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso giurisdizionale innanzi il TAR del Lazio entro il termine di giorni trenta a decorrere dalla data di pubblicazione del provvedimento stesso.

Il Direttore

Luigi Ferdinando Nazzaro

Copia



PIANO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2025

Introduzione

Il Piano formativo 2025 contiene la descrizione delle attività formative della Regione Lazio previste per il 2025 in termini di macroaree di intervento, ambiti, corsi di formazione e destinatari, in accordo con quanto disciplinato dal Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 - "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale" e successive modifiche ed integrazioni.

Il Piano Formativo 2025 tiene conto del programma triennale della Formazione del Personale 2025-2027 (allegato tecnico 7 denominato "*Piano formativo triennale: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d'impatto, metodi formativi, destinatari, risorse*"), che rappresenta una sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027, adottato con Deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 47 del 30 gennaio 2025, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il PIAO integra gli obiettivi programmatici e strategici dell'Amministrazione, con la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, con la prevenzione della corruzione e con il Piano delle Azioni Positive della Giunta regionale. In particolare, nel PIAO 2025-2027 la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno, per ciascun dipendente. Viene, pertanto, evidenziato il ruolo cardine dei dirigenti come veri "gestori" delle persone assegnate, con il compito fondamentale di sostenerne lo sviluppo di conoscenze, competenze, consapevolezza del ruolo, responsabilità e la conseguente crescita professionale.

Il piano formativo è in linea con le disposizioni contenute nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed in particolare:

- Direttiva del 23 marzo 2023, sulla pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, come promosso dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 sulle nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, che ha introdotto, inoltre, una specifica articolazione delle competenze di leadership che i dirigenti sono chiamati ad adottare e su



cui devono essere valutati.

- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, che esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche con lo scopo di accrescere il valore delle persone, creare valore pubblico e conseguire gli obiettivi e i target del PNRR.

Il piano formativo triennale per il personale della Giunta regionale tiene conto dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti.

Le priorità strategiche di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo saranno finalizzate ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, in accordo con quanto indicato nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025:

- 1- sviluppo delle capacità di leadership per i dirigenti, orientata soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone nell'ottica della piena inclusione ed accessibilità;
- 2- sviluppo delle competenze trasversali per i dirigenti, definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002, rispetto alle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva;
- 3- sviluppo delle competenze trasversali per il personale di qualifica non dirigenziale, definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002, nelle quattro aree: capire il contesto pubblico – interagire nel contesto pubblico – realizzare il valore pubblico – gestire le risorse pubbliche;
- 4- programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscano anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i dirigenti delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale;
- 5- conoscenze tecniche e manageriali in particolare sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei, competenze fondamentali per il raggiungimento di target e milestones del PNRR e più in generale per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;



- 6- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, volta a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile garantendo sempre l'inclusione e la piena accessibilità;
- 7- partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento per la funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, nonché da INPS con i corsi Valore PA, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, comune a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi;
- 8- al raggiungimento di bisogni formativi specifici, in linea con le finalità strategiche connesse alle missioni istituzionali, gli obiettivi di performance e le specifiche figure professionali coinvolte;
- 9- dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

Assodato che la formazione costituisce, per le persone, un attivatore di competenze fondamentale per lavorare in modo più efficace e consapevole, per conseguire più elevati livelli di *performance* individuale, per cogliere opportunità di crescita, di mobilità e di carriera, nonché sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione, il Piano Formativo 2025 è stato progettato per permettere ai dipendenti regionali la crescita delle conoscenze, lo sviluppo delle competenze e la crescita della coscienza del ruolo ricoperto per consentire il massimo grado di operatività e autonomia nelle loro funzioni, considerando l'evoluzione della normativa, le conoscenze relative ai contesti di lavoro, le caratteristiche tecnologiche e organizzative degli stessi contesti, nonché le innovazioni introdotte, specialmente in riferimento alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

Il Piano Formativo 2025 rappresenta il primo step della strategia PIAO 2025-2027 ed in coerenza con le linee guida degli anni precedenti, mira essenzialmente al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

Questo si declina in nove macro-obiettivi:

1- Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione



- amministrativa, digitale ed ecologica** in ambito di leadership, performance, soft skill e tecnico.
- 2- **Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico** in ambito tecnico per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica.
 - 3- **Formazione per target di soggetti beneficiari** in ambito tecnico e soft skill.
 - 4- **Formazione "Competenze trasversali"** in ambito di soft skill.
 - 5- **Formazione per lo sviluppo Competenze digitali, ecologiche, amministrative e linguistiche con azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni**
 - 6- **Sviluppo Competenze linguistiche** in ambito linguistico.
 - 7- **Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore** in ambito di sicurezza, privacy, anticorruzione, etica, contratti pubblici, lavoro agile, pianificazione strategica.
 - 8- **Altre attività formative** in ambito tecnico e di pari opportunità.
 - 9- **a Catalogo** in ambito tecnico.

Alle attività formative programmate di natura trasversale, rivolte cioè a tutte le categorie del personale regionale, nonché alle attività formative tecnico-specialistiche, unitamente alle attività di studio, di ricerca e di sperimentazione di nuove metodologie, approcci, strumenti, etc., viene destinato il 98% dello stanziamento previsto e alla formazione tecnica immediata con un taglio altamente specialistico di ciascuna Struttura, per la quale si rende necessario il ricorso all'iscrizione di alcuni dipendenti a corsi a catalogo, viene destinato il 2% dello stanziamento previsto per la formazione.

La gestione delle attività formative è di norma affidata a Laziocrea S.P.A. ai sensi del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, art. 6 punto 13, e successive modificazioni ed integrazioni, che potrà comunque usufruire delle opportunità offerte dal libero mercato e ricercare la collaborazione di enti e organizzazioni di elevato standard qualitativo a cui affidare azioni, iniziative e progetti. Saranno favorite, ove possibile, azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni. Per le attività di collaborazione, scambio di esperienze e quant'altro utile ai professionisti del settore saranno sviluppate e ricercate alleanze strategiche con enti e organizzazioni nazionali e internazionali. Inoltre, potranno essere avviate azioni di adesione ad associazioni e organizzazioni di settore al fine di adeguare le competenze e le professionalità per il mantenimento e lo sviluppo degli standard qualitativi degli operatori e dei soggetti interessati incaricati a diverso titolo nel settore della formazione. Anche la Scuola Nazionale di Amministrazione (SNA) collaborerà al programma di sviluppo delle competenze per tutte le amministrazioni, centrali e locali, nell'ambito della



partnership con il sistema universitario definita con i Protocolli sottoscritti tra il Ministro per la PA e le Università.

Nel Piano Formativo 2025 sono previsti anche corsi di alta formazione erogati a titolo gratuito da Inps con il **progetto “ValorePA”** e del Dipartimento della funzione pubblica con il **progetto “Syllabus”**. Inoltre, è prevista la collaborazione con partner privati di eccellenza che hanno condiviso la strategia di investimento nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici quale leva fondamentale per qualificare l'attività delle PA e migliorare i servizi a cittadini e imprese.

Ai fini dell'attuazione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, la Regione Lazio si è impegnata ad innovare le politiche di gestione e sviluppo delle proprie risorse professionali e promuovere lo sviluppo del capitale umano, nella prospettiva strategica di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese e, più in generale, di promuovere e sostenere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa e digitale). Lo strumento operativo individuato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per realizzare una interlocuzione stabile e continuativa tra “addetti ai lavori” è rappresentato dalle “comunità di pratica”, ovvero da “luoghi” virtuali di confronto e scambio di conoscenze, esperienze, obiettivi e risultati delle iniziative in corso. Al fine di dare piena ed efficace attuazione alle politiche di formazione del personale pubblico, il Ministro per la pubblica amministrazione ha ritenuto fondamentale un dialogo continuo e strutturato con i responsabili delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni. Per questo motivo, sin dal 2023 e per tutto il 2025, Regione Lazio partecipa agli incontri, organizzati dal Dipartimento Funzione Pubblica, con l'obiettivo di:

- a) approfondire i fabbisogni formativi, le priorità di intervento e le azioni implementative finalizzate a determinare un rafforzamento diffuso del capitale umano pubblico;
- b) condividere le soluzioni tecnico-organizzative adottate per lo sviluppo delle competenze del personale, anche al fine di diffondere buone pratiche;
- c) prevedere una sede stabile di confronto sulle più generali strategie di gestione delle risorse umane, inerenti, oltre che alle politiche di formazione e sviluppo delle competenze, a quelle relative al reclutamento, ai modelli organizzativi e di lavoro pubblico, alla misurazione e alla valutazione della performance.

Pertanto, nell'ambito dei progetti formativi inseriti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Regione Lazio partecipa ai seguenti progetti nazionali:

1. **progetto Next generation Behavioural Public Administration in Italy**, in



collaborazione tra OCSE, la Direzione Generale per il Sostegno alle Riforme Strutturali (DG REFORM) della Commissione Europea ed il Dipartimento Funzione pubblica (DFP), che mira a supportare gli sforzi delle PA nel diventare più efficienti e innovative. Il progetto è finanziato dallo strumento di supporto tecnico (TSI) dell'Unione europea. L'iniziativa mira a rafforzare la capacità della PA di incorporare pratiche comportamentali per ottimizzare i processi interni e le pratiche decisionali, migliorandone la qualità e l'efficienza. L'obiettivo generale di questo progetto è quello di utilizzare la lente comportamentale per analizzare il modo in cui funziona la PA italiana, ma anche immaginare nuovi modi in cui potrebbe essere rafforzata.

2. Regione Lazio, con il coordinamento della Direzione regionale competente in materia di ICT, insieme a LazioCrea, partecipano al **progetto di cybersecurity awareness**, a valere sui fondi PNRR della Misura 1.5, con lo scopo di porre in essere una formazione e sensibilizzazione sulle tematiche della cyber security con il coinvolgimento del personale di LAZIOcrea (circa 1700 risorse) e di quello della Regione Lazio (circa 5.300 risorse). In particolare, il fine ultimo sarà quello di:

- garantire le attività di formazione così come previsto nel piano strategico dell'Amministrazione e della Regione Lazio;
 - garantire la crescita professionale di tutto il personale e favorire l'autoaggiornamento;
 - promuovere azioni funzionali allo sviluppo della cultura della sicurezza.
- Nell'ambito delle attività volte alla formazione del personale (di LAZIOcrea e di Regione Lazio) sono previste due tipologie:
- Corsi di sensibilizzazione con l'obiettivo di incrementare le competenze aziendali necessarie a gestire la sicurezza informatica per contrastare eventuali attacchi informatici. Destinatari del corso sono tutti i dipendenti dell'Amministrazione regionale e di LAZIOcrea S.p.A. La modalità di erogazione dei corsi in oggetto è di tipo e-learning e verrà esplicitata mediante videocorsi (della durata di cinque minuti al massimo) per i dipendenti di Regione Lazio e di LAZIOcrea.
 - Specifiche campagne di phishing simulato verso i dipendenti dell'amministrazione regionale e di LAZIOcrea al fine di ridurre progressivamente il rischio phishing dell'organizzazione, agendo contemporaneamente sulle dimensioni della cognizione, della percezione, e della prontezza, attraverso tecniche di apprendimento esperienziale.

3. Regione Lazio, con il coordinamento della ex Direzione regionale



competente in materia di ICT, la Direzione regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria e la direzione Personale, Enti Locali e Sicurezza, partecipa al progetto PNRR Missione 1 – Componente 1 – Asse 1 – Investimento 1.4.2 – **Piano Operativo “Citizen Inclusion – miglioramento dell’accessibilità dei servizi pubblici digitali della Regione Lazio”**”, per il quale AgID è stata individuata come Soggetto attuatore, finalizzato a migliorare la *user experience* dei servizi digitali e promuovere la loro accessibilità, armonizzando le pratiche di tutte le Pubbliche Amministrazioni verso standard comuni di qualità. Il progetto si pone come obiettivo prioritario il **miglioramento dell’accessibilità e dell’utilizzo dei servizi regionali digitali erogati al pubblico**, e prevede il raggiungimento dei seguenti 3 obiettivi:

- Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
- Erogare formazione con focus specifici in tema di accessibilità;
- Ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell’utente.

In particolare, per quanto riguarda la Formazione per il personale della Giunta regionale, il progetto si esplicherà in:

- Tre Webinar di sensibilizzazione sul tema dell’accessibilità con lo scopo di potenziare la comunicazione interna in materia di accessibilità e creare *engagement* del personale. È prevista la presenza di esperti in materia e di un *discussant* interno che possa stimolare il confronto con l’esperto/gli esperti esterni e animare così il dibattito sulle iniziative attivate da Regione. Obiettivo del webinar è quello di creare interesse tra i partecipanti sui percorsi formativi di base, specialistico dedicato alla dirigenza e tecnico.
- Un corso base sul tema dell’accessibilità: normativa, regolamentazione e attività da svolgere per la realizzazione di contenuti accessibili. Il corso sarà volto all’approfondimento sulle regole e sulle linee guida previste in materia di accessibilità, nonché sulle attività da svolgere per garantire l’accessibilità dei servizi resi da Regione Lazio e della produzione documentale, in funzione delle esigenze specifiche e delle attività amministrative svolte. In questa prospettiva il percorso non si limiterà a fornire indicazioni di natura giuridica ma vorrà aiutare i partecipanti a leggere la dimensione giuridica anche in una prospettiva più operativa. Obiettivo del percorso: consentire l’acquisizione e il consolidamento di competenze di base sul tema dell’accessibilità.
- Un corso specialistico per personale di livello dirigenziale su temi legati



alla normativa, alla regolamentazione e alle attività da svolgere per garantire l'accessibilità fisica e ICT nella PA. Il percorso formativo sarà incentrato sull'approfondimento della normativa, sugli adempimenti, sulle responsabilità e modelli organizzativi in materia di accessibilità in funzione delle esigenze specifiche e delle attività amministrative svolte. In questa prospettiva il percorso non si limiterà a fornire indicazioni di natura giuridica ma vorrà aiutare i partecipanti a leggere la dimensione giuridica anche in una prospettiva più operativa. Obiettivo del percorso sarà quello di consentire l'acquisizione e il consolidamento di competenze specialistiche sul tema dell'accessibilità.

- Un corso specialistico per dipendenti di profilo tecnico su progettazione/creazione di contenuti, siti e app accessibili e monitoraggio/valutazione accessibilità. Il percorso formativo è volto all'approfondimento su tecniche e strumenti per web e multimedia accessibile in funzione di esigenze specifiche e attività amministrative svolte. L'obiettivo del percorso sarà quello di consentire l'acquisizione e il consolidamento di competenze tecnico -specialistiche e strumenti per web.
4. Il Dipartimento della funzione pubblica ha ottenuto un finanziamento per realizzare, con il contributo di OCSE, il progetto **TSI DFP OCSE - DG REFORM TSI Project 22IT39 - Networking of public administrations through skills**” (Connettere la pubblica amministrazione attraverso le competenze). L'obiettivo del progetto è quello di approfondire il tema della formazione come risposta per chi deve affrontare la concretezza (e l'urgenza) di problemi connessi alla gestione di particolari attività, quali procedure complesse spesso articolate a diversi livelli territoriali. La Regione Lazio, insieme alle Regioni Campania, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Sardegna, Umbria, partecipa come Amministrazione pilota al progetto attraverso i Responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane/formazione a livello regionale.

Finalità ed obiettivi del progetto:

- Supportare la definizione e attuazione di un piano strategico di sviluppo del capitale umano sui temi della **transizione digitale, amministrativa ed ecologica** in coerenza con gli obiettivi del PNRR al fine di rafforzare ed ampliare il sistema di conoscenze e competenze dei dipendenti della PA.
- Individuare metodi e strumenti per sviluppare e rafforzare le conoscenze e le competenze del personale pubblico necessarie, in via generale, per lo svolgimento di un servizio pubblico più digitale, semplice e veloce e, in



particolare, di quelle specifiche di ruolo connesse all'efficace applicazione di procedimenti complessi (ad esempio avvio di un'attività produttiva) trasversali a più unità organizzative di amministrazioni diverse.

- Individuare il mix di metodologie e strumenti formativi più adeguati per rispondere ai diversi fabbisogni formativi delle amministrazioni rilevati in funzione del gap tra gli obiettivi strategici di innovazione connessi all'attuazione del PNRR e la disponibilità di conoscenze e competenze abilitanti: corsi online aperti e di massa (MOOC, i.e. Massive Open Online Courses); forme di affiancamento e assistenza tecnica; "comunità di competenze" tra pari (Community of Practice) per sviluppare e contaminare best practice all'interno della PA (ad esempio, manager della trasformazione digitale o della transizione green) etc. sui c.d. procedimenti complessi.
 - Individuare una (o più) metodologia(e) per valutare gli effetti prodotti dai percorsi formativi nell'ambito della struttura organizzativa in cui il dipendente lavora (indicatori e proxy del contributo della formazione e dello sviluppo delle competenze al rafforzamento della capacità amministrativa).
5. Regione Lazio è una delle dieci Amministrazioni pilota che partecipa al progetto **"La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico"** (**Progetto RiVa** Risorse umane per il Valore pubblico). Questo è un progetto realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che si propone di introdurre nella pubblica amministrazione italiana sistemi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati sul modello delle competenze, in grado di favorire un mercato del lavoro nel quale sia possibile la mobilità orizzontale e lo sviluppo di carriera.
- Il progetto si realizza attraverso un percorso organizzato in fasi in cui le amministrazioni sono protagoniste attive nella definizione di modelli e strumenti innovativi, oltre che dirette destinatarie di interventi di supporto e accompagnamento da parte di esperti qualificati.
- Attraverso azioni di studio e ricerca, di sperimentazione e di affiancamento verranno costruiti ed implementati strumenti e metodi (banca dati dei sistemi professionali e framework per la gestione strategica delle risorse umane) in grado di:
- legare la pianificazione strategica delle RU alla revisione degli assetti organizzativi e all'individuazione di nuovi profili professionali e competenze;



- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni;
- favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale;
- sviluppare la cultura e la consapevolezza organizzativa sul nuovo modello di HRM competency based.

Il progetto è articolato nelle seguenti linee di attività:

- Analisi e mappatura delle esperienze innovative di HRM;
- Progettazione partecipata del framework per la pianificazione strategica delle RU e del sistema dei profili professionali per competenze;
- Sperimentazione ed implementazione del HRM competency based framework nel ciclo di vita della gestione e sviluppo delle risorse umane (programmazione strategica, rilevazione fabbisogni, mobilità, progressioni, differenziali stipendiali, valorizzazione);
- Accompagnamento e diffusione del know how;

La prima linea prevede l'analisi e mappatura del contesto organizzativo della PA attraverso l'ingaggio di un primo gruppo di 10 amministrazioni, valutando strumenti, processi, dati e informazioni in loro possesso.

