

I processi di apprendimento in Regione Lazio, strumenti per implementare le strategie regionali

Alessandro BACCI

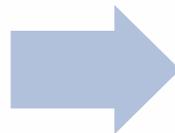
Direttore Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi



REGIONE
LAZIO

Strategie regionali e programmi operativi

Visione programmatica regionale basata su 45 “azioni cardine” da realizzare nel medio-lungo periodo



Programmi operativi dell'amministrazione regionale

- priorità di intervento per uno sviluppo intelligente, sostenibile e inclusivo del territorio laziale, attraverso l'utilizzo integrato di tutte le risorse disponibili (Fondi europei, risorse nazionali, bilancio regionale), che rappresentano un'opportunità concreta per cittadini, associazioni, imprese e istituzioni del Lazio

- definizione dei piani operativi e degli obiettivi programmatici che interessano tutte le Direzioni e le Agenzie



Dalle strategie agli obiettivi formativi

Obiettivi formativi

Obiettivi strategici dell'amministrazione regionale

- supportare l'implementazione di programmi e progetti strategici che interessano tutte le Direzioni e le Agenzie (programmazione europea, prevenzione della corruzione, lavoro agile, sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy, ...)

Obiettivi di sviluppo manageriale

- identificare le necessità formative in relazione al "comportamento organizzativo" del personale (leadership, lavoro in gruppo, problem solving, ...)

Obiettivi di crescita professionale

- sviluppare competenze qualificanti che supportano la semplificazione amministrativa e caratterizzano i processi di lavoro dell'amministrazione regionale

Obiettivi di crescita e sviluppo di singole Direzioni e Agenzie

- sviluppare competenze specialistiche necessarie per aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione pubblica nei settori di intervento delle singole Direzioni e Agenzie



Dagli obiettivi alle competenze da sviluppare

Competenze strategiche

- Prevenzione della corruzione e Amministrazione trasparente
- Programmazione europea
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Privacy

Competenze manageriali

- Distinte per ruolo: Direttori, Dirigenti, Dipendenti di Categoria D, C, B, A

Competenze professionali qualificanti

- Semplificazione amministrativa (il procedimento amministrativo e le figure coinvolte)
- Gare e appalti
- Aiuti di stato

Competenze specialistiche

- Competenze relative alle specifiche attività svolte dalle singole Direzioni regionali e ai vari livelli dal personale (Cpl, Personale dei Parchi, Polizia idraulica, Polizia mineraria, ...)



Aree tematiche di intervento

- ❖ **Area Europea-Internazionale:** conoscenze e competenze in materia di programmazione europea
- ❖ **Area Giuridico-Amministrativa:** aggiornamento sulla contrattualistica pubblica, sugli appalti e sul responsabile del procedimento
- ❖ **Area Tecnico-Specialistica:** sviluppo delle competenze tecnico-professionali finalizzate al rafforzamento dell'individuo e dell'organizzazione
- ❖ **Area Manageriale:** sviluppo di competenze manageriali e al cambiamento dei comportamenti organizzativi
- ❖ **Area Economico-Finanziaria:** aggiornamento delle conoscenze e delle competenze in materia di bilancio regionale e di spending review
- ❖ **Area Formazione obbligatoria:** aggiornamento delle conoscenze e delle competenze sulla prevenzione della corruzione , sulla privacy, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

