

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE CONTRATTUALIZZATO**

sottosezione di programmazione “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” della sezione 3 (Organizzazione e capitale umano) del PIAO

### **INTRODUZIONE**

La formazione del personale, quale elemento della sottosezione di programmazione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” della sezione 3 (Organizzazione e capitale umano) del PIAO, si inserisce in un più generale contesto di politiche strategiche di organizzazione e utilizzo del capitale umano che, con specifico riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale, investe la riqualificazione e il potenziamento delle competenze professionali (sia in termini di priorità strategiche che di obiettivi e di risultati attesi), le risorse previste nell’ambito delle strategie formative fino a comprendere le misure da adottare per l’incentivazione all’accesso a percorsi di istruzione e di qualificazione professionale del personale.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Artt. 20 e 26 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- Art. 54 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Università – Quadriennio giuridico 2006-09 e primo biennio economico 2006-07;
- Art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’Area VII – Quadriennio giuridico 2002-05 e primo biennio economico 2002-03;
- Art. 42, comma 6, lett. g) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018;
- Direttiva n. 10 del 30/07/2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto “*Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- Direttiva 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*”;
- Normative che prevedono la formazione obbligatoria in materie specifiche:
  - Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
  - Legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione);

- Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016;
- Art. 54, comma 7, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici).

### **FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 (suddivisione per genere, livello ed età)**

| Tipologia formazione                                      | Uomini |            |            |            |       |        |              |                 | Donne |            |            |            |       |        |              |                 |
|---|--------|------------|------------|------------|-------|--------|--------------|-----------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|--------------|-----------------|
|   | <30    | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60   | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | <30   | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >60   | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| Aggiornamento professionale                               | 0      | 34         | 296        | 564        | 265   | 1.159  | 26,73        | 38,14           | 0     | 52         | 856        | 1627       | 642   | 3.177  | 73,27        | 65,05           |
| Formazione obbligatoria (privacy, anticorruzione, ecc...) | 8      | 44         | 184        | 375        | 190   | 801    | 40,33        | 26,36           | 8     | 48         | 283        | 594        | 252   | 1.185  | 59,67        | 24,26           |
| Sicurezza   | 21     | 185        | 201        | 377        | 295   | 1.079  | 67,44        | 35,51           | 30    | 132        | 185        | 120        | 54    | 521    | 32,56        | 10,67           |
| Tematiche CUG   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00         | 0,00            | 0     | 0          | 0          | 0          | 1     | 1      | 100,00       | 0,02            |
| Totale ore  | 29     | 263        | 681        | 1.316      | 750   | 3.039  |              |                 | 38    | 232        | 1.324      | 2.341      | 949   | 4.884  |              |                 |
| Totale ore %  | 0,95   | 8,65       | 22,41      | 43,30      | 24,68 | 38,36  |              |                 | 0,78  | 4,75       | 27,11      | 47,93      | 19,43 | 61,64  |              |                 |

**Tab. 1**

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### **STATO DI ATTUAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE FORMATIVA 2023-2025**

La pianificazione della formazione per il triennio 2023-2025, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, si è sviluppata attorno ad alcune principali direttrici strategiche: l'accrescimento delle competenze digitali del personale, obiettivo oramai imprescindibile in ogni contesto produttivo evoluto, il soddisfacimento dei fabbisogni formativi in ambito contabile e finanziario, fabbisogni ampiamente avvertiti e rilevati in ogni settore dell'amministrazione, e gli approfondimenti tematici promossi dalle principali comunità professionali del Consorzio Interuniversitario per la Formazione (Co.In.Fo.).

Si dà conto, a seguire, delle azioni intraprese, nel corso dell'anno 2023, al fine di realizzare le suindicate finalità, anche in risposta ai fabbisogni formativi emersi dalla quotidiana prassi operativa delle strutture universitarie, fabbisogni segnalati ai vertici dell'apparato amministrativo sia nell'ambito di apposita procedura ricognitiva, sia attraverso altri canali ufficiali di comunicazione.

## **Le competenze digitali per la PA e la direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione**

L'Università degli Studi di Perugia, in linea con la pianificazione formativa adottata nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, nel corso del 2022 ha aderito al progetto governativo "Competenze digitali per la PA", (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/offerta-dati-informazioni>) mirato a fornire ai dipendenti non specialisti IT una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi attraverso un apposito sistema di *assessment*, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online.

L'iniziativa in argomento è stata avviata con direttoriale prot. n. 190072 del 24 giugno 2022, diffusa a tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo. Un ulteriore impulso allo sviluppo del programma incentrato sulla transizione digitale è pervenuto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, la cui direttiva in materia di formazione, firmata il 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*") ha posto al centro dei processi di *up/re-skilling* del personale pubblico il superamento del *digital gap*, i.e. il divario produttivo rilevabile tra il personale più evoluto nell'impiego delle tecnologie digitali e quello che ancora oggi, per ragioni culturali o anagrafiche, sconta limiti importanti nell'approccio alle nuove metodiche gestionali e operative.

La suddetta direttiva sulla formazione prevede, in tema di competenze digitali, che le amministrazioni che abbiano aderito al progetto entro il 28 febbraio 2023 debbano avere conseguito, entro il 30 settembre 2023, il completamento delle attività di *assessment* e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Per agevolare il raggiungimento di tale obiettivo, tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo ha ricevuto, con circolare direttoriale n. 299894 del 13 settembre 2023, istruzioni particolari sulle nuove modalità di utilizzo della piattaforma Syllabus (che nel frattempo è stata oggetto di importanti evoluzioni tecniche e contenutistiche) ed è stato sollecitato, anche alla luce delle indicazioni contenute nella succitata direttiva ministeriale, ad intraprendere uno o più percorsi di formazione in materia di competenze digitali tra quelli disponibili in piattaforma, concludendoli entro sei mesi a decorrere dalla ricezione della circolare, nel caso fosse già stato avviato il percorso formativo, o dall'inizio del percorso stesso.

Sin dal momento in cui i corsi di formazione sono stati resi accessibili ai dipendenti destinatari, è stato effettuato un monitoraggio costante della partecipazione generale all'iniziativa, attingendo, principalmente, alla reportistica disponibile nella piattaforma dedicata, le cui risultanze,

elaborate in forma anonima e aggregata, vengono esposte, a seguire, con riferimento alla data del 30 settembre 2023.

### Dati aggiornati al 30/09/2023

Abilitati: 932    Donne: 542 (58.15%)    Uomini: 390 (41.85%)

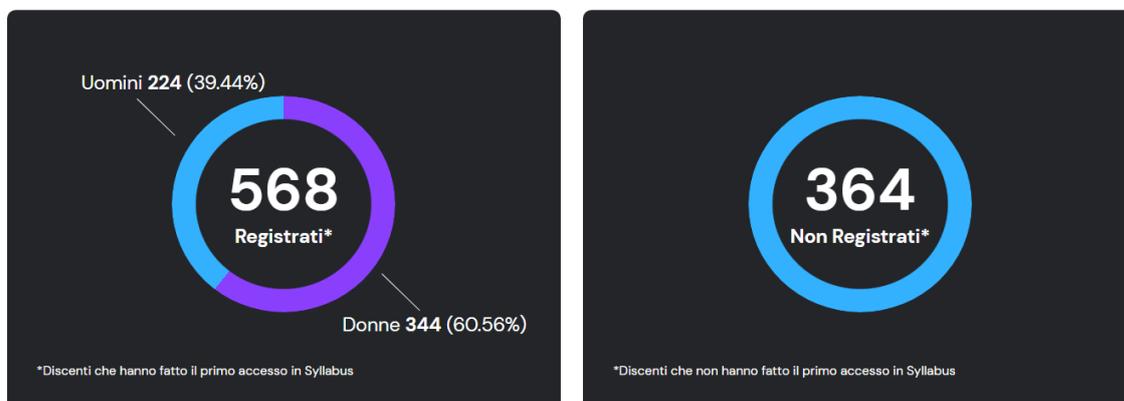


Fig. 1 – Personale registrato alla piattaforma Syllabus al 30 settembre 2023

Dalle risultanze della piattaforma (Fig. 1) emerge che il personale abilitato a svolgere i percorsi formativi del programma “Competenze digitali per la PA” (fotografia al 30 settembre 2023) è pari a n. **932** unità, la maggior parte delle quali ha già effettuato la registrazione alla piattaforma Syllabus. Si tenga conto che n. 25 unità sono state assunte nel corso del 2023 e non erano precedentemente in forza presso l’Ateneo di Perugia.

| Competenza   | Quota degli abilitati che hanno iniziato e <b>NON CONCLUSO</b> il percorso | Quota degli abilitati che hanno iniziato e <b>CONCLUSO</b> il percorso |
|--|--|--|
| <b>GESTIRE DATI, INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI</b>           | <b>331 (35,51%)</b>  | <b>188 (20,17%)</b>  |
| PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE DOCUMENTI INFORMATICI               | 267 (28,65%)   | 129 (13.84%)   |
| CONOSCERE GLI OPEN DATA  | 237 (25,43%)   | 120 (12.88%)   |
| COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL’INTERNO DELL’AMMINISTRAZIONE        | 271 (29,08%)   | 181 (19.42%)   |
| COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE ED ALTRE PA      | 243 (26,07%)   | 119 (12.77%)   |
| PROTEGGERE I DISPOSITIVI   | 279 (29,93%)   | 163 (17.49%)   |
| PROTEGGERE I DATI PERSONALI E LA PRIVACY                         | 248 (26,60%)   | 139 (14.91%)   |
| CONOSCERE L’IDENTITÀ DIGITALE                                    | 238 (25,53%)   | 124 (13.30%)   |
| EROGARE SERVIZI ON-LINE  | 250 (26,82%)   | 133 (14.27%)   |
| CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE            | 244 (26,18%)   | 111 (11.91%)   |
| CONOSCERE LE TECNOLOGIE EMERGENTI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE | 247 (26,50%)   | 138 (14.81%)   |

Tab. 2 – Dipendenti abilitati che hanno avviato la formazione per ciascuna delle 11 competenze Syllabus: la seconda colonna mostra il numero e la percentuale dei dipendenti che non hanno ancora concluso il percorso iniziato, mentre la

terza colonna presenta il dato relativo ai dipendenti che hanno portato a termine la formazione. La riga relativa alla prima competenza viene evidenziata in quanto registra i valori più alti in termini di avvio e conclusione della formazione.

La tabella sopra riportata (Tab. 1) mostra, per ciascuna delle 11 competenze, la quota di personale abilitato che ha iniziato il percorso corrispondente senza ancora averlo concluso, nonché la quota di personale che ha portato a termine il percorso; mentre per la prima competenza (“*Gestire dati, informazioni e contenuti digitali*”) la quota indicata dalla direttiva ministeriale (formazione avviata dal 30% del personale al 30 settembre 2023) è stata ampiamente superata (35.51%), le altre competenze registrano valori in alcuni casi prossimi alla soglia di conseguimento e, comunque, mai inferiori al 25%. Dal momento che la direttiva suddetta richiede genericamente il completamento delle attività di *assessment* e l’avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti, senza indicare un numero minimo di competenze nelle quali tale obiettivo debba essere conseguito entro la data suindicata (come avviene, invece, con riferimento all’obiettivo formativo individuale, il cui raggiungimento comporta che ciascun dipendente consegua un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus), si deve ritenere senz’altro conseguito, in base alle risultanze relative alla prima competenza, l’obiettivo imposto dal par. 3.1 della direttiva circa il raggiungimento della prefissata percentuale di personale avviato alla formazione.

### **Ampliamento dell’offerta formativa di Syllabus e nuovi strumenti “*in house*”**

Nel corso dell’anno 2023, l’offerta formativa di Syllabus si è arricchita di due ulteriori ambiti tematici, l’ambito della “*transizione amministrativa*” e l’ambito della “*transizione ecologica*”; tale evoluzione si è riflessa nella nuova denominazione assunta dalla piattaforma (“*Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni*”).

Per quanto concerne la formazione in materia di transizione amministrativa, con direttoriale prot. n. 332667 del 9 ottobre 2023 tutti i Responsabili delle strutture amministrative dell’Ateneo sono stati invitati ad individuare il personale da avviare al percorso formativo “*Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023*”, percorso predisposto da Formez PA con il supporto scientifico dell’Università degli Studi di Perugia nell’ambito del progetto “*Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa e per l’innovazione della PA*” attuato da Formez PA, finanziato nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L’attivazione del programma in argomento, avente carattere di obbligatorietà per i Responsabili Unici di Progetto ai sensi dell’art. 15 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, è coincisa con l’introduzione di un importante elemento di innovazione nella gestione della formazione erogata dalla piattaforma Syllabus, essendo stata, per l’occasione, fornita ai Responsabili di struttura una apposita applicazione informatica sviluppata “*in house*” grazie alla

collaborazione tra la Ripartizione del personale e la Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo (SIA), diretta a semplificare notevolmente la procedura di individuazione dei destinatari della formazione.

Con circolare direttoriale prot. n. 341763 del 19 ottobre 2023 è stato, inoltre, aperto a tutto il personale dirigente, TAB e CEL, il corso “Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA”, incluso nell’ambito tematico della transizione digitale, avente l’obiettivo di accrescere la consapevolezza in materia di Cybersicurezza nell’ambito delle pubbliche amministrazioni e fornire indicazioni mirate a ridurre l’esposizione alle minacce cyber, illustrando le modalità di difesa contro eventuali attacchi informatici.

## **ISOIVA**

L’*improvement* delle competenze in ambito contabile e finanziario costituisce l’altro principale obiettivo della pianificazione formativa 2023-2025. Tale impegno si è tradotto, per il 2023, nell’adesione al progetto **ISOIVA** (<https://www.isoiva.it>) promosso dal **Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (Co.In.Fo.)**, rivolto a tutti i dipendenti amministrativi e contabili delle università ed enti di ricerca che abbiano nel proprio lavoro coinvolgimenti a qualunque livello con contabilità e risorse umane e, specificatamente, con i relativi aspetti tributari, fiscali, previdenziali e assicurativi.

Sono stati organizzati **due corsi**, per una durata totale di ventuno ore distribuite in tre giornate, con test di valutazione finale dell’apprendimento il cui risultato è stato riportato nell’attestato di frequenza rilasciato dal Co.In.Fo., unitamente al riassunto del programma svolto. Ambedue i corsi hanno registrato la partecipazione di un importante numero di dipendenti, come risulta dal prospetto a seguire.

| <b>GENERE</b>             | <b>UNITÀ</b> | <b>ORE</b>      |
|---------------------------|--------------|-----------------|
| <b>F</b>                  | 155          | 1.729,00        |
| <b>M</b>                  | 55           | 700,00          |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>210</b>   | <b>2.429,00</b> |

**Tab. 3** – Partecipanti al progetto ISOIVA 2023, suddivisi per genere, numero e ore di formazione.

## **Adesione alle altre comunità professionali del Co.In.Fo.**

In attuazione del Piano della formazione approvato per il triennio 2023-2025, nel mese di febbraio del 2023 questo Ateneo ha aderito, oltre ad ISOIVA, alle seguenti comunità professionali del Co.In.Fo.:

### **1. SEGRETERIE 2.1**

L’adesione a questa comunità prevedeva la partecipazione a n. 2 sessioni formative a distanza, che si sono tenute il 3 aprile 2023 e nei giorni 14 e 15 dicembre 2023.

Hanno beneficiato degli approfondimenti suddetti n. 5 unità di personale.

## 2. **UniCONTRACT**

In programma vi erano n. 2 sessioni da remoto, la prima delle quali si è svolta il 29 e il 30 maggio 2023 e la seconda il 27 e il 28 novembre 2023 per n. 5 unità di personale.

## 3. **UniR.U.**

Previsti n. 2 approfondimenti a distanza, di cui il primo si è tenuto il 12 e il 13 aprile 2023 e il secondo il 4, il 5 e il 6 dicembre 2023, per n. 5 unità di personale.

## 4. **UniSAN**

Erano programmate n. 2 sessioni di formazione da remoto; la prima ha avuto luogo nelle date del 20 e del 21 febbraio 2023, la seconda il 17 novembre 2023, per n. 4 unità di personale.

L'adesione alle suddette iniziative ha consentito ai partecipanti di cogliere fondamentali occasioni di accrescimento professionale, anche nella prospettiva di una successiva condivisione dei contenuti con altri colleghi non direttamente coinvolti negli eventi formativi di cui trattasi.

## **Formazione in materia di sostenibilità**

Perseguendo la finalità di contestualizzare e diffondere nell'ambito della Comunità Accademica le c.d. *Buone pratiche di sostenibilità*, in conformità agli obiettivi del *Piano della Sostenibilità* dell'Università degli Studi di Perugia e in analogia a quanto già definito con il D.D.G. n. 164 del 19 luglio 2022, con il quale si è provveduto ad adottare le *Linee guida* e il *Codice comportamentale in materia di uso razionale dell'energia*, è stato progettato un percorso formativo dedicato alle tematiche della sostenibilità e rivolto al personale dell'Ateneo. Con tale percorso, intitolato "*Buone pratiche per un Ateneo più sostenibile*", si è dato avvio a un ciclo formativo che si prevede di svolgere mediante appuntamenti periodici, nell'ambito dei quali saranno trattati diversi aspetti della sostenibilità. L'attività formativa in argomento si colloca in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, ovvero con il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel 2015 da 193 Paesi membri dell'ONU, tra cui l'Italia.

L'Agenda 2030 esprime un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, superando definitivamente l'idea che la sostenibilità sia una problematica esclusivamente ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo e del benessere delle società odierne. L'attuazione di un modello sostenibile di sviluppo richiede, dunque, il contributo dei governi nazionali, delle governance societarie e istituzionali, ma anche e, soprattutto, di ogni singolo individuo.

La formazione del personale dell'Ateneo in materia di sostenibilità si propone, pertanto, quale strumento d'azione finalizzato a sensibilizzare ed

educare gli individui alla consapevolezza necessaria a modificare, in senso migliorativo, abitudini e comportamenti, nell'interesse della collettività.

La prima edizione dell'iniziativa formativa "*Buone pratiche per un Ateneo più sostenibile*" si è tenuta il 5 dicembre 2023, registrando vivo interesse da parte del personale dell'Ateneo.

## **RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DELL'ATENEO**

L'Università degli Studi di Perugia persegue gli obiettivi di formazione, aggiornamento e accrescimento delle competenze professionali del proprio personale non solo grazie ad iniziative formative organizzate e/o promosse dall'Amministrazione centrale, ma anche tramite percorsi di formazione individuati e gestiti dalle singole strutture decentrate, a valere sul relativo budget.

L'Università degli Studi di Perugia è impegnata nella rilevazione costante dei fabbisogni formativi del personale TAB, i quali emergono in via immediata dalla continua interazione tra la Ripartizione del Personale e le altre strutture dell'Ateneo, sia centrali che periferiche, nonché dal coordinamento gestionale di tutte le componenti dell'apparato amministrativo ad opera della Direzione Generale.

Periodicamente, l'Ateneo procede, altresì, a una rilevazione generale dei fabbisogni formativi, coinvolgendo tutti gli attori dell'organizzazione amministrativa in una attenta analisi delle esigenze di formazione e aggiornamento professionale, analisi che comporta valutazioni incentrate sulla peculiarità di situazioni individuali e organizzative apprezzabili soltanto a livello di singola struttura.

Al fine di definire in maniera più compiuta il quadro informativo già emerso dalla quotidianità delle relazioni istituzionali interne, con nota direttoriale assunta al prot. n. 295670 del 6 ottobre 2022 è stata avviata una **rilevazione dei fabbisogni di formazione** del personale TAB, intesa ad agevolare, *in primis*, il conseguimento degli obiettivi di accrescimento professionale e culturale già individuati a livello strategico nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 e, in seconda istanza, a favorire lo sviluppo della professionalità e della capacità operativa dei dipendenti in aspetti connessi agli ambiti di attività nei quali gli stessi già espletano la propria prestazione lavorativa.

L'iniziativa ha coinvolto i Direttori e i responsabili amministrativi delle strutture decentrate, i Dirigenti delle ripartizioni amministrative centrali e tutti i funzionari privi di dirigenza; i predetti soggetti sono stati invitati a indicare, con riferimento ad alcune fondamentali aree di intervento formativo e in presenza di specifiche esigenze di approfondimento, temi e argomenti particolari da porre ad oggetto di eventuali future iniziative di formazione e aggiornamento professionale.

Per l'anno 2023, l'Amministrazione universitaria, nel proposito di aggiornare le risultanze della rilevazione dei fabbisogni formativi intrapresa nel corso del 2022, con direttoriale prot. n. 335452 del 12.10.2023 ha chiesto ai responsabili poc'anzi citati di dare conto delle esigenze di formazione allo stato emergenti, allo scopo di consentire la pianificazione degli interventi di formazione, per il triennio 2024-2026.

Si espongono, nel seguente prospetto riepilogativo, le risultanze della rilevazione sopra riferita.

| <b>AREA DI INTERVENTO</b>          | <b>PERCORSI FORMATIVI SUGGERITI</b>   |
|------------------------------------|---|
| <b>CONTABILITÀ</b>                 | LA CONTABILITÀ GENERALE E ANALITICA IN U-GOV  |
|                                    | LA FATTURAZIONE ELETTRONICA   |
|                                    | U-BUDGET  |
|                                    | GESTIONE CONTABILE CONTRATTI A PERSONALE NON STRUTTURATO IN U-GOV                               |
|                                    | FORMAZIONE SU INVENTARIO E GESTIONE DEL PATRIMONIO MOBILIARE                                    |
|                                    | RENDICONTAZIONE PROGETTI  |
|                                    | U-GOV CONTABILITA'  |
|                                    | CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE (ACCRUE)  |
|                                    | CONTROLLI CONTABILI E BUONE PRASSI PER LA CORRETTA PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO UNICO DI ATENEO |
|                                    | AGGIORNAMENTO FISCALE (ISOIVA)  |
| <b>PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO</b> | DISCIPLINA DEL CONTROLLO DELLE AUTOCERTIFICAZIONI   |
|                                    | LA DISCIPLINA DEL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO   |
|                                    | APPROFONDIMENTI SU CONTRATTI LAVORO AUTONOMO  |
|                                    | CORRETTA REDAZIONE ATTI AMMINISTRATIVI  |
|                                    | IL DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI (DOCUMENTALE, CIVICO E GENERALIZZATO)            |
|                                    | IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO: COMPITI E RESPONSABILITÀ                                |
|                                    | SUPPORTO ORGANI COLLEGIALI  |
|                                    | CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE: CRITICITA' E BUONE PRATICHE                                    |
| <b>COMUNICAZIONE</b>               | IL SOCIAL MEDIA MANAGER NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  |
|                                    | ORGANIZZARE E GESTIRE PRESENTAZIONI DI SUCCESSO: PUBLIC SPEAKING                                |
|                                    | INFORMATICA DI BASE GESTIONE SITI WEB   |
|                                    | COMPITI E MANSIONI DEGLI ADDETTI ALLA SEGRETERIA DI DIREZIONE                                   |
|                                    | COMUNICAZIONE PUBBLICA E SOCIAL MEDIA MANAGEMENT  |
|                                    | UTILIZZO SOCIAL PROMOZIONE DIPARTIMENTO   |
|                                    | KNOW LEDGER MANAGEMENT  |
|                                    | SAPER COMUNICARE: COMUNICAZIONE VERBALE E SCRIVERE EFFICACEMENTE                                |

|   |  |
|---|--|
| <b>RESPONSABILI UNICI DI PROGETTO (D.Lgs. n. 36/2023)</b> | CORSO APPROFONDITO SUL CODICE DEGLI APPALTI - AGGIORNAMENTI NORMATIVI  |
| <b>SUPPORTO ALLA RICERCA</b>                              | PROGETTAZIONE EUROPEA  |
|   | REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI NEI PROGETTI DI RICERCA  |
|   | CORSO AVANZATO DI LINGUA INGLESE PER LA PROGETTAZIONE EUROPEA  |
|   | MANAGEMENT E CONTROLLO DEI FONDI COMUNITARI  |
|   | SICUREZZA NEI LABORATORI   |
|   | ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EVENTI DI DIVULGAZIONE SCIENTIFICA MANAGEMENT  |
|   | GESTIONE/RENDICONTAZIONE PROGETTI RICERCA  |
|   | CORSO DI FORMAZIONE PER STRUMENTAZIONE DI LABORATORIO:<br>-GC(GASCROMATOGRAFIA)<br>-HPLC(CROMATOGRAFIA.LIQUIDA)<br>- SALDATURA METALLI E MATERIALI VARI UTILIZZO |
|   | GESTIONE GAS TECNICI CON NORMATIVE   |
|   | PNRR: PRINCIPI GENERALI, CIRCOLARI MEF, LINEE GUIDA MUR, BANDI, RELATIVA GESTIONE FINANZIARIA E RENDICONTAZIONE  |
|   | BANCHE DATI - CAD - MATLAB - GIS   |
| <b>SUPPORTO ALLA DIDATTICA</b>                            | METODOLOGIA DELLA DIDATTICA  |
|   | FORMAZIONE SU ORIENTAMENTO E CAREER GUIDANCE   |
|   | U-GOV DIDATTICA  |
| <b>INFORMATICA</b>  | SOFTWARE PER MONTAGGIO VIDEO PREMIERE PRO  |
|   | SOFTWARE PER GESTIONE STREAMING E GESTIONE REGIA   |
|   | MANAGING MODERN DESKTOPS (BY MICROSOFT INTUNE)   |
|   | BIM (INTERAZIONE COMPONENTE INFORMATICA/COMPONENTE PROGETTISTICA)  |
|   | CORSI DI APPROFONDIMENTO PER TITULUS   |
|   | INTRODUZIONE CORSI DI LIVELLO MEDIO-AVANZATO RIGUARDO LA SICUREZZA INFORMATICA, WORDPRESS E MS AZURE   |
|   | CORSO CERTIFICAZIONE MICROSOFT OFFICE SPECIALIST/EXPERT  |
|   | CORSI DI AGGIORNAMENTO SU UTILIZZO ONE DRIVE, WORD, EXCEL E POWERPOINT PER ELABORAZIONE DATI   |
|   | PROGRAMMAZIONE PER ARDUINO - PLAYTON   |
|   | WEB DESIGN ECOL  |
|   | ATTUAZIONE DEI PIANI DI SICUREZZA INFORMATICA E NORMATIVA CONNESSA   |
| <b>SERVIZI BIBLIOTECARI</b>                               | AGGIORNAMENTO SULLE REGOLE DI CATALOGAZIONE  |
|   | AGGIORNAMENTO SULLE BANCHE DATI PRESENTI NELLE RISORSE ELETTRONICHE D'ATENEO.  |
|   | PUBBLICAZIONI AD ACCESSO APERTO E SCIENZA APERTA IN AMBITO ACCADEMICO  |
|   | SVILUPPO DELLE COLLEZIONI CARTACEE ED ELETTRONICHE IN AMBITO ACCADEMICO  |
|   | CARTA DEI SERVIZI DELLE BIBLIOTECHE ACCADEMICHE, RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI E STANDARD DI QUALITÀ  |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI</b> | DATA PROTECTION E AGGIORNAMENTI NORMATIVI |
| <b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>  | IL PORTALE DEI CONTRATTI PUBBLICI         |
|                                      | AGGIORNAMENTI NORMATIVI                   |

Tab. 4 – Aggiornamento dei fabbisogni formativi

## PIANIFICAZIONE FORMATIVA 2024-2026

### **Prosecuzione delle azioni intraprese in attuazione del PIAO 2024-2026 e nuovi orizzonti della formazione del personale.**

L'Università degli Studi di Perugia, in linea con la pianificazione formativa adottata nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, conferma, anche per il triennio 2024-2026, il proposito di assumere, quale principale obiettivo strategico in termini di valorizzazione e sviluppo professionale del capitale umano, il pieno soddisfacimento delle esigenze di formazione e aggiornamento professionale emerse nella concreta prassi operativa del personale sotto il profilo delle competenze digitali, nel convincimento che lo sviluppo di tali competenze sia condizione essenziale per un generale accrescimento qualitativo delle prestazioni lavorative del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL.

L'azione amministrativa sarà, inoltre, intesa a dare seguito, nei limiti delle concrete possibilità organizzative e delle disponibilità finanziarie, alle indicazioni impartite della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, già citata in questa sede, incentrata sullo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR.

Per orientare la pubblica amministrazione verso tali orizzonti, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha arricchito ulteriormente la piattaforma Syllabus, nell'intento di perseguire, con efficacia sempre maggiore, l'obiettivo di offrire ai dipendenti pubblici una formazione *ad personam*, prendendo le mosse da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di puntualizzare conoscenze già acquisite e svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la effettiva capacità delle amministrazioni di accompagnare i lavoratori verso nuovi traguardi di operatività.

La piattaforma mette a disposizione un catalogo formativo di qualità, continuamente arricchito e aggiornato, nel quale, in aggiunta ai corsi funzionali alla transizione digitale (Competenze digitali per la PA), trovano ora spazio, in linea con il richiamato intervento ministeriale, anche percorsi formativi volti a promuovere lo sviluppo delle competenze in materia di transizione amministrativa ed ecologica.

Per quanto concerne, anzitutto, la formazione di Syllabus nell'ambito della transizione digitale, con direttoriale n. 299894 del 13 settembre 2023, diffusa a tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo, è stato reso noto che i

percorsi di cui trattasi, per i quali era inizialmente prevista la disattivazione alla fine del 2023, saranno accessibili anche oltre il termine del 31 dicembre 2023, a significare che tali percorsi potranno rappresentare, anche per l'anno 2024 (e, auspicabilmente, per gli anni a venire) una delle principali risorse formative a disposizione di questo Ateneo.

In virtù di quanto precede, l'Università degli Studi di Perugia, dando seguito alle indicazioni ministeriali in materia di competenze digitali, perseguirà i seguenti obiettivi:

- conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze digitali (c.d. obiettivo formativo) entro sei mesi dall'avvio delle attività formative o entro il 13 marzo 2024, qualora le attività formative non siano state avviate prima del 13 settembre 2023 (cfr. direttoriale n. 299894/2023);
- completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
- completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Con riferimento, invece, ai percorsi riguardanti gli altri processi di transizione, si procederà, sin dall'inizio del 2024, a promuovere i programmi di formazione già presenti in piattaforma, rendendoli accessibili ai dipendenti che, in base alla pertinenza di ciascun corso rispetto alle attività lavorative espletate, puntualmente verificata dai Responsabili delle relative strutture di appartenenza, potranno giovarsene nel proprio contesto lavorativo; in particolare, saranno attivati i percorsi a seguire:

- “*Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile*”, programma contemplato nell'ambito tematico della transizione ecologica, avente la finalità di fornire alla pubblica amministrazione strumenti specifici per la pianificazione e l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile;
- “*Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto*”, corso appartenente all'area della transizione amministrativa, finalizzato ad approfondire il concetto di partecipazione civica, le fasi e le principali attività da svolgere nella progettazione/promozione di un'iniziativa di partecipazione pubblica online. L'obiettivo perseguito è il trasferimento delle conoscenze e delle competenze di base per diffondere, incentivare e sostenere lo sviluppo e la pratica dei processi partecipativi, delle metodologie adottate e degli strumenti tecnologici utili a promuovere l'intervento dei cittadini nei processi decisionali della Pubblica Amministrazione.

Oltre alle iniziative incentrate sui processi di transizione che impattano in maniera rilevante sull'operato della pubblica amministrazione, l'offerta

formativa attuale di Syllabus contempla un ulteriore percorso a libera fruizione, intitolato “*RIForma Mentis*”, concepito per sostenere la pubblica amministrazione nella promozione di una cultura attenta alle differenze e nell’attuazione degli strumenti che assicurano il rafforzamento della parità di genere e la conseguente costruzione di una nuova cultura contro le molestie sul lavoro.

Il corso sarà proposto, nella prima parte del 2024, a tutto il personale dell’Ateneo.

Per il triennio 2024-2026 si prevede, inoltre, di proseguire l’azione di consolidamento delle competenze in ambito contabile e finanziario, azione già intrapresa, anche essa, nel corso del 2023. Il progetto **ISOIVA**, la partecipazione al quale è, dunque, pianificata anche per il prossimo triennio, si articola attraverso **due corsi fissi annuali** che si tengono di norma nei mesi di febbraio e giugno; ciascun corso ha una durata totale di ventuno ore distribuite in tre giornate e si conclude con un test di valutazione finale dell’apprendimento, il cui risultato viene riportato nell’attestato di frequenza rilasciato dal Co.In.Fo., unitamente al riassunto del programma svolto.

Abbinata ai corsi ISOIVA viene organizzata, occasionalmente, una giornata con gli esperti CINECA che è indipendente dal corso e gratuita, a libera partecipazione e con separata attestazione di presenza.

Oltre ad ISOIVA, si prevede di rinnovare l’adesione alle **comunità professionali** del Co.In.Fo. cui l’Ateneo ha già partecipato nel corso del 2023. Giova ricordare che le attività e le ricerche poste in essere dal Consorzio sono da considerarsi servizi di interesse generale, svolti come autoproduzione di servizi strumentali ai consorziati nel rispetto delle condizioni stabilite dalle direttive europee in materia di contratti pubblici e della relativa disciplina nazionale.

Attraverso le proprie comunità professionali, il Co.In.Fo. intende offrire un luogo di incontro, di scambio e di confronto tra gli operatori delle diverse amministrazioni, finalizzato a promuovere la costruzione di una rete professionale e la condivisione dei problemi e delle soluzioni.

L’adesione alle comunità professionali del Co.In.Fo. può contribuire efficacemente al soddisfacimento di fabbisogni formativi specifici relativi a tematiche strettamente connesse alla dimensione universitaria, ed è a tale scopo che, oltre al succitato progetto ISOIVA, per il triennio 2024-2026 si prevede di aderire alle seguenti comunità professionali:

### **1) SEGRETERIE 2.1**

**Materia:** diritto, organizzazione e gestione degli uffici a contatto diretto con gli studenti, per il personale delle Università italiane.

#### **Coordinatori scientifici:**

Dott. Pietro DI BENEDETTO - Università degli Studi dell’Aquila

Dott.ssa Francesca GRASSI - Direttrice del CO.IN.FO.

## **2) UniCONTRACT**

**Materia:** attività di formazione e aggiornamento specialistico in materia di appalti pubblici.

**Coordinatori scientifici:**

Dott. Ugo MONTELLA - Corte dei conti del Veneto

Dott.ssa Loredana SEGRETO - Università del Piemonte Orientale

Dott. Alessandro QUARTA - Università degli Studi di Bari Aldo Moro

**Coordinatore organizzativo:**

Dott.ssa Carolina CICCARELLI già Dirigente - Università degli Studi di Bari Aldo Moro

**Tutoraggio specialistico:**

Dott.ssa Evarita D'ARCHIVIO - Sapienza Università di Roma

## **3) UniR.U.**

**Materia:** gestione del personale delle Università italiane.

**Coordinatore scientifico:**

Prof. Vito Sandro LECCESE - Università degli Studi di Bari Aldo Moro

## **4) UniSAN**

**Materia:** medicina universitaria per il personale degli Atenei italiani.

**Coordinatore scientifico:**

Dott. Armando CONTI - Università degli Studi di Catania

**Tutoraggio specialistico:**

Dott.ssa Dahlia CARNEVALE - Policlinico S. Matteo di Pavia

## **Job Shadowing e corsi di formazione nell'ambito del "Progetto UniHAMU"**

Nel corso dell'anno 2023 l'Università degli Studi di Perugia ha siglato un Protocollo d'Intesa al quale hanno partecipato il Gran Sasso Science Institute, l'Università degli Studi dell'Aquila, l'Università degli studi di Camerino, l'Università degli Studi "G. D'Annunzio" Chieti Pescara, l'Università degli studi di Teramo, l'Università degli studi di Urbino "Carlo Bo", l'Università di Macerata e l'Università Politecnica delle Marche.

Da tale intesa è nato il "Progetto UniHAMU" (o anche più semplicemente UNIAMU), diretto a instaurare una collaborazione tra le parti in campo amministrativo e gestionale, con particolare riferimento ad alcuni ambiti, tra cui la gestione delle risorse umane, anche per quanto attiene alla formazione del personale.

Il protocollo suddetto prevede, infatti, la possibilità, per le parti, di stipulare accordi attuativi finalizzati a disciplinare in concreto le attività da realizzare, attribuendo ai Direttori Generali il compito di coordinare e monitorare lo svolgimento di tali attività.

In attuazione del protocollo, l'Università degli Studi di Perugia e gli altri soggetti aderenti ad UniHAMU hanno sottoscritto un accordo triennale diretto ad attivare percorsi di collaborazione e affiancamento lavorativo (c.d.

“*job shadowing*”), realizzabili mediante mobilità interistituzionali (i.e. missioni) tra il personale di uffici aventi omologhe competenze, finalizzate alla condivisione di buone prassi, all’implementazione di competenze, alla condivisione di iniziative, alla costruzione di relazioni, alla contaminazione e all’acquisizione di strumenti, conoscenze, metodologie da riportare nella propria Istituzione e adottare a propria volta.

Le Parti, ciascuna per quanto di competenza, si sono impegnate, tra l’altro, a:

- proporre progetti, garantendone la realizzazione mediante personale in servizio presso l’Ente;
- monitorare l’andamento delle attività formative realizzate e valutarne l’efficacia;
- promuovere e diffondere i risultati delle iniziative realizzate;

Per il triennio 2024-2026 si prevede, dunque:

- di attivare i succitati percorsi di *job shadowing*, nelle forme contemplate dall’accordo attuativo appositamente sottoscritto,

- nonché organizzare corsi di formazione in modo sinergico con gli Atenei partner,

con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

|   |
|---|
| CONTABILITA' - RENDICONTAZIONE DI PROGETTI<br>CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI PROGETTI EUROPEI                         |
| PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO - IL DIRITTO DI ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI<br>(DOCUMENTALE, CIVICO E GENERALIZZATO) |
| COMUNICAZIONE - IL SOCIAL MEDIA MANAGER<br>NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - UTILIZZO DELLA AI                         |
| RESPONSABILI UNICI DI PROGETTO AI SENSI DEL D.LGS. 36/2023  |
| SUPPORTO ALLA RICERCA - GESTIONE E VALORIZZAZIONE<br>DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE                                   |
| SUPPORTO ALLA DIDATTICA - FORMAZIONE SU<br>ORIENTAMENTO E CAREER GUIDANCE - UTILIZZO DELLA AI                         |
| INFORMATICA - CORSI DI AGGIORNAMENTO SU UTILIZZO<br>ONE DRIVE, WORD, EXCEL E POWERPOINT PER ELABORAZIONE DATI         |
| SERVIZI BIBLIOTECARI - AGGIORNAMENTO SULLE REGOLE DI CATALOGAZIONE  |
| NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DATI PERSONALE<br>E DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA                                |
| PERSONALE - IL NUOVO CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA   |

**Tab. 5** – Tematiche dei percorsi di job shadowing e corsi di formazione nell’ambito del “Progetto UniHAMU”

## **Formazione a catalogo della Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica**

Il catalogo dei corsi di formazione professionale della Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica costituisce uno degli asset formativi più importanti per l’Ateneo.

La Scuola è un consorzio tra enti pubblici umbri cui l'Università degli Studi di Perugia aderisce da diversi anni, che si avvale di una vasta rete di formatori, operatori della P.A. e professori universitari di comprovata esperienza e rilevanza nazionale per garantire sempre una risposta formativa mirata ed efficace.

Il catalogo formativo della Scuola è in grado di rispondere ad esigenze di formazione e aggiornamento professionale insistenti su tematiche non strettamente connesse alla dimensione universitaria, ma di sicuro interesse anche per gli Atenei, giacché comuni a tutte le amministrazioni pubbliche.

L'Università degli Studi di Perugia, rinnovando l'adesione al predetto consorzio, continuerà ad avvalersi, anche per il prossimo triennio, di questo fondamentale canale formativo.

### **Iniziative formative dell'Ateneo a carattere facoltativo**

Nel corso del triennio a venire (2024-2026) l'Amministrazione universitaria procederà, a livello di Amministrazione centrale e di singola Struttura, a valere sulle risorse finanziarie disponibili a livello di Amministrazione centrale e di singola Struttura, a organizzare o autorizzare la fruizione di iniziative di formazione rispondenti alle varie esigenze emerse anche in occasione dell'ultima rilevazione dei fabbisogni formativi, tenendo conto, in ogni caso, dell'offerta proveniente dai differenti canali di formazione contemplati nel presente piano (vedi sezione "RISORSE INTERNE ED ESTERNE") e della necessaria intermediazione formativa da parte dei dipendenti destinatari di interventi formativi individuali.

Saranno oggetto di particolare attenzione quale oggetto delle iniziative formative del prossimo triennio 2024-2026 le tematiche;

- della qualità,
- del controllo di gestione,
- dell'organizzazione per processi,
- delle competenze trasversali.

### **Iniziative formative dell'Ateneo a carattere obbligatorio**

#### **FORMAZIONE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ha in programma, per il triennio 2024-2026, lo svolgimento dei seguenti corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

- Corsi di formazione rivolti ai Preposti dell'Ateneo, sulla base delle modifiche introdotte dagli art. 18 e 19 del D.Lgs. 81/2008, individuabili tra i Delegati dei Direttori per la Sicurezza, i Segretari Amministrativi, i

Responsabili di Ufficio, i Responsabili di Area, i Responsabili di Laboratorio ed i Responsabili delle Unità di Ricerca o di Sezione;

- Corsi di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e in ottemperanza agli Accordi Stato Regioni vigenti in materia di formazione nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolti a tutti i dipendenti dell'Ateneo (inclusi i soggetti non dipendenti giuridicamente equiparabili a lavoratori) in relazione ai rischi connessi alle attività lavorative svolte, ovvero rischi dei settori: agricoli, di laboratorio chimico/biologico, di officina/laboratori meccanici, cantieri temporanei e mobili inclusi gli scavi archeologici, ufficio e assimilabili, veterinario e zootecnico;
- Corsi di formazione rivolti agli utenti dello Stabulario (Centro Servizi per la Ricerca Pre-Clinica);
- Corsi di formazione e/o aggiornamento per Addetti Antincendio ai sensi degli artt. 20 e 37 del D.Lgs. n. 81/08 rivolti ai lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio individuati dai Responsabili delle Strutture di appartenenza;
- Corsi di formazione e/o aggiornamento per Addetti al Primo Soccorso ai sensi degli artt. 20 e 37 del D.Lgs. n. 81/08 e delle disposizioni normative del DM 388/2003 rivolti ai lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di Primo Soccorso, individuati dai Responsabili delle Strutture di appartenenza;
- Corsi di formazione e/o aggiornamento per Addetti all'Utilizzo del Defibrillatore rivolti ai lavoratori già designati all'attuazione delle misure di Primo Soccorso;
- Corsi di formazione rivolti al personale radioesposto dell'Ateneo ai sensi dell'art. 111 del D.Lgs. n. 101 del 31.07.2020;
- Corsi di formazione e aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Responsabile (RSPP) e degli Addetti (ASPP) al Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo ai sensi del D.Lgs n. 81/08 e in ottemperanza agli Accordi Stato Regioni.

#### **FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) coordinerà anche nel triennio 2024-2026 la formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale misura tesa a prevenire i rischi corruttivi, in attuazione della legge n. 190/2012, nonché di quanto previsto nel Piano nazionale Anticorruzione – PNA 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

La formazione sarà coerente con quanto previsto nelle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e annuale 2024 di Ateneo che contempla, tra gli obiettivi strategici, l'obiettivo 5.3 intitolato "*Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica*".

Si prevede a tal fine di organizzare nel triennio sessioni formative dedicate ai temi dell'*etica pubblica, della legalità e della trasparenza*.

Si prevede anche l'organizzazione di Giornate della trasparenza rivolte a tutta la comunità accademica, sui temi della *salute ed etica della cura, nonché legalità ed antimafia: presidi di legalità e strumenti UniPG*, in occasione della Giornata di ricordo delle vittime della mafia che cade il 21 marzo.

#### **FORMAZIONE PER IL PERSONALE CHE SVOLGE FUNZIONI RELATIVE ALLE PROCEDURE IN MATERIA DI ACQUISTI**

Ai sensi dell'art. 15, comma 7, del D.Lgs. n. 36/2023, *“Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture”*.

Nel corso del 2024 si procederà, pertanto, a mettere in campo una pianificazione formativa funzionale all'attuazione dei programmi citati dalla norma sopra richiamata, mediante ricorso sia ad interventi *in house* che a iniziative di formazione esterna, le quali andranno ad aggiungersi al già inaugurato percorso formativo *“Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023”*, predisposto da Formez PA con il supporto scientifico dell'Università degli Studi di Perugia, destinato a tutto il personale che opera in materia di acquisti e avente carattere di obbligatorietà per i Responsabili Unici di Progetto (RUP).

La pianificazione delle suddette attività formative sarà definita contestualmente all'approvazione del programma triennale degli acquisti di beni e servizi nonché del programma triennale degli appalti pubblici, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 36/2023.

#### **FORMAZIONE FINALIZZATA ALLA QUALIFICAZIONE DELLE STAZIONI APPALTANTI**

La qualificazione delle stazioni appaltanti è un sistema di verifica della capacità delle stesse di procedere in via autonoma all'affidamento di servizi, forniture e lavori. Nel D.Lgs. n. 36/2023, la qualificazione viene disciplinata dagli artt. 62 e 63 e dall'Allegato II.4, il quale prevede tre livelli di qualificazione da attribuire in base alla sussistenza di alcuni elementi, tra cui la presenza nella struttura organizzativa di dipendenti aventi competenze specifiche in materia di contratti pubblici e l'adozione di un sistema di formazione e aggiornamento professionale del personale, idoneo ad assicurare l'acquisizione di tali competenze.

Per assicurare la formazione del personale chiamato ad applicare il nuovo Codice dei contratti pubblici, l'Ateneo potrà autorizzare la fruizione dei contenuti formativi accessibili mediante la *piattaforma e-learning per il Piano nazionale di formazione per la professionalizzazione del Responsabile Unico di Progetto*, promossa dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e realizzata con la collaborazione delle tre organizzazioni nazionali di riferimento del settore: ITACA (Istituto per l'innovazione e trasparenza degli

appalti e la compatibilità ambientale), IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale) e SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione).

#### **FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Nel 2024 si prevede di organizzare una giornata formativa, rivolta a tutto il personale, sul tema del rapporto tra le norme in materia di protezione dei dati personali e la disciplina della trasparenza; tale iniziativa sarà intesa a tratteggiare le disposizioni di tutela della c.d. *privacy* come strumenti di trasparenza e consapevolezza, con l'obiettivo di sottrarle ad una interpretazione superficiale che, spesso, ne ostacola la corretta comprensione, riducendole ad una asettica e poco significativa prescrizione di adempimenti.

#### **CONOSCENZA ORGANIZZATIVA E INTERMEDIAZIONE FORMATIVA**

La formazione individuale, svolta attraverso la tradizionale metodologia della c.d. "lezione frontale", non è l'unica forma di intervento mirato all'accrescimento e alla valorizzazione delle risorse umane di un apparato amministrativo, e non è, talvolta, neppure la forma di intervento più efficace.

In uno scenario produttivo di crescente complessità, caratterizzato da relazioni professionali sempre più stringenti e in continua evoluzione, è, infatti, indispensabile chiamare a raccolta tutte le risorse di un'organizzazione, a partire da quelle che nel loro insieme detengono la cosiddetta "conoscenza organizzativa".

La **conoscenza organizzativa**, intesa quale logica comune di amministrazione, altro non è che il risultato di processi di apprendimento condivisi da gruppi di persone operanti all'interno di un medesimo contesto produttivo.

Affinché tale risultato si produca, in tutti i casi nei quali le competenze professionali vengano acquisite attraverso la partecipazione di singoli dipendenti a corsi erogati da agenzie o enti di formazione terzi, occorre trasferire successivamente all'interno dell'organizzazione quanto appreso. Tale trasferimento "a cascata" deve avvenire nel modo più efficace, al fine di assicurare che i contenuti acquisiti individualmente possano divenire patrimonio conoscitivo di una intera compagine di lavoro.

L'Università degli Studi di Perugia, per quanto premesso, intende promuovere procedure che possano agevolare la trasmissione delle conoscenze apprese dai singoli dipendenti nei confronti del personale che presta la propria attività di lavoro nel medesimo contesto organizzativo.

Tale obiettivo sarà raggiunto mediante appositi incontri di **intermediazione formativa**, disciplinati nella forma di progetti formativi, aventi ad oggetto i programmi alla base dei percorsi di formazione svolti dai dipendenti avviati a

formazione individuale; i predetti incontri, tenuti dai dipendenti suddetti in qualità di intermediari formativi, si svolgeranno entro **3 mesi** dal completamento dell'attività formativa individuale dei medesimi, nelle forme e modalità che il Responsabile del progetto di intermediazione formativa (che potrà coincidere con lo stesso intermediario) riterrà più idonee in base ai contenuti da trasferire.

Il responsabile della struttura di assegnazione del dipendente avviato a formazione individuale assicurerà la presentazione del progetto di intermediazione formativa in tempi tali da consentire il trasferimento delle conoscenze entro il termine sopra indicato.

### **RISORSE INTERNE ED ESTERNE**

Tutti i percorsi di sviluppo professionale che saranno in atto nel triennio 2024-2026, saranno resi possibili:

- dall'adesione alle iniziative del Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (Co.In.Fo.);
- dalla partecipazione di tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo al progetto governativo "*Competenze digitali per la PA*", (<https://www.competenzedigitali.gov.it>);
- dalla partecipazione del personale interessato ai corsi di formazione professionale organizzati dalla "*Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica*" (<https://villaumbra.it>);
- dall'attivazione di progetti formativi destinati a coinvolgere interi settori dell'Amministrazione universitaria, con l'ausilio di formatori interni o esterni, di volta in volta individuati sulla base delle peculiari finalità dell'iniziativa in oggetto;
- dalla partecipazione di singole unità di personale a corsi, seminari, webinar ed altri eventi di formazione organizzati da erogatori esterni, pubblici o privati, in base alla pertinenza dei programmi con l'attività lavorativa svolta.
- dall'attivazione di progetti di intermediazione formativa finalizzati a consentire il trasferimento delle conoscenze acquisite individualmente mediante corsi, seminari, webinar ed altri eventi di formazione organizzati da erogatori esterni, pubblici o privati.

### **MISURE DI INCENTIVAZIONE ALL'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE**

L'Università degli Studi di Perugia favorisce l'accesso ad iniziative tese ad accrescere il livello di istruzione e qualificazione culturale del personale mediante la concessione dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio previsti dall'art. 32 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto universitario, sottoscritto il 16.10.2008. I suddetti permessi vengono concessi nella misura massima di 150 ore per anno solare, sia per lo svolgimento di

attività didattiche residenziali, sia per la fruizione di contenuti che prevedano modalità di erogazione “a distanza”, qualora gli stessi possano essere fruiti esclusivamente in concomitanza dell’orario di lavoro del richiedente.

L’Università degli Studi di Perugia ha, inoltre, ufficialmente aderito al Progetto “PA 110 E LODE”, frutto del protocollo d’intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell’Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, con l’obiettivo di consentire ai dipendenti pubblici di poter accedere a corsi di laurea e master a condizioni agevolate. Il Progetto “PA 110 E LODE” è volto ad accrescere sia il *reskilling* (vale a dire la possibilità di maturare competenze maggiormente aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione), sia l’*upskilling* (l’opportunità di ampliare e sviluppare le proprie capacità professionali).

### **OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

L’*outcome* degli interventi di formazione che Università degli Studi di Perugia intende mettere in campo, è costituito, anzitutto, dal miglioramento delle dinamiche lavorative che richiedono un approccio “agile” dei lavoratori con le tecnologie dell’informazione e della comunicazione, dall’accrescimento della produttività nell’ambito della gestione dei processi in cui risultino presenti aspetti contabili e finanziari e dall’*upgrade* gestionale e operativo del personale operante nei settori oggetto degli approfondimenti specialistici offerti dalle comunità professionali del Co.In.Fo.

L’Ateneo intende, inoltre, elevare il livello professionale del personale nei settori dell’amministrazione in cui, in base alle risultanze dell’ultima rilevazione dei fabbisogni formativi, sono state evidenziate particolari necessità.

Tali obiettivi, il cui conseguimento è senz’altro favorito da un generale innalzamento del livello di istruzione del personale TAB, assumono un rilievo particolare anche in relazione all’auspicabile superamento del *gap* culturale che persiste tra dipendenti di differente estrazione anagrafica, divario che rischia di penalizzare i lavoratori più anziani ad un inesorabile decadimento qualitativo e quantitativo della propria prestazione lavorativa.

Attraverso la presente pianificazione, questo Ateneo si propone di raggiungere i traguardi sopra indicati nell’arco del prossimo triennio.