Sulla base delle informazioni acquisite, si prevede di costruire, con il coinvolgimento delle 10 amministrazioni, un primo sistema comune (framework) per la individuazione e gestione in chiave strategica del personale che verrà sperimentato e valutato nella sua sostenibilità con il contributo di un secondo gruppo di amministrazioni.

A conclusione di questa sperimentazione, attraverso un'azione di disseminazione, il modello e gli strumenti saranno diffusi in ulteriori 200 amministrazioni e potranno essere oggetto di interventi legislativi o di soft regulation (linee guida).

Una ulteriore linea di intervento, focalizzata sulla dirigenza, è prevista per definire un modello di leadership chiaro, comune e coerente con le linee guida definite da SNA, progettando percorsi di sviluppo, nonché modelli a supporto delle procedure di reclutamento nella PA.

Il progetto prevede anche la costruzione di una piattaforma di HR Management Toolkit in grado di supportare la pianificazione strategica delle risorse umane all'interno della PA, dialogando con l'attuale portale InPA (per il reclutamento e la mobilità) e con la digitalizzazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

6. **PNRR – Riforma 1.15 contabilità accrual. Percorso formativo.** Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede tra le riforme abilitanti la Riforma 1.15 “Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità



economico-patrimoniale accrual". In linea con il percorso delineato a livello internazionale ed europeo per la definizione di principi e standard contabili nelle pubbliche amministrazioni (IPSAS/EPAS), e in attuazione della Direttiva 2011/85/UE del Consiglio – come modificata dalla Direttiva 2024/1265 - la Riforma 1.15 è volta ad introdurre un sistema di contabilità basato sul principio accrual unico per l'intero settore pubblico, così da colmare il divario con gli standard contabili europei. Nell'ambito delle attività dedicate all'attuazione della Riforma è previsto un apposito percorso formativo (target M1C1-117), rivolto a tutte le pubbliche amministrazioni coinvolte, per lo sviluppo di adeguate competenze in vista dell'avvio del nuovo sistema di contabilità accrual, la cui entrata in vigore, graduale, è prevista a partire dal 1° gennaio 2025.

Il percorso formativo in parola è articolato su due livelli di formazione (base e completa):

- la prima sezione (formazione base) prevede la fruizione del corso "Quadro concettuale", al termine del quale l'utente "operatore contabile" dovrà rispondere ad un test e compilare un questionario di gradimento, nonché scaricare l'attestato di partecipazione;
- la seconda sezione (formazione completa) è costituita da diversi corsi relativi agli standard contabili ITAS, al termine dei quali verrà rilasciato all'utente un certificato finale attestante il completamento del percorso formativo.

Infine, alcuni dipendenti della Giunta regionale partecipano ai corsi di formazione specialistica promossi, di volta in volta, dalla Conferenza delle Regioni come il programma di formazione CINSEDO 2025. CINSEDO (Centro interregionale di studi e documentazione) è una struttura associativa con compiti di informazione, di studio e di supporto operativo e logistico alla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha tra le finalità quelle di favorire il raccordo tra le Regioni al fine di una diffusione delle migliori pratiche e contribuendo al miglioramento della PA attraverso interventi di rafforzamento strutturale in complementarità con le iniziative previste sia in ambito PNRR sia nella programmazione europea. Nell'anno 2025, sarà messo a disposizione il seguente programma formativo mirato a tutti i settori di interesse per la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e si darà continuità alle collaborazioni avviate sia con Asvis sia con SNA e il Dipartimento della Funzione Pubblica:

- 1) seminari/ webinar/ workshop/ laboratori/ corsi di formazione
- 2) scuola per lo sviluppo sostenibile per le regioni e le province autonome 2025
- 3) attuazione protocollo conferenza delle regioni - sna- dipartimento funzione pubblica

**Modalità di erogazione**

Il Piano formativo 2025 si basa principalmente sulla modalità definita “Blended”, prevedendo soprattutto per i percorsi formativi tecnico-specialistici una modalità di formazione in presenza associata, per altri percorsi anche una *Smart Learning* a distanza in asincrono, soprattutto per i corsi di livello “base” accessibili a tutto il personale, e sincrono per alcuni corsi di “approfondimento”, per consentire di offrire ai vari destinatari, servizi di formazione flessibili e fruibili da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento.

La formazione *Smart Learning* si basa principalmente sull'utilizzo di due strumenti:

- EDU.Lazio, la piattaforma Moodle di e-learning di Regione Lazio, nella quale sono disponibili una serie di corsi base e di aggiornamento che i dipendenti possono seguire in modalità asincrona, potendo contare su un costante servizio di tutoraggio; i percorsi, articolati in video-pillole e fruibili in *modalità asincrona*, sono resi efficaci da animazioni digitali e completati da test di verifica dell'apprendimento e dell'efficacia;
- la piattaforma Cisco Webex utilizzata per erogare la formazione in modalità *webinar* e *web training*; l'offerta formativa erogata in modalità FAD, *sincrona* attraverso l'utilizzo della piattaforma Cisco Webex, garantisce il costante coinvolgimento dei partecipanti attraverso: sondaggi, interventi, esercitazioni in sottogruppi, utilizzo di piattaforma cloud per la condivisione di documenti, ecc.
- possono, inoltre, essere attivate “comunità di pratica” di natura tematica per favorire scambi e condivisione di esperienze, documenti e atti utili ad approfondire un argomento di interesse.

Oltre ai percorsi formativi fruibili sulla piattaforma EDU.Lazio, è presente una programmazione di *webinar* formativi/informativi rivolti a tutti i dipendenti regionali con la piattaforma Webex. Molteplici i temi inseriti in questa programmazione: politiche del personale, competenze digitali, contrattualistica, privacy, normativa della PA.

Anche nel 2025 Regione Lazio svolge una regolare attività di informazione e sensibilizzazione sul Piano formativo grazie ad alcuni strumenti di comunicazione interna, quali le newsletter periodiche e le sezioni dedicate della intranet regionale.

Affinché il Piano Formativo raggiunga gli obiettivi auspicati, con particolare riferimento ai percorsi di formazione di natura tecnico-specialistica che, a partire del 2020, vengono realizzati anche in co-progettazione con le Strutture interessate, ogni Direzione/Agenzia regionale ha individuato un *Referente formativo* che



permette un costante raccordo fra le esigenze delle strutture regionali e la struttura competente in materia di formazione della direzione regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza, così come previsto dall'art. 349 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale del 6 settembre 2002, n. 1. Attraverso il supporto dei Referenti Formativi tutti i dipendenti sono regolarmente informati su attività e percorsi programmati, offrendo puntuali approfondimenti su singoli temi di rilevanza.

Macro Aree di intervento

Il Piano formativo 2025 è articolato in nove Macro Aree formative, ognuna delle quali suddivisa in ambiti di intervento e attività specifiche:

- 1- Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica
- 2- Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.
- 3- Formazione per target di soggetti beneficiari
- 4- Formazione "Competenze trasversali"
- 5- Formazione per lo sviluppo Competenze digitali, ecologiche, amministrative e linguistiche con azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni
- 6- Sviluppo Competenze linguistiche
- 7- Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore
- 8- Altre attività formative
- 9- a Catalogo

1. Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. La Macro Area della formazione strategica si suddivide in cinque ambiti e attività specifiche:

A. Ciclo di Webinar su temi di aggiornamento e attualità rivolti a tutti i dipendenti regionali, volti ad accrescere le conoscenze generali e la consapevolezza sui vari rischi della discriminazione. I Webinar verranno di volta in volta programmati a seconda delle varie esigenze dell'Amministrazione o da tematiche richieste dai dipendenti stessi, come ad esempio: politiche del personale, competenze digitali, IA, sicurezza informatica, contrattualistica, privacy, procedimento amministrativo, Pari Opportunità, Benessere Organizzativo, Accessibilità. I webinar sono erogati in modalità live tramite la piattaforma Webex.



B. Sviluppo delle competenze manageriali, di leadership e valutazione delle performance dei dirigenti pubblici.

Proseguiranno nel 2025 le edizioni del **Mini Master “Inclusione in azione: come le scienze comportamentali possono fare la differenza”**. Si tratta di un percorso di 24 ore in presenza di potenziamento delle competenze manageriali, aperto a tutte le figure dirigenziali, che adotta il punto di vista dell'inclusione, del suo impatto positivo sul valore di un team e del suo contributo all'organizzazione. Il mini-master fornisce strumenti volti a mettere tutte le persone nelle condizioni di esprimere il proprio miglior contributo, valorizzando al meglio i propri talenti. Il percorso è caratterizzato dall'approccio delle behavioral sciences, che hanno introdotto lo studio scientifico del comportamento umano.

Percorso formativo Syllabus: *“Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico”*. Il programma formativo, in linea con le indicazioni della Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023, ha lo scopo di far conoscere e approfondire l'utilizzo dei **Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance** individuale ed organizzativa nel contesto della Pubblica Amministrazione, con un focus specifico sui temi di **leadership, performance e merito** e un approfondimento su **metodi e strumenti** che possono fare la differenza nella **gestione delle persone e nella creazione di valore pubblico**.

C. Diversity & Inclusion: Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sulla responsabilizzazione diffusa per una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzazione delle persone nel proprio assetto organizzativo e gestionale. Progetto pilota Hers2 laboratori sul tema della parità di genere per approfondire, attraverso storie di donne, i temi del potere personale e del coraggio, inteso non solo come coraggio nell'azione, ma anche come coraggio nell'accettazione.

D. Percorso sull'IA: Progettazione ed erogazione di percorsi formativi per promuovere lo sviluppo delle competenze, tecniche, trasversali e umanistiche, di tutti i dipendenti, necessarie per uno sviluppo corretto, efficace ed etico degli strumenti di intelligenza artificiale, compreso il loro addestramento. Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sperimentale destinato ad un gruppo di dipendenti appartenenti a tutte le Strutture regionali Team **tf_IA** (trasformazione per l'InnovAzione) per l'approfondimento degli strumenti di IA nel contesto regionale.

E. Percorso formativo sul Project management:



Si tratta di un percorso innovativo che integra l'acquisizione di competenze sia in ambito di euro-progettazione che di Project Management, con il rilascio delle relative certificazioni ed è rivolto in particolare al personale in servizio con compiti di gestione e coordinamento di iniziative progettuali, ai Responsabili unici di Procedimento (RUP) che gestiscono progetti in appalto, e a tutti coloro che intendano acquisire le capacità, conoscenze e abilità del Project Management. Il percorso formativo, con la supervisione scientifica dell'Istituto Italiano di Project Management ® (ISIPM®). È previsto un Percorso in eLearning | Project Management ISIPM base®, un Percorso specialistico Certificazione ISIPM eU-maps®, ed un Percorso specialistico Certificazione ISIPM AV®.

2. Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico. tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni

La formazione tecnico-specialistica ha obiettivi formativi specifici correlati a particolari obiettivi di performance, alle misure di prevenzione della corruzione, a specifiche figure/famiglie professionali. La formazione tecnico-specialistica è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

Ogni Direzione regionale ha individuato un *Referente formativo*, al fine di favorire un costante raccordo fra le esigenze delle strutture regionali e la struttura competente in materia di formazione della direzione regionale competente in materia di personale, così come previsto dall'art. 349 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale del 6 settembre 2002, n. 1.

Nel Regolamento viene precisato che l'attività di referente formativo non è sostitutiva della normale attività di ufficio e che i referenti formativi devono possedere competenza professionale e capacità organizzativa e comunicativa idonee a svolgere le funzioni loro attribuite.

In particolare, vengono attribuite loro le seguenti funzioni:

- a) individuare i bisogni formativi e le relative priorità, anche nella fase di redazione del piano annuale di formazione, per quanto attiene alle esigenze specifiche di dipartimento;
- b) riferire tempestivamente al proprio direttore le fasi attuative del piano annuale di formazione;



- c) portare a conoscenza del personale del dipartimento i progetti formativi e le modalità di accesso, pubblicizzando le circolari informative in materia di formazione;
- d) curare la gestione dei programmi formativi all'interno del dipartimento in collaborazione con la struttura competente in materia di formazione della direzione regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza;
- e) partecipare a riunioni periodiche di coordinamento indette dalla struttura competente in materia di formazione della direzione regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza;

Nella rilevazione del fabbisogno specifico delle Direzioni per la formazione tecnico-specialistica è stato richiesto ai referenti formativi di tenere ben presente:

A. il rispetto della **normativa sulle Misure di prevenzione della corruzione** come misura di prevenzione della corruzione, ai sensi della l. n. 190/2012, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denotano le attività connesse all'espletamento dell'incarico di RUP focalizzando la loro rilevazione per due ambiti separati, quali:

- a) La formazione **«potenziale»** finalizzata:
 - all'acquisizione di idonee competenze professionali e trasversali per tutti i funzionari, idonei a ricoprire l'incarico di RUP;
 - a consentire il rispetto del criterio della rotazione nell'affidamento dell'incarico di RUP.
- b) La formazione **professionale «specificata»** per i RUP e per il personale coinvolto nelle attività di verifica e controllo degli appalti, che deve essere soggetta a costante aggiornamento in materia di:
 - appalti;
 - esposizione al rischio corruttivo.

Tale formazione, è stata anche progettata come attività propedeutica, per consentire ai dipendenti regionali di acquisire le competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione e per garantire un'adeguata professionalità tecnica, per tutto il personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP.

B. gli **Obiettivi di performance della direzione**: nel Piano delle Performance, inserito nel PIAO, per le strutture amministrative apicali viene definito un obiettivo strategico triennale, sviluppato secondo un piano d'azione e suddiviso in obiettivi operativi annuali. Questi, di norma, declinati in obiettivi operativi annuali da assegnare alle strutture amministrative di secondo livello (aree/uffici) attraverso il cosiddetto Programma Annuale Direzionale (PAD).



I Referenti Formativi hanno quindi individuato le competenze tecniche da sviluppare necessarie al raggiungimento degli obiettivi della loro direzione.

Sempre nell'abito della formazione tecnico specialistica Regione Lazio aderisce al Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP) organizzato da SDA Bocconi school of management, dando l'opportunità alle Direzioni interessate di:

- ottenere competenze, innovazione e aggiornamenti delle riforme in atto, in materia di contabilità, programmazione, controllo e finanza, attraverso il contributo di docenti SDA Bocconi e di operatori del settore;
- partecipare al confronto e alla condivisione di esperienze concrete (benchlearning) tra soggetti del settore pubblico e privato, attraverso incontri, laboratori, workshops mirati, case studies, ricerche e attraverso la creazione di una vera e propria Community;
- confrontarsi sulle diverse istanze degli operatori delle Amministrazioni Pubbliche, evidenziando soluzioni a problemi comuni;
- dare un contributo per valorizzare le Best Practices presenti nelle Amministrazioni Pubbliche, da diffondere con vari strumenti informativi (Community, Quaderno, Newsletter, etc.) e da pubblicare su riviste scientifiche;
- condividere e mettere a sistema le esperienze delle Amministrazioni Pubbliche all'interno di un percorso costruito con il supporto dei docenti SDA Bocconi, al fine di sperimentare le innovazioni all'interno delle proprie organizzazioni;

2.1 Formazione tecnico-specialistica destinata al personale impiegato nei servizi per il lavoro a valere sulle risorse dedicate al PNRR gestite dalla Direzione competente in materia di lavoro

Il Piano straordinario di potenziamento dei Servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro del Lazio 2019-2021, adottato con Deliberazione di Giunta regionale n. 668/2020, dispone il rafforzamento dei servizi per il lavoro regionali implementando 6 linee di intervento.

La Linea di intervento n. 2 prevista dal suddetto Piano è dedicata alla formazione del personale dei Servizi per il Lavoro e si propone di adeguare e potenziare le competenze del personale in servizio presso l'Agenzia Spazio Lavoro, dedicando particolare attenzione ai responsabili e agli operatori dei Centri per l'Impiego.

Come è noto, il Piano è finanziato sia con bilancio dello Stato sia dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, PNRR – Missione 5 “Inclusione e coesione” - Componente 1 “Politiche per il Lavoro” – Investimento 1.1 Potenziamento dei Centri



Per l'Impiego – Next Generation EU e si avvale di una dotazione finanziaria di oltre 95 milioni di euro.

Per la Linea di Intervento afferente alla formazione, è previsto un finanziamento fino al 5% delle risorse in dotazione del Piano.

Con determinazione n. G15365 17/11/2023 della Direzione: AGENZIA REGIONALE SPAZIO LAVORO Area: AFFARI GENERALI – sono stati approvati la proposta progettuale per la “Realizzazione delle attività formative destinate al personale dell’Agenzia regionale Spazio Lavoro – Piano formativo 2023-2025”, trasmessa dalla Società regionale LAZIOcrea S.p.A. e lo schema di Convenzione tra Regione Lazio e la Società regionale LAZIOcrea S.p.A per la “Realizzazione delle attività formative destinate al personale dell’Agenzia regionale Spazio Lavoro – Piano formativo 2023-2025”.

La proposta progettuale approvata tiene conto dei risultati rilevati dal fabbisogno formativo e degli obiettivi che s'intendono raggiungere. Destinatario principale è il personale dell'Agenzia ma si potrà prevedere il coinvolgimento di soggetti appartenenti ad altre Amministrazioni o ad altri soggetti giuridici che contribuiscano al raggiungimento delle finalità istituzionali dell'Agenzia medesima. Il percorso formativo si articola in due linee di intervento: o Formazione accademica:

- Percorso di master universitario di I livello, da realizzare in 1 edizione, rivolto a n. 16 unità di personale in possesso di diploma o laurea di I livello;
- Percorso di master universitario di II livello, replicabile in 2 edizioni, rivolto a n. 164 unità di personale in possesso di laurea afferente al vecchio ordinamento o laurea magistrale/ specialistica;
- Formazione executive su tematiche specifiche: Sincrona; Asincrona.

Le Tematiche individuate per area delle competenze sono le seguenti:

Area competenze trasversali e soft skills:

- Team building
- Analisi e comprensione dei bisogni dichiarati e non dichiarati
- Public Speaking
- Gestione delle relazioni orizzontali e verticali
- Comunicazione con le aziende
- Motivazione

Area competenze giuridiche:

- Privacy
- Trasparenza
- Gare e appalti
- Progettazione PNRR
- Atti e procedimenti amministrativi



– Politiche del lavoro

Area competenze manageriali:

- Valore pubblico
- La Catena del Valore
- Le relazioni industriali
- I modelli organizzativi
- Le reti di servizi
- La standardizzazione dei servizi e delle attività
- Efficienza tecnica ed efficienza economica
- La misurazione dell'efficacia
- La comunicazione
- La certificazione delle competenze in chiave capitale umano.

Tutte le fasi relative all'organizzazione dei corsi, il monitoraggio, la rendicontazione e la liquidazione a favore della Società regionale LAZIOcrea S.p.A. sarà a completo carico dell'ex Agenzia Spazio Lavoro, ora convogliata nella Direzione regionale Lavoro, Formazione Politiche per l'Occupazione, relazionando l'Area competente in materia di formazione del personale.

3. Formazione per target di soggetti beneficiari

Utilizzo della formazione quale leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti. Corsi formazione per neoassunti; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up -skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;

4. Formazione "Competenze trasversali"

Le attività formative saranno realizzate prestando particolare attenzione rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.. Lo sviluppo delle soft skills di dirigenti e dipendenti, trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, saranno articolate in quattro aree: 1) capire il contesto pubblico; 2) Interagire con il contesto pubblico; 3) Realizzare valore pubblico; 4) gestire le risorse pubbliche.

5. Sviluppo Competenze digitali, ecologiche, amministrative e linguistiche


con azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni

Progetto Syllabus Transizione digitale Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.	A1. Transizione digitale: 1. Competenze digitali per le PA; 2. Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA; 3. Qualità dei servizi digitali per il governo aperto; 4. Introdurre all'intelligenza artificiale; 5. Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA; 6. BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici;
Progetto Syllabus Transizione ecologica Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.	A2. Transizione ecologica: 1. Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile; 2. La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile;
Progetto Syllabus Transizione amministrativa Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	A3. Transizione amministrativa: 1. Accountability per il governo aperto; 2. Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto; 3. elezioni amministrative; 4. Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi 5. Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti 6. Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
Progetto Syllabus Principi e valori della PA	A4. Principi e valori della PA 1. La cultura del rispetto 2. La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa 3. Riforma Mentis
Progetto Syllabus Leadership e soft skills	A5. Leadership e soft skills 1. Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico
INPS Valore PA Semplificazione	B1. Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big data management (secondo livello - A)
	B2. la transizione Digitale nelle P.A.; Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello)
	B3. Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A).
	B4. I siti web delle Amministrazioni Pubbliche organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello)
	B5. Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello).
INPS Valore PA Trasparenza Partecipazione	B6. Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello)
INPS Valore PA Internazionalizzazione della PA	B7. Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A).
	B8. Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello).
	B9. il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profilispecifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti (primo livello)
INPS Valore PA Efficienza	B10. Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)
	B11. Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello).
	B12. Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione (secondo livello – A)
	B13. Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare - Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (primo livello)
INPS Valore PA Economicità	B14. Gestione della contabilità pubblica servizi fiscali e finanziari punto il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)
INPS Valore PA Transizione Digitale	B15. Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cybersecurity (secondo livello - A)



6. Sviluppo Competenze digitali linguistiche

Erogazione di un corso di formazione in lingua inglese per l'acquisizione e miglioramento delle competenze linguistiche che consentono lo sviluppo professionale dei dipendenti regionali. Corso Base Office 365 - Acquisizione delle competenze sugli applicativi rivolto a tutti i dipendenti regionali e fruibile sulla piattaforma Edu.lazio.

Percorso formativo Syllabus: "Transizione digitale - Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere" con i corsi:

1. Competenze digitali per le PA;
2. Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA;
- 3 Qualità dei servizi digitali per il governo aperto;
4. Introdurre all'intelligenza artificiale;
5. Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA;
6. BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici.

7. Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore;

Le disposizioni inerenti alla obbligatorietà della formazione, sottolineate dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, indicano come numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

L'allegato tecnico 7 del PIAO 2025-2027 denominato "*Piano formativo triennale: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d'impatto, metodi formativi, destinatari, risorse*" individua le seguenti aree di intervento della formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore:

- **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37) obbligatori per tutto il personale.
- **prevenzione della corruzione** (L. n. 190 del 2012, art. 5) obbligatori per tutto il personale. Anche con i corsi offerti dal Progetto Syllabus "Principi e valori della PA: La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza



amministrativa” e da INPS Valore PA con il corso : “Efficienza. Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A)”.

- **etica, trasparenza e integrità** (D.P.R. n. 62/2013) obbligatori per tutto il personale: in corso di programmazione;
- **contratti pubblici obbligatori** per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture. Anche con il corso offerto da Syllabus “Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese. - Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023”
- **Lavoro agile** obbligatori per tutti coloro che sottoscrivono un nuovo accordo di lavoro agile. Anche con i corsi offerti da Syllabus “elevare le competenze sul tema del lavoro agile” e da INPS Valore PA “Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali. (primo livello)”
- **Privacy** obbligatori per tutto il personale.
- **Pianificazione strategica** (art.12 DPCM – Decreto 30 giugno 2022, n. 132).

8. Altre attività formative

Le attività programmate per il 2025 sono le seguenti:

- A. Corsi in materia di antiriciclaggio e contrasto al terrorismo;
- B. Corsi propedeutici al cambio profilo professionale sulla scorta delle vigenti disposizioni regolamentari;
- C. Percorsi formativi che rientrano nell’ambito del Piano delle Azioni Positive- Progettazione ed erogazione di laboratori di confronto, di crescita e cambiamento, nell’ottica del rafforzamento dell’empowerment delle donne in continuità con i progetti di sensibilizzazione già intrapresi negli anni precedenti;
- D. Corsi in tema di Principi e Valori della PA fruibili sulla piattaforma Syllabus.

9. Corsi a catalogo su richiesta delle Direzioni

Ai sensi della deliberazione n.770 del 24.10.2008 della Giunta regionale del Lazio, *“approvazione dei criteri per l’accesso alla formazione a catalogo del personale regionale”*, sono da considerarsi attività formative a catalogo quelle attività offerte da Istituti, Università, Società ed Enti pubblici e privati su temi tecnici specifici e che viene realizzata attraverso la proposta a catalogo di prodotti formativi continuamente aggiornati. La formazione a catalogo è uno strumento di aggiornamento del personale al fine di garantire un costante miglioramento dei



livelli di efficacia e di efficienza e di qualità dei propri servizi; è contraddistinta da un lato dall'attuazione di sistemici momenti di verifica di breve durata e di collegamento con il sistema formativo pubblico e privato del libero mercato, dall'altro da azioni formative che non possono essere oggetto di programmazione e limitate soltanto a poche unità di personale. Alla formazione tecnica immediata di ciascuna Struttura, per la quale si rende necessario il ricorso all'iscrizione di alcuni dipendenti a corsi a catalogo, viene destinato il 2% dello stanziamento previsto per la formazione.

Le richieste di iscrizione ai corsi di formazione "a catalogo" devono contenere tutte le informazioni utili alla predisposizione dei necessari atti consultabili alla pagina Intranet dedicata alla formazione dipendenti – "formazione a catalogo". In particolare, ogni richiesta deve essere proposta dal Direttore Regionale, con l'indicazione della motivazione in relazione alla programmazione interna ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla base della disponibilità finanziaria. Ogni richiesta dovrà, inoltre, pervenire almeno 30 giorni prima dell'inizio del corso (fa fede il protocollo di arrivo presso l'Area Formazione).

La Struttura preposta alla Formazione del personale provvede agli adempimenti connessi alla formazione a catalogo:

- Verifica che i contenuti delle attività formative richieste siano rispondenti alla funzione svolta dai dipendenti e che non riguardino progetti formativi previsti dal Piano di Formazione annuale;
- Verifica i costi;
- Provvede all'autorizzazione della spesa;
- Comunica all'Ente organizzatore la partecipazione del dipendente autorizzato, definendo le modalità di pagamento;
- Predisponde lettera di autorizzazione per il dipendente;
- Verifica la regolarità della prestazione e della documentazione prodotta da parte del soggetto beneficiario del pagamento e autorizza gli atti per la liquidazione della spesa.

Possono accedere alle attività formative cosiddette "a catalogo":

- a) i dirigenti in servizio presso le strutture regionali;
- b) il personale regionale con contratto a tempo indeterminato;
- c) il personale di altri enti, comandato presso l'amministrazione regionale.

Non può accedere alle attività formative cosiddette "a catalogo":

- a) il personale regionale comandato presso altri enti;
- b) il personale regionale in congedo straordinario senza assegni;
- c) il personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato



Non può inoltre accedere ad attività formative cosiddette “a catalogo” il personale che, nell’anno successivo:

- a) viene collocato a riposo;
- b) viene collocato presso altri enti.

La formazione a catalogo non è autorizzata per attività formative aventi contenuto analogo a progetti previsti dal Piano di Formazione, o comunque realizzati direttamente dalla Regione per il proprio personale, fatti salvi i casi in cui la partecipazione non comporti spesa.

L'impossibilità a partecipare da parte del dipendente ad una attività formativa di questo tipo, autorizzata o in fase di autorizzazione, deve essere tempestivamente comunicata all'Area Formazione del Personale e formalizzata con lettera motivata. Nel caso di comunicazione intempestiva che comporta il pagamento della quota di iscrizione, la quota stessa potrà essere addebitata al dipendente.

Per quanto riguarda i contenuti formativi dei singoli corsi, suddivisi nelle nove aree tematiche, sono analiticamente descritti nella **“Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse”** allegata al presente Piano Formativo

Monitoraggio degli interventi formativi

Già nel Piano formativo per l'annualità 2024 è stata introdotta la verifica degli impatti ed apprendimenti nonché la verifica dell'impatto a livello organizzativo che è stata effettuata in via sperimentale sui seguenti percorsi formativi:

- **programma di formazione “Nautilus 3.0”** (rivolto ai dirigenti/direttori e al loro team di lavoro) per lo sviluppo e il rafforzamento di competenze fondamentali per la definizione di una visione strategica in grado di accompagnare l'azione pubblica nei processi di cambiamento che la Pubblica Amministrazione. È stato somministrato un questionario, in via sperimentale al gruppo della Direzione Enti Locali, Sicurezza e Personale, per rilevare la percezione di efficacia ed impatto sulle attività istituzionali svolte

- **Master Dipa** - con l'analisi dei risultati del questionario di autovalutazione sull'efficacia del Master in Trasformazione Digitale della Pubblica Amministrazione, rivolte al personale in servizio – sia dirigente che non dirigente – iscritto nei ruoli della Giunta Regionale del Lazio, che sono state svolte in due sessioni formative:

- DIPA 1 (anno accademico 2021/2022, con 10 partecipanti);
- DIPA 2 (anno accademico 2023/2024 ha avuto 17 partecipanti).