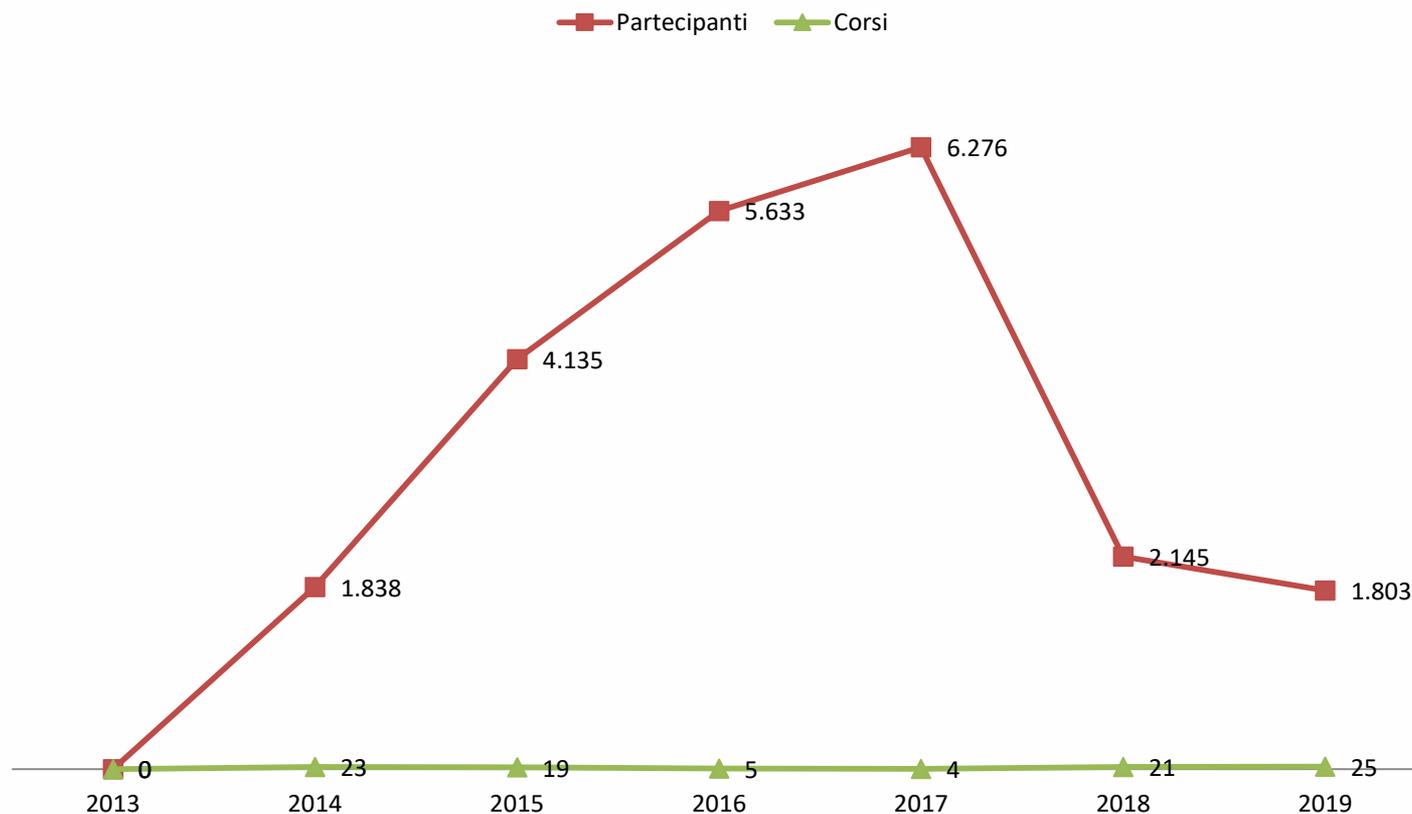


Formazione del personale (2013-2019)

Anno	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (I semestre)
Partecipanti	0	1.838	4.135	5.633	6.276	2.145	1.803
Corsi	0	23	19	5	4	21	25
Edizioni	0	81	69	27	online	73	59



Formazione del personale (2013-2019)



Formazione del personale (2018-2019)

anno: 2018



anno: 2019



Un modello di apprendimento innovativo

2013 Approccio top-down

- centralità del docente
- utilizzo di metodologie didattiche prevalentemente legate all'aula
- utilizzo di piattaforme esclusivamente come repository di materiale

2015 Approccio bottom-up

- docente come un facilitatore dei processi di apprendimento
- utilizzo di metodologie partecipative e strumenti formativi, che puntano sul coinvolgimento e sulla propositività
- ricorso a nuove tecnologie e applicazioni



Metodologie e strumenti innovativi

Metodologie partecipative
(world café)

Training on the
job

Comunità di
pratica

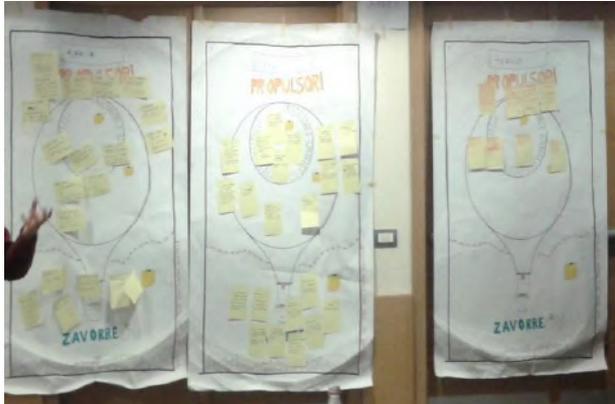
Formazione
esperienziale

Serious game

Piattaforma
Edu.Lazio



I World Café



Il Serious Game «Sfida all'Olimpo»

Maggio Ranking FMITA 27

Corridoio

Sfida all'Olimpo

Agenda mese

- Inviare una relazione sulle attività di piano al Presidente della Federazione Olimpica
- Prendere appuntamento con la dirigente della Federazione della Scherma per concordare partecipazione Santantoni
- Iscrivere Eugenio al corso "Comunicazione al tempo del social"
- Concedere licenze

1. Seleziona le azioni che intendi effettuare.

2. Una volta deciso, clicca sul pulsante "Conferma".

Ricorda che dopo la conferma non puoi più modificare l'Agenda del mese.

L'icona Agenda, in basso a sinistra nel piccolo monitor, apre la pagina del mese in corso.

Maggio Ranking FMITA 27

Corridoio

Sfida all'Olimpo

Dalle "app" sul tuo computer ricavi molte informazioni utili.

https://intranet.fedolimpica.sa/feedback.php

Competenze manageriali 2015

Il primo grafico è riferito alla tua capacità di costruire un rapporto di collaborazione con altre figure dirigenziali.

Capacità di costruire un rapporto di collaborazione con altre figure dirigenziali	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
60	60	60	0

Il secondo è riferito alla tua capacità di entrare in una relazione positiva con l'alta direzione.

Capacità di entrare in una relazione positiva con l'alta direzione	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
60	60	60	0

Risultati operativi

Il terzo riporta il punteggio ottenuto nel gioco.

Risultati operativi	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
40	40	55	15

https://intranet.fedolimpica.sa/feedback.php

Competenze manageriali 2015

Il primo grafico mostra l'andamento della tua capacità di motivare i collaboratori.

Capacità di motivazione	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
60	60	63	3

Il secondo è riferito alla tua capacità di puntare all'obiettivo.

Attribuzione degli obiettivi e valutazione	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
60	60	61	1

Il terzo è riferito alla tua capacità di promuovere il benessere organizzativo, il dialogo e lo sviluppo professionale.

Tutela del benessere	valore iniziale:	valore attuale:	differenza:
60	60	61	1



La piattaforma e-learning EDU.Lazio

The screenshot displays the EDU.Lazio e-learning platform interface. At the top, the header includes the logo of the Regione Lazio and the ASAP (Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche) logo. The user is logged in as 'Giusy'. The main content area is titled 'Presentazione delle' and shows a 'Dashboard - ASAP_prova' section. A navigation menu on the right lists 'Dashboard', 'Home del sito', 'Pagine del sito', 'Corso in uso', and 'ASAP_prova'. The main content area is divided into sections: 'Aggiornamento Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro' with three lessons, 'La prevenzione della corruzione nella Regione Lazio' with four lessons, and 'Argomento 3'. The video player is currently showing 'LEZIONE I - IL CONCETTO DI CORRUZIONE E LE DIMENSIONI DEL FENOMENO'. The video player includes a search bar, a search icon, a play button, a progress bar, and navigation buttons for 'Indietro' and 'Avanti'.

REGIONE LAZIO

ASAP AGENZIA PER LO SVILUPPO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Presentazione delle Italiano (it) Giusy

Dashboard - ASAP_prova

Il tuo stato di avanzamento

Forum News

Aggiornamento Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro

- LEZIONE 1: Approfondimenti giuridico normativi - il D.Lgs 81.2008 e s.m.l
- LEZIONE 2: Aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori e fonti di ris
- LEZIONE 3: Aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda

La prevenzione della corruzione nella Regione Lazio

- Lezione I - Il concetto di Corruzione e le dimensioni del fenomeno
- Lezione II - La legge 190/2012: principi, strumenti e responsabilità
- Lezione III - Piani Triennali di Prevenzione della corruzione: il processo di gestione del ris
- Lezione IV - La strategia di Prevenzione della Corruzione della Regione Lazio

Argomento 3

ASAP REGIONE LAZIO

Menu

- Lezione I - Il concetto di Corruzione e le dimensioni del fenomeno
 - Lezione I - Il concetto di Corruzione e le dimensioni del fenomeno
 - La corruzione
- 1.1 - il concetto di corruzione
 - 1.1 - il concetto di corruzione
- Video
 - Cosa si intende per corruzione?
 - Le accezioni
 - Gli elementi fondamentali della corruzione

Cerca...

LEZIONE I
IL CONCETTO DI CORRUZIONE
E LE DIMENSIONI DEL FENOMENO

00:36 / 09:50

Indietro Avanti

Formazione del personale (2018-2019)

Progetto FOCUS - Formazione Orientata alle Competenze Utili allo Sviluppo (2018-2019)

- 30 edizioni
- 1.500 dipendenti (dirigenti e categorie D)
- Progetto formativo con l'obiettivo di coinvolgere contemporaneamente i dirigenti e i funzionari in un'ottica di confronto e scambio reciproco

Percorsi di coprogettazione organizzativa (2019)

- 50 edizioni
- 3.800 dipendenti da coinvolgere
- *Learning community*, impegnata in un processo corale di problem setting e problem solving, nella prospettiva di un miglioramento continuo dei servizi al cittadino e del benessere organizzativo (il progetto è in continuità con altre iniziative quali il progetto «World Café per l'Agenda Digitale della Regione Lazio» