



**Consiglio Nazionale
delle Ricerche**

Rapporto Tecnico-Gestionale

“Strumenti per la formazione del personale CNR -
Rendicontazione attività di formazione URP anni 2023-2024

dott.ssa Maria Cristina Margiotta

1 – Introduzione

2 – Il CNR e la formazione del Personale

- Bisogni Formativi
- Progetto Valore PA INPS
- Syllabus

3- Rendicontazione attività di formazione URP anni 2023 e 2024

4 - Direttive

1 - INTRODUZIONE

Nell'ambito della gestione dei corsi di formazione per il personale URP si vuole dare una panoramica delle attività di formazione previste per i dipendenti del CNR.

Come sappiamo la pubblica amministrazione – PA vive un elaborato e rinnovato uso delle tecnologie digitali, sempre più complesse e performanti, dei quali il dipendente pubblico è chiamato a conoscere. Il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione pone le sue basi fondamentali sulla formazione, lo sviluppo delle conoscenze, le competenze e le capacità del personale della PA, per rispondere ai cambiamenti culturali e tecnologici della società.

La valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è uno degli obiettivi principali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR (approvato in Consiglio dei Ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021) che, più nello specifico, mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata *“sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”* [1]

La formazione e l’aggiornamento si consolidano attraverso i diversi strumenti messi a disposizione dal CNR e da Enti esterni, col fine di raggiungere una sempre maggiore professionalità e specializzazione del proprio ruolo lavorativo.

Il CNR si impegna nella formazione del personale attraverso il proponimento di 3 categorie principali:

- 1- **BISOGNI FORMATIVI:** corsi di formazione organizzati dall’Unità Formazione e Welfare, riferibili ad aggiornamenti del personale e alle nuove procedure istituzionali;
- 2- **INPS VALORE PA:** corsi organizzati annualmente dall’Inps, mirati al consolidamento professionale;
- 3- **SYLLABUS:** piattaforma strutturata per svolgere corsi di formazione che accompagnano il dipendente pubblico alla crescita formativa, su argomenti di base ed avanzati.

L'obiettivo del presente documento è quello di presentare le diverse opportunità per accedere ai corsi di formazione, al fine di migliorare, sviluppare e consolidare le proprie competenze professionali. Gli strumenti messi a disposizione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni consentono di aggiornarsi e di proiettarsi verso un prossimo futuro, dando consapevolezza alle persone dove il nostro Paese sta andando, accompagnando le scelte strategiche dell'Unione Europea.

Si analizzano, infine, le principali scelte di formazione seguite dai colleghi URP.

PANORAMICA CORSI PA - CNR

1

Corsi di formazione organizzati dall'Unità Formazione e Welfare

**Bisogni
Formativi
Piano
Triennale**

2

Corsi di formazione organizzati da Università e Enti accreditati

**Progetto Valore
PA INPS**

3

Corsi di formazione
SYLLABUS

Gestione CNR

Direzione Centrale Gestione delle
Risorse Unità Formazione e Welfare

Gestione Dipartimento
Funzione Pubblica

Intranet CNR

Procedura per l'inserimento
delle tematiche scelte dal
personale dipendente



2 –IL CNR E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il CNR ha strutturato, all'interno del proprio organigramma, l'ufficio Unità Formazione e Welfare della Direzione Centrale Gestione delle Risorse, preposto all'ascolto, al rilevamento e alla realizzazione della formazione del personale dell'Ente. Si impegna nella valorizzazione delle competenze delle risorse umane e definisce la programmazione, la gestione e il monitoraggio della formazione per il personale dipendente CNR, attraverso il rilevamento dei Bisogni Formativi individuali e di struttura. E' attento esecutore per la formazione obbligatoria del personale in materia di prevenzione e sicurezza.

Il CNR, per la formazione del proprio personale, aderisce anche alle iniziative di Valore PA INPS, che vede la partecipazione dei dipendenti pubblici a corsi di formazione erogati dalle Università e a SYLLABUS, portale per la formazione, voluto dal Dipartimento della Funzione Pubblica per i dipendenti della PA.

• **BISOGNI FORMATIVI**

Con il "Disciplinare in materia di formazione del personale dipendente del Consiglio Nazionale delle Ricerche" in data 25 settembre 2014 [2], redatto con l'attuale contesto normativo, si delineano i processi di gestione della formazione del personale.

Le fasi sono descritte nell'art. 6 e prevedono:

- la preliminare ricognizione degli obiettivi strategici ed operativi di tutte le strutture dell'Ente;
- l'identificazione delle attività da realizzare per il raggiungimento degli obiettivi;
- la definizione dei bisogni formativi ritenuti indispensabili per potenziare le competenze coinvolte in tali attività;
- la definizione degli specifici programmi di formazione da realizzare.

La programmazione annuale della formazione viene rilevata da ogni struttura e trasmessa attraverso la piattaforma Intranet del CNR, (<https://intranet.cnr.it>) dove, per ogni dipendente, viene indicata la tematica, scientifica o trasversale, che il Dirigente/Responsabile chiede di potenziare.

Tutti gli inserimenti vengono analizzati dall'Ufficio Formazione al fine di creare la programmazione della formazione e la redazione del Piano Annuale della Formazione.



• PROGETTO VALORE PA INPS

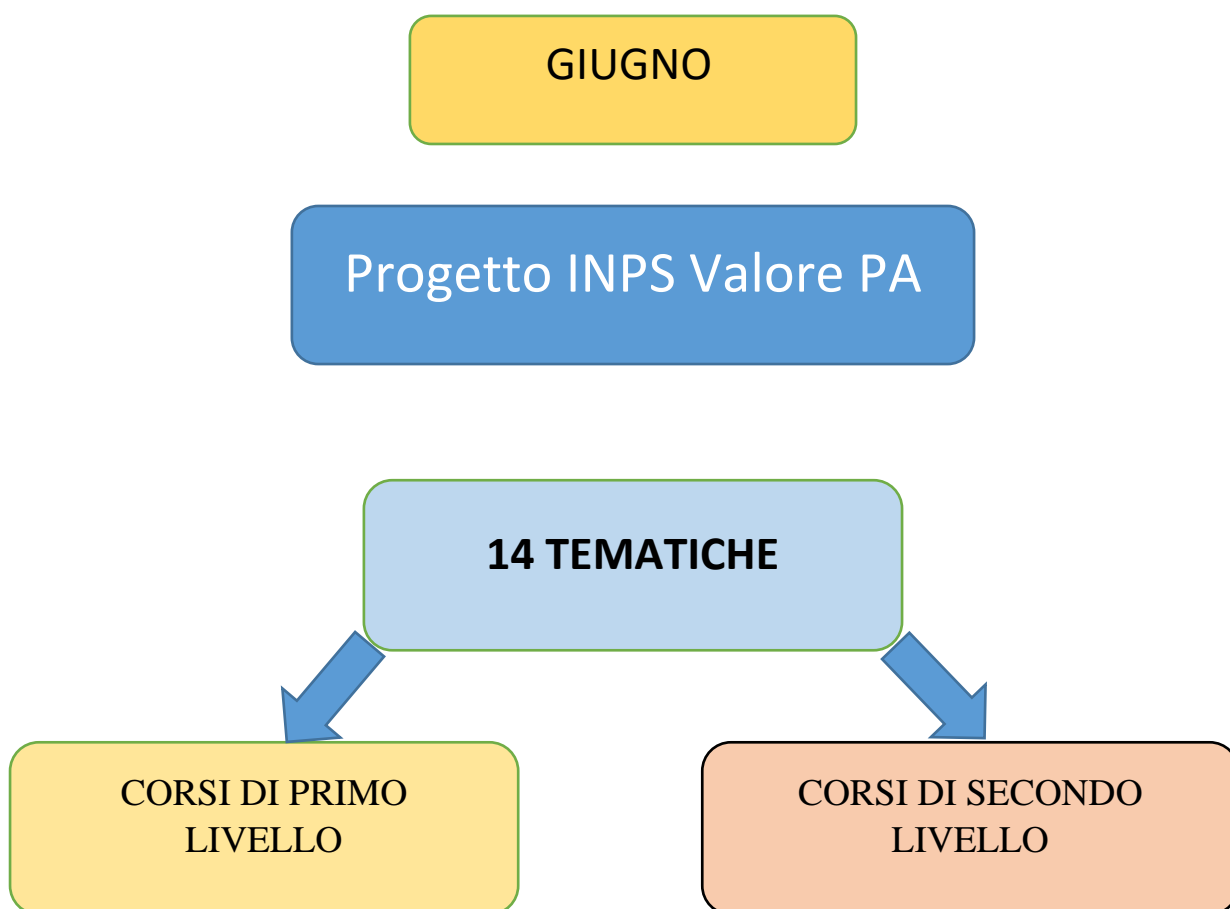
Progetto Valore PA dell'INPS (edizione 2024) per il finanziamento della formazione a favore dei dipendenti del CNR

Ogni anno, nel mese di giugno, il CNR pubblica la circolare per l'adesione al Progetto Valore PA dell'INPS, corsi di formazione rivolti ai dipendenti della pubblica amministrazione iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e alla Gestione Assistenza Magistrale.

L'adesione prevede la totale copertura delle spese sostenute dai dipendenti pubblici per i corsi di formazione affidati alle Università ed Enti accreditati, con erogazione frontale o a distanza.

I corsi di formazione proposti prevedono una durata di 40, 50 o 60 ore complessive, suddivisi in:

- **corsi di primo livello**, ovvero di difficoltà media, rivolti ai dipendenti mediamente competenti nelle tematiche proposte;
- **corsi di secondo livello**, ovvero di alta formazione, rivolti al personale altamente professionalizzato, che intende sviluppare o potenziare ulteriormente le proprie competenze. [2].



Il progetto è suddiviso in tre fasi:

In Prima fase viene pubblicato il bando per l'adesione delle pubbliche amministrazioni;

In Seconda fase avviene l'accreditamento delle Università e/o degli Enti di formazione e la selezione dei corsi da attivare.

In Terza fase vengono individuati e comunicati i partecipanti ai corsi di formazione, preventivamente inseriti nel portale Intranet del CNR. All'atto dell'inserimento dei nominativi, si dovrà obbligatoriamente indicare se il dipendente ha già partecipato a corsi di formazione finanziati da precedenti edizioni del Progetto Valore PA.

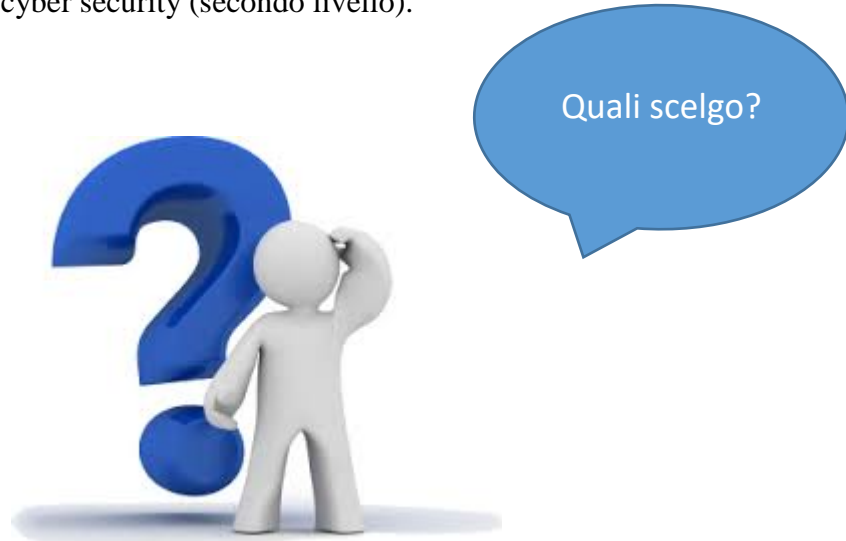
Le tematiche vengono presentate annualmente e restano fondamentalmente le stesse, tollerando alcuni nuovi argomenti di pubblico interesse. Di seguito si riportano le tematiche presentate per il 2024 [3]:

- 01.** Gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA - Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (secondo livello);
- 02.** Gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA - La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'informatica (primo livello);
- 03.** Sviluppare modelli di servizio efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento - 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);
- 04.** Sviluppare modelli di servizio efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento - 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);
- 05.** Coordinare le attività svolte anche tra più PP.AA. - 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);

- 06.** Trasparenza/Partecipazione - Rendere accessibili le informazioni essenziali per avere consapevolezza dell'attività svolta dalle PA - 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);
- 07.** Internazionalizzazione della PA - Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale - 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);
- 08.** Internazionalizzazione della PA - Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale - Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello);
- 09.** Internazionalizzazione della PA - Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale - Il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profili specifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti (primo livello);
- 10.** Efficienza - Aumentare la produttività e la qualità dei servizi - 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);
- 11.** Efficienza - Aumentare la produttività e la qualità dei servizi - Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello);
- 12.** Efficienza - Aumentare la produttività e la qualità dei servizi - Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello);
- 13.** Efficienza - Acquisire competenze specialistiche in materia di previdenza, assistenza e welfare - 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);

14. Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security (secondo livello).



**QUALI SONO LE MIE ATTIVITA'
LAVORATIVE?**

**QUALI PROGETTI DEVE SVOLGERE
L'UFFICIO?**

**COME POSSO MIGLIORARE IL MIO
LAVORO?**

- **SYLLABUS**

DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

TRANSIZIONE
AMMINISTRATIVA

PRINCIPI E VALORI
DELLA PA

TRANSIZIONE DIGITALE

TRANSIZIONE
ECOLOGICA

PERCORSI OFFERTI DA SYLLABUS:

Transizione Amministrativa

- 1 - Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
- 2 - Conoscere gli elementi essenziali di progettazione e promozione di iniziative di partecipazione pubblica
- 3 - Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative di accountability nella Pubblica Amministrazione italiana
- 4 - Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione

Transizione Digitale

- 1 - Conoscere gli elementi essenziali per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali
- 2 - Consapevolezza della Cybersecurity
- 3 - Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- 4 - Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- 5 - Erogare servizi on-line
- 6 - Conoscere l'identità digitale
- 7 - Proteggere i dati personali e la privacy
- 8 - Proteggere i dispositivi

Principi e Valori della PA

1 - Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione

Transizione Ecologica

1 – Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile



2 - Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile

Corsi Singoli:

1 - Introdurre all'intelligenza artificiale

2 - RIFORMA Mentis

Attestazioni di Syllabus

<p>OPEN BADGE</p>  <p>The logo is a purple circular badge with a scalloped edge and a ribbon at the bottom. It features the Syllabus logo and the text 'Dipartimento della Funzione Pubblica'.</p>	<p>Attestano la competenza acquisita, ne riconoscono la validità a livello internazionale e, grazie al formato open source, possono essere condivisi anche sui social. Sono garantiti da Syllabus e ospitati nella piattaforma.Bestr.</p> <p>Riconosciuti in tutto il mondo</p>
<p>DIGITAL BADGE</p>  <p>The logo is a purple circular badge with a scalloped edge. It features the Syllabus logo and the text 'Dipartimento della Funzione Pubblica'.</p>	<p>Sono attestati digitali che riconoscono l'acquisizione di una competenza e l'ottenimento di un livello di padronanza. Vengono rilasciati direttamente da Syllabus e valorizzano quanto appreso durante il percorso o corso singolo.</p> <p>Riconosciuti dalla PA italiana</p>
<p>REPORT DI PARTECIPAZIONE</p>  <p>The image shows a document header with the Syllabus logo and the text 'Report di partecipazione'. Below it, there is a line for 'Si attesta che' followed by a redacted name. Further down, it says 'ha frequentato il corso online' and 'Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale - Livello intermedio (Edizione 02) promosso nell'ambito del Progetto "Syllabus" Roma, 2024'.</p>	<p>Al termine di ogni corso, sarà possibile scaricare un report di partecipazione con il dettaglio della formazione seguita e in che periodo è stato frequentato.</p>

3- RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE URP ANNI 2023 E 2024

ANNO 2023

Nel 2023 l'URP era composto da 14 Unità di personale assegnato.

L'Unità Formazione e Welfare ha organizzato 57 corsi di formazione di diversa tematica, individuando i bisogni formativi del personale CNR inseriti nel Piano Triennale di Formazione.

4 unità hanno partecipato a corsi di formazione organizzati dal CNR per un totale di h. 69,10:

1 unità ha partecipato a corsi di formazione di Syllabus per un totale di h. 4,30;.

Nessuna unità ha partecipato a corsi di formazione Valore PA

10 persone hanno scelto di formarsi seguendo corsi di formazione di altre organizzazioni, per un totale di 560,50 ore.

Personale Assegnato all'URP – Anno 2023	CORSI CNR	VALORE PA	SYLLABUS	ALTRI CORSI
14 unità	4 unità	0	1 unità	10 unità
Ore di formazione	69,10	0	4,30	560,50

ANNO 2024

Nel 2024 il personale URP è composto di 12 unità:

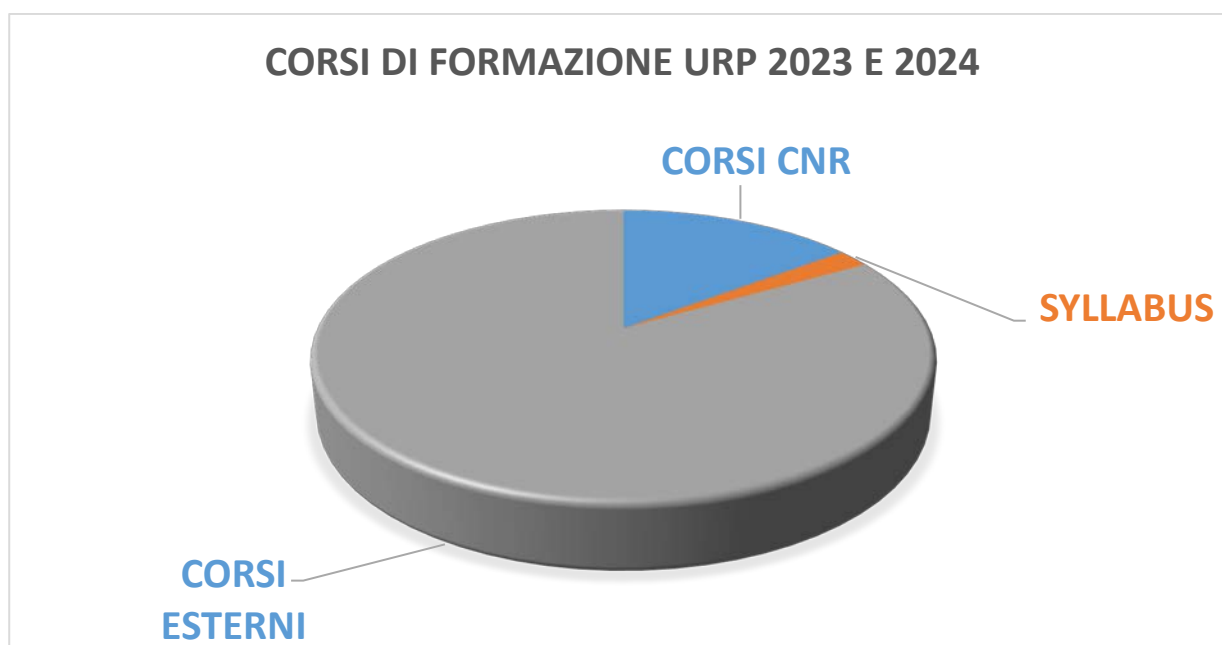
L'Unità Formazione e Welfare ha organizzato 54 corsi di formazione di diversa tematica, individuando i bisogni formativi del personale CNR inseriti nel Piano Triennale di Formazione.

N. 7 unità dell'URP hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dal CNR per un totale di 80,20 ore;

N. 1 unità ha partecipato ai corsi Syllabus, per un totale di 16,20 ore;

N. 6 unità hanno partecipato a corsi di formazione di altre organizzazioni per un totale di 287,10 ore.

Personale Assegnato all'URP – Anno 2024	CORSI CNR	VALORE PA	SYLLABUS	ALTRO
12	7	0	1	6
Ore di formazione	80,20	0	16,20	287,10



Dal grafico emerge una sostanziale differenza tra i corsi di formazione erogati dal CNR, Valore PA, Syllabus rispetto a quelli organizzati da altre aziende. Risulta, infatti, una maggiore partecipazione allo svolgimento dei corsi più “professionalizzanti” erogati da aziende specifiche di settore.

Questo dato fa riflettere e abbozzare una considerazione: i corsi di formazione organizzati dall’Unità Formazione e Welfare sembrano essere orientati ad una formazione più a carattere generale, aprendo la panoramica ad una formazione non troppo specifica, ma rispondendo pienamente alle normative di legge sulla formazione obbligatoria di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Il personale, invece, con maggiore professionalità in un settore specifico, sembra essere propenso ad una formazione più dettagliata e distinta che rientri, cioè, più specificatamente nella materia di interesse.

Si deve però aggiungere che i corsi organizzati dall’Ente sono molto seguiti ed apprezzati da almeno due unità dell’ufficio, una delle quali lavora fuori Italia: questa partecipazione costante fa ritenere che comunque sussistono importantissime condizioni, anche emotive, legate non soltanto alla formazione ad ampio spettro che viene offerta, ma di appoggio anche alla solidale appartenenza lavorativa che fa sentire il dipendente in famiglia.

Molto meno seguiti risultano essere i corsi di formazione organizzati da Valore PA e da Syllabus. Questo dato potrebbe nascondere un’insofferenza del dipendente a partecipare ad una formazione che non lo vede coinvolto direttamente nell’apprendimento e nell’interazione con le altre persone, rendendo di fatto sempre più lontana ogni espressione personale e identitaria.

In ultima analisi si può considerare che, le scelte fatte dal personale URP sui corsi di formazione, siano coerenti quando si sviluppa un maggiore coinvolgimento nelle attività di gruppo, i cui obiettivi risultano in sintonia con le competenze dell’Ufficio e solidali con tutti i colleghi. L’appartenenza al gruppo e il sentirsi seguiti nell’apprendimento da un coach esperto, sono elementi sostanziali per svolgere in modo entusiasta i corsi di formazione.

RIFERIMENTI E DIRETTIVE:

[1] DIRETTIVA FORMAZIONE MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

[2] DISCIPLINARE IN MATERIA DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (DEL 25 SETTEMBRE 2014. DELIBERA 176/2014)

[3] DIRETTIVA PROGETTO VALORE PA 2024 (CIRCOLARE 27/2024)

[4] DIRETTIVA FORMAZIONE SYLLABUS



Direttiva_ formazion eMinistroPubblicaAr

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_Formazione.pdf



Disciplinare Materia Formazione Persona

<https://archivio.urp.cnr.it/documenti/c14-036-aA.pdf>



Direttiva-Progetto Valore-PA-2024.pdf

https://www.urp.cnr.it/system/files/2024-06/All-1-Direttiva-Valore-PA-2024_signed.pdf



Direttiva formazione Syllabus

<https://archivio.urp.cnr.it/documenti/c23-12-a1.pdf>