La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, a supporto della pianificazione strategica delle singole amministrazioni e della definizione di policy a livello di sistema. Individua i ruoli ed i profili di responsabilità relativa alle attività di monitoraggio.

In particolare, la Direttiva specifica che i dipendenti conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipando alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). In sede di monitoraggio è necessario che ciascuna amministrazione tracci il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato. Poiché il fine della formazione è assicurare un accrescimento delle competenze è importante rilevare i risultati di apprendimento sia a livello organizzativo che individuale. Le attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo formativo previsto dal PNRR (es. formazione su Syllabus) vengono conteggiate solo a seguito del superamento dei test post formazione. A partire dal 2025, pertanto, verranno predilette attività formative che prevedono verifiche dell'apprendimento post formazione (da definirsi in modo coerente con la metodologia didattica adottata).

Il monitoraggio degli interventi formativi attuati si svolge in tre diverse fasi: 1. Preliminare; 2. Verifica dei risultati di apprendimento; 3 Valutazione di impatto.

1. Preliminare

Somministrazione preventiva ai partecipanti di questionari aperti per la rilevazione delle aspettative e di eventuali quesiti sui contenuti del corso. Laddove possibile vengono somministrati questionari per la rilevazione delle conoscenze così da formare classi il più possibile omogenee per livello di conoscenza. Raccordo didattico con i docenti. Per l'area linguistica e informatica eventuali test di verifica della conoscenza preventiva.

2. Verifica dei risultati di apprendimento

Disponibilità di un giornale d'aula, quale strumento di monitoraggio e raccordo fra i docenti. Con tale strumento ogni docente rileva e condivide con gli altri:

- argomenti svolti
- osservazioni sull'aula
- argomenti da approfondire
- la partecipazione alle attività formative in termini di assiduità di presenza
- Ogni altro tipo di monitoraggio che l'ente erogatore vorrà attuare.



Tutta l'attività formativa prevede, laddove possibile in base alla metodologia utilizzata, oltre che una nota di sintesi della docenza, appositi momenti di verifica del gradimento e di verifica degli apprendimenti, attraverso idonei strumenti concordati con la struttura regionale competente in materia di formazione.

Tale fase è a cura di Laziocrea, che deve provvedere a comunicare informaticamente alla struttura regionale competente in materia di formazione, **entro 10 giorni** dal termine di ciascuna edizione, **i dati** relativi alle note di sintesi dei docenti, ai questionari di gradimento e alla verifica degli apprendimenti.

In particolare:

- a) La **Nota di sintesi del docente** esprime il punto di vista dei soggetti formatori sul processo formativo; è redatta da tutti i docenti che hanno partecipato ai processi formativi.
- b) Il **Questionario di gradimento** esprime il punto di vista dei partecipanti sul processo formativo e sui soggetti formatori. Il questionario adottato, per consentire un raffronto dei dati, presenta un insieme di domande chiuse, redatte con modalità standard per tutte le aree formative e risponde alle seguenti esigenze:
 - valutazione complessiva
 - valutazione della corrispondenza dei contenuti al programma
 - valutazione della durata
 - valutazione dei tempi dedicati alle diverse metodologie didattiche
 - valutazione del materiale didattico
 - valutazione della docenza
 - valutazione dei servizi di accoglienza
 - valutazione dell'idoneità dei contenuti
 - valutazione del raggiungimento degli obiettivi
 - valutazione delle competenze trasmesse
 - valutazione dell'efficacia dell'intervento formativo per l'attività lavorativa
- c) **Verifica degli apprendimenti.** La valutazione degli apprendimenti deve essere coerentemente strutturata in funzione delle competenze (conoscenze e capacità) che si vogliono rendere evidenti. I ruoli impegnati nella valutazione degli apprendimenti sono:
 - un esperto dei contenuti formativi sviluppati all'interno del corso (individuato tra i docenti del percorso formativo);
 - un esperto di progettazione formativa, di norma è colui che ha provveduto a progettare ed erogare il percorso formativo.

La verifica degli apprendimenti può fare riferimento a due tipologie:



- prova teorica (test a risposta multipla, questionari di apprendimento, ecc.)
- prova tecnico-pratica (simulazioni, role playing, ecc.)

C. Valutazione di impatto.

Il processo di valutazione dell'impatto dell'attività di formazione all'interno delle attività, secondo un piano di osservazione appositamente individuato dalla struttura regionale competente in materia di formazione del personale, avviene su due dimensioni:

- la dimensione dell'individuo che partecipa al percorso formativo: competenza tecnica
- la dimensione dell'organizzazione in cui l'individuo lavora: competenza comportamentale e competenza organizzativa

I. **Analisi della misurazione dell'impatto e del grado di raggiungimento degli obiettivi formativi dei singoli dipendenti** ed individuazione di ulteriori necessità.

Preliminarmente alla prova di valutazione degli impatti formativi (singoli e organizzativi) andranno **identificati gli indicatori da osservare** e le loro modalità di messa in trasparenza in riferimento della prova di valutazione.

La valutazione dell'individuo avviene in entrata e in uscita dal percorso formativo con lo strumento di un TEST di accertamento delle competenze. Prima di eseguire in TEST il responsabile del valutato e il referente della formazione della struttura/unità organizzativa dovranno compilare rispettivamente un file in cui evidenziano le competenze in entrata del valutato e le competenze in uscita dello stesso.

Il valutatore sulla base delle informazioni raccolte dovrà compilare la scheda di valutazione assegnando al valutato un punteggio che si articola su tre voci: competenze tecniche; competenze comportamentali; competenze organizzative.

Una volta assegnato il punteggio al valutato il valutatore condivide lo stesso con il valutato. La condivisione può determinare anche una revisione del punteggio. L'esito della condivisione è la validazione del punteggio assegnato dal valutatore.

Dopo la validazione con il valutato il valutatore condividerà la valutazione con il responsabile del valutato e laddove presente con il referente della formazione.



- II. **Rilevazione dell'impatto a livello organizzativo** - rilevazione dell'impatto a livello organizzativo e dell'efficacia dell'azione formativa ai fini della sua correzione e miglioramento. Si procederà ad una valutazione dell'impatto dei corsi di formazione sulle competenze acquisite dai dipendenti e le capacità di metterle in atto nella loro funzione istituzionale. Questa valutazione, a cura dell'Area competente in materia di formazione del personale, si svolgerà attraverso la somministrazione di questionari appositamente costruiti, che verranno somministrati ai Direttori/Dirigenti responsabili del personale inviato ai corsi di formazione.

La valutazione di efficacia dell'attività di formazione NON può essere legata ad un singolo individuo o ad un singolo percorso formativo. La valutazione di efficacia della formazione richiede la valutazione dell'intera struttura / unità organizzativa.

Da qui la necessità di creare un sistema di programmazione dell'attività formativa su base almeno biennale o triennale che sia collegato al sistema di misurazione delle performance.

Detto collegamento consentirà attraverso la creazione e l'impiego di specifici indicatori di misurare l'impatto dell'attività di formazione all'interno della struttura / unità organizzativa.

Impatto che potrà essere misurato lungo le seguenti dimensioni:

1. clima organizzativo
2. risparmio di risorse
3. aumento della produttività
4. efficienza tecnica
5. efficienza economica laddove misurabile

La misurazione dell'impatto richiede la predisposizione per ciascuna dimensione di alcuni indicatori specifici per ciascuna struttura / unità organizzativa la cui progettazione, previa condivisione del modello con i referenti regionali, sarà a cura di Laziocrea.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

CONTENUTI FORMATIVI			OBIETTIVI E VALUTAZIONE D'IMPATTO			METODI FORMATIVI			
AREA	AMBITO	OGGETTO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	OGGETTO DI VALUTAZIONE	METODO DI VALUTAZIONE	APPROCCIO	FORMAT	DESTINATA RI	RISORSE
1. Formazione strategica di sviluppo del capitale umano per la transizione amministrativa , digitale ed ecologica	Vari	A. Webinar su temi di aggiornamento, attualità	Accrescere le conoscenze generali sui temi di aggiornamento e attualità. Organizzazione di webinar mensili destinati a tutto il personale regionale in modalità a distanza in diretta tramite la piattaforma Cisco Webex.	Gradimento	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti;	INFORMAZIONI	SEMINARI ON LINE	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	Leadership performance e soft skill	B.1 Sviluppo delle competenze manageriali, di leadership e valutazione delle performance dei dirigenti pubblici	Mini Master "Inclusione in azione: come le scienze comportamentali possono fare la differenza".	Gradimento - Apprendimento - Impatto	Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSO COACHING	Dirigenti	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
		B.2* VEDI Progetto Syllabus (Area 5 A.5) .Leadership e soft skills 1. Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico	1. Comprendere gli scopi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023; 2. Conoscere le caratteristiche della leadership, della performance e del merito. 3. Conoscere i principali contenuti della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023; 4. Conoscere il ruolo di competenze e motivazioni nei contesti organizzativi; 5. Conoscere i principali elementi di gestione delle risorse umane; 6. Conoscere le caratteristiche dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). 7. Conoscere le capacità e le competenze necessarie per essere un buon leader; 8. Riconoscere le caratteristiche delle capacità trasversali della leadership; 9. Saper riconoscere gli stili di leadership; 10. Conoscere il Change Management.	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Dirigenti	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	Leadership e soft/skill	C. Diversity & Inclusion	Progetto pilota Hers2 laboratori sul tema della parità di genere.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti;	FORMAZIONE	CORSO COACHING	Dirigenti e personale del comparto	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	Tecnico	D. IA nella pubblica amministrazione	Progettazione ed erogazione di percorsi formativi per promuovere lo sviluppo delle competenze, tecniche, trasversali e umanistiche, di tutti i dipendenti, necessarie per uno sviluppo corretto, efficace ed etico degli strumenti di intelligenza artificiale, compreso il loro addestramento. Progettazione ed erogazione di un percorso formativo sperimentale destinato ad un gruppo di dipendenti appartenenti a tutte le Strutture regionali Team tf_IA (trasformazione per l'InnovAzione) per l'approfondimento degli strumenti di IA nel contesto regionale.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi.	FORMAZIONE	CORSO COACHING	Dirigenti e personale del comparto	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	Tecnico	D. Project management	Acquisizione di competenze sia in ambito di europrogettazione che di project management.– percorso formativo per rilascio certificazione base ISIPM e successivo campus per rilascio certificazione ISIPM avanzato e EuMAPS.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSO COACHING MASTER	Dirigenti e personale del comparto	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

2. Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico	Tecnico per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica	La formazione tecnico-specialistica ha obiettivi formativi specifici correlati a particolari obiettivi di performance, alle misure di prevenzione della corruzione, a specifiche figure/famiglie professionali ed è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Il fabbisogno specifico delle Direzioni è rilevato, in coerenza con i risultati ottenuti nelle annualità precedenti, tramite interviste mirate con i Referenti Formativi delle Direzioni regionali.	Obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alle varie missioni istituzionali, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali. Adesione al Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP) organizzato da SDA Bocconi school of management	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
3. Formazione per target di soggetti beneficiari	Tecnico e Soft skill	formazione per neoassunti; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up-skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;	utilizzo della formazione quale leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
4. Formazione "Competenze trasversali".	Soft skills	A.particolare attenzione rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;	Sviluppo delle soft skills di dirigenti e dipendenti, trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa articolate in quattro aree: 1) capire il contesto pubblico; 2) Interagire con il contesto pubblico; 3) Realizzare valore pubblico; 4) gestire le risorse pubbliche.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
5. Sviluppo Competenze digitali, ecologiche, amministrative e linguistiche con azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni	Progetto Syllabus Transizione digitale Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.	A1. Transizione digitale: 1. Competenze digitali per le PA; 2. Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA; 3 Qualità dei servizi digitali per il governo aperto; 4. Introdurre all'intelligenza artificiale; 5. Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA; 6. BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici;	1, Competenze digitali per le PA: Le competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA. 2, Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - Concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della Pubblica Amministrazione 3. Qualità dei servizi digitali per il governo aperto: fornisce una rassegna di modelli teorici e strumenti operativi per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali della PA per l'erogazione al cittadino di servizi pubblici di qualità, resi disponibili dall'iniziativa Designers Italia. 4. Introdurre all'intelligenza artificiale: introduce il tema dell'intelligenza artificiale approfondendo cos'è, come si usa, quali sono le sue potenzialità, quali i rischi e le opportunità. 5. favorire la comprensione da parte dei dipendenti pubblici delle potenzialità dell'Intelligenza Artificiale per la trasformazione e l'ottimizzazione delle attività della pubblica amministrazione, evidenziando le sfide specifiche e le implicazioni strategiche, tecnologiche, etiche e giuridiche che accompagnano l'adozione dell'IA, al fine di promuovere e diffondere un utilizzo consapevole, sicuro ed efficace di questa tecnologia anche nella PA. 6. guida alla comprensione del BIM e della gestione informativa digitale delle costruzioni nel processo di affidamento dei contratti pubblici	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

	Progetto Syllabus Transizione ecologica Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.	A2. Transizione ecologica: 1. Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile; 2. La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile;	1. Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile - Enti territoriali: gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica 2. le fasi e i processi del Green Public Procurement evidenziando come il GPP permetta alla PA di integrare criteri di sostenibilità ambientale nelle procedure di acquisto.	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	Progetto Syllabus Transizione amministrativa Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	A3. Transizione amministrativa: 1 Accountability per il governo aperto; 2. Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto; 3. elezioni amministrative; 4. Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi 5. Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti 6. Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	1. Accountability per il governo aperto: Il Programma, nelle logiche dell'Open Government, mira ad accresce le conoscenze sul concetto di accountable, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il principio dell'accountability riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori. 2. Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto: Partendo dal concetto di Open Government, il percorso approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche. 3. Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento: Dalla programmazione alla rendicontazione delle attività dell'Ente, un programma per supportare l'insediamento di una nuova Amministrazione, accompagnandola fino all'avvicendamento con la successiva. 4. Il programma ricostruisce il contesto normativo di riferimento del lavoro agile nella PA, delinea gli strumenti organizzativi disponibili e indica le competenze abilitanti essenziali 5. Approfondire e sviluppare competenze e conoscenze su principi, obiettivi, metodi e strumenti alla base del processo di gestione della formazione, al fine di assicurare una concreta ed efficace attuazione delle politiche di sviluppo del capitale umano nell'ottica di valorizzare le persone e produrre valore pubblico, in linea con le previsioni della nuova Direttiva 2025 del Ministro della PA sulla formazione. 6. Quadro legislativo in materia di appalti pubblici e concessioni	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	Progetto Syllabus Principi e valori della PA	A4. Principi e valori della PA 1. La cultura del rispetto 2. La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa 3. RIFORMA Mentis	1. Accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e miglioramento del benessere organizzativo. 2. programma finalizzato ad analizzare le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile. 3. Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	Progetto Syllabus Leadership e soft skills	A5.Leadership e soft skills 1. Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico	1. Comprendere gli scopi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023; 2. Conoscere le caratteristiche della leadership, della performance e del merito. 3. Conoscere i principali contenuti della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023; 4. Conoscere il ruolo di competenze e motivazioni nei contesti organizzativi; 5. Conoscere i principali elementi di gestione delle risorse umane; 6. Conoscere le caratteristiche dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). 7. Conoscere le capacità e le competenze necessarie per essere un buon leader; 8. Riconoscere le caratteristiche delle capacità trasversali della leadership; 9. Saper riconoscere gli stili di leadership; 10. Conoscere il Change Management.	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Personale individuato dalle Direzioni	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	INPS Valore PA Semplificazione	B1. Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big data management (secondo livello - A) B2. la transizione Digitale nelle P.A.; Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello) B3. Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A). B4. I siti web delle Amministrazioni Pubbliche organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello) B5. Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello).	Gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA Sviluppare modelli di servizio efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani. Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

				migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA					
	INPS Valore PA Trasparenza Partecipazione	B6. Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello)	Rendere accessibili le informazioni essenziali per avere consapevolezza dell'attività svolta dalle PA	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
	INPS Valore PA Internazionalizzazione e della PA	B7. Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A).	Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
	INPS Valore PA Efficienza	B8. Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello).							
		B9. il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profilispecifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti (primo livello)							
		B10.Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)		l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
		B11. Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello).	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi						
		B12. Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione (secondo livello – A)							
		B13. Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare - Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (primo livello)	Acquisire competenze specialistiche in materia di previdenza, assistenza e welfare	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
	INPS Valore PA Economicità	B14.Gestione della contabilità pubblica servizi fiscali e finanziari punto il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)				FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
	INPS Valore PA Transizione Digitale	B15. Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cybersecurity (secondo livello - A)							
	CINSEDO (Centro interregionale di studi e documentazione)	C1. SEMINARI/ WEBINAR/ WORKSHOP/ LABORATORI/ CORSI DI FORMAZIONE	Lettura della sentenza della Corte Costituzionale sull'Autonomia differenziata (gennaio 2025); ii. Il Comitato delle Regioni, dalle commissioni alla plenaria (marzo 2025); iii. Seminario di approfondimento sul federalismo fiscale (aprile 2025); iv. La motivazione in ambito organizzativo (aprile 2025); v. Gestire le persone nella PA: tra management e riforme (maggio 2025); vi. Dialoghi Costituzionali per un regionalismo sostenibile (maggio 2025); vii. Il Programma di lavoro della Commissione europea per il 2025 (giugno 2025); viii. L'uso dell'intelligenza artificiale nei processi decisionali pubblici (giugno 2025); ix. Fonti del Diritto UE (luglio 2025); x. Laboratorio sulle tecniche di redazione degli atti normativi (luglio 2025); xi. Il Valore dello Sport: il ruolo delle Regioni nella Governance delle Politiche per lo Sport (settembre 2025); xii. Il nuovo quadro finanziario pluriennale dell'Unione Europea le prospettive regionali (settembre 2025); xiii. Il futuro delle Regioni tra accesso ad Internet e protezione dei dati personali (ottobre 2025); xiv. Il sistema delle Regioni nelle sfide globali e geopolitiche (ottobre 2025); xv. Nuova politica di Coesione (novembre 2025); xvi. Le Istituzioni Europee (dicembre 2025)	Test verifica livello competenza		FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	CINSEDO (Centro interregionale di studi e documentazione) è una struttura associativa con compiti di informazione, di studio e di supporto operativo e logistico alla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha tra le finalità quelle di favorire il raccordo tra le Regioni al fine di una diffusione delle migliori pratiche e contribuendo al miglioramento della PA attraverso interventi di rafforzamento strutturale in complementarità con le iniziative previste sia in ambito PNRR sia nella programmazione europea
		C2. SCUOLA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE PER LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME 2025	a) L'agenda del 2030 nelle politiche regionali e territoriali. Principi, Metodi, Strumenti per lo sviluppo sostenibile e le transizioni. b) Lezioni di approfondimento sulle politiche per lo sviluppo sostenibile applicabili in ambito regionale.	Test verifica livello competenza					

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

		C3. ATTUAZIONE PROTOCOLLO CONFERENZA DELLE REGIONI - SNA- DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA	a) Corso "Le funzioni Europee delle Regioni e delle Province autonome. Legge 234/2012 e riforma politica di coesione e nuova governance economica europea". (fine marzo – inizio aprile 2025) b) Corso sulle nuove competenze per il dirigente pubblico. (metà giugno 2025) c) Corso sulla cybersicurezza, in collaborazione con Agenzia per la cybersicurezza nazionale. (fine settembre- inizio ottobre 2025) d) Corso di secondo livello sul tema dell'Attrazione e Investimenti. (novembre 2025)	Test verifica livello competenza					
6. Sviluppo Competenze digitali e linguistiche	Competenze linguistiche	E.1 Lingua inglese	Acquisizione e miglioramento delle competenze linguistiche che consentono lo sviluppo professionale dei dipendenti regionali.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSO COACHING	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	Transizione Digitale	E.2 Office 365	Corso Base Office 365 - Acquisizione delle competenze sugli applicativi rivolto a tutti i dipendenti regionali e fruibile sulla piattaforma Edu.lazio.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSI MODALITA' E-LEARNING	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
		E.3* VEDI Progetto Syllabus (Area 5 A.1) Transizione digitale: 1. Competenze digitali per le PA; 2. Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA; 3. Qualità dei servizi digitali per il governo aperto; 4. Introdurre all'intelligenza artificiale; 5. Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA; 6. BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici;	1. Competenze digitali per le PA: Le competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA. 2. Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - Concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della Pubblica Amministrazione 3. Qualità dei servizi digitali per il governo aperto: fornisce una rassegna di modelli teorici e strumenti operativi per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali della PA per l'erogazione al cittadino di servizi pubblici di qualità, resi disponibili dall'iniziativa Designers Italia. 4. Introdurre all'intelligenza artificiale: introduce il tema dell'intelligenza artificiale approfondendo cos'è, come si usa, quali sono le sue potenzialità, quali i rischi e le opportunità. 5. favorire la comprensione da parte dei dipendenti pubblici delle potenzialità dell'Intelligenza Artificiale per la trasformazione e l'ottimizzazione delle attività della pubblica amministrazione, evidenziando le sfide specifiche e le implicazioni strategiche, tecnologiche, etiche e giuridiche che accompagnano l'adozione dell'IA, al fine di promuovere e diffondere un utilizzo consapevole, sicuro ed efficace di questa tecnologia anche nella PA. 6. guida alla comprensione del BIM e della gestione informativa digitale delle costruzioni nel processo di affidamento dei contratti pubblici	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSI MODALITA' E-LEARNING	Tutto il personale	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
7. Formazione obbligatoria prevista e imposta dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore;	salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);	A.1 sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; A.2 sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; A.3 sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;	adeguata informazione al lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi.	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15406 - ARMO - SPESE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI PER LA PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE E ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008 (SPESA OBBLIGATORIA) § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026. Finanziato con determinazione n. G17075 del 13/12/2024 avente oggetto "Attività di formazione obbligatoria per il personale della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008, dell'Accordo Stato Regioni 2011 e dell'Accordo

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

					b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze “in entrata” e quello “in uscita”; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;				Stato Regioni 2016 - Affidamento alla Società in house Laziocrea Spa. Impegno di spesa di euro 223.261,75 IVA esente ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 633/1972 e s.m.i., cap. U0000S15406, esercizio finanziario 2025"
prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)	B.1 Corsi per a promozione di una cultura dell'anticorruzione, e della trasparenza	procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione	Gradimento - Apprendimento - Impatto			FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	B.2* VEDI Progetto Syllabus (Area 5 A.4.2) Principi e valori della PA : La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Progetto Syllabus - La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa: Un programma finalizzato ad analizzare le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile.	Test verifica livello competenza		Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSI MODALITA' E-LEARNING	Tutto il personale	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	B.3* VEDI INPS Valore PA (Area 5 B.12) - Efficienza. Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A).	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi	l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA		l'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZIONE	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
etica, trasparenza e integrità	C.Corsi specifici in materia di trasparenza, etica ed integrità	consentire ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche; per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze “in entrata” e quello “in uscita”; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;		FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Personale individuato dalle Direzioni	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
contratti pubblici	D.* VEDI Progetto Syllabus Transizione amministrativa (Area5 A.3.6) - Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese. - Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023;corsi di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63).	Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023 - Norme e procedure del nuovo codice dei contratti pubblici.	Test verifica livello competenza		Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSI MODALITA' E-LEARNING	Tutto il personale	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
lavoro agile	E.1* VEDI Progetto Syllabus Transizione amministrativa (Area5 A.3.4) elevare le competenze sul tema del lavoro agile	Il programma ricostruisce il contesto normativo di riferimento del lavoro agile nella PA, delinea gli strumenti organizzativi disponibili e indica le competenze abilitanti essenziali	Gradimento - Apprendimento - Impatto		Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

		E.2 * VEDI INPS Valore PA (Area 5 B.10) - Efficienza. Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali. (primo livello)	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi	I'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	I'INPS si riserva di somministrare questionari finalizzati ad alimentare gli indicatori di outcome e verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici. I risultati saranno eventualmente aggregati, resi anonimi e utilizzati al solo fine di migliorare le edizioni successive del Programma INPS Valore PA	FORMAZIONE	CORSO ALTA FORMAZION E	Personale individuato dalle Direzioni	Corsi INPS Valore PA L'iniziativa "Valore PA" prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione dei corsi universitari proposti da atenei italiani.
	Privacy	F. Corsi protezione dati personali	Corsi in materia di privacy e protezione dei dati personali	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	pianificazione strategica (art.12 DPCM – Decreto 30 giugno 2022, n. 132)	G. Formazione sulla redazione del PIAO	adeguata formazione e qualificazione al personale preposto alla redazione del piano integrato di attività e organizzazione	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Personale del Gruppo di Lavoro sul PIAO	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
8. Altre attività formative	Tecnico	A. Corsi in materia di antiriciclaggio e contrasto del terrorismo	La formazione si svolgerà in modalità e-learning; i destinatari sono dipendenti neoassunti, dipendenti che non hanno ancora assolto l'obbligo formativo e dipendenti che necessitano di un aggiornamento normativo.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.

Tab. 1 – Piano Formativo 2025: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d’impatto, metodi formativi, destinatari, risorse

	Tecnico	B. Corsi di formazione propedeutici al cambio di profilo professionale	Acquisizione delle competenze necessarie al cambio profilo professionale sulla scorta delle vigenti disposizioni regolamentari	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Personale in cambio profilo	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
	Pari Opportunità	C. Percorsi formativi inseriti nel PAP	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	CORSI IN MODALITA' BLENDED	Tutto il personale	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.
		C.* VEDI Progetto Syllabus (Area 5 A.1 e 3) 1. RIFORMA Mentis; 2. La cultura del rispetto	1. Accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e miglioramento del benessere organizzativo. 3. Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata	Test verifica livello competenza	Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente. Oppure, dopo aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza	FORMAZIONE	CORSO MODALITA' E-LEARNING	Tutto il personale	Progetto «Syllabus» finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica. La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.
	9. a Catalogo	Tecnico	Sono da considerarsi attività formative a catalogo quelle attività offerte da Istituti, Università, Società ed Enti pubblici e privati su temi tecnici specifici e che viene realizzata attraverso la proposta a catalogo di prodotti formativi continuamente aggiornati.	Gradimento - Apprendimento - Impatto	a) gradimento corso media almeno 3,5 punti su scala 1-5 b) indicatori di output/di apprendimento: Questionari a scelta multipla: Utilizzati per valutare la comprensione di concetti specifici; Prove pratiche: per dimostrare le competenze apprese attraverso attività pratiche; Valutazioni formative: Queste includono prove d'ingresso, prove in itinere e valutazioni sommative per monitorare e certificare il progresso degli apprendimenti; Autovalutazioni: i dipendenti possono riflettere sul proprio apprendimento e valutare il proprio progresso; Discussioni di gruppo e presentazioni: Questi metodi permettono ai partecipanti di dimostrare la loro comprensione e applicazione dei concetti attraverso il dialogo e la condivisione di idee con i colleghi. b) indicatori di outcome/impatto gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale;	FORMAZIONE	BLENDED LEARNING	Dirigenti e Funzionari	Fondi Bilancio 2025-2027 capitolo U0000S15902 - ARMO - ALTRI ONERI PER IL PERSONALE § ACQUISTO DI SERVIZI PER FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE DELL'ENTE Deliberazione di Giunta Regionale 16 dicembre 2021, n. 952 - Approvazione schema Contratto Quadro di Servizi tra la Regione Lazio e LAZIOcrea S.p.A. per il periodo 2022-2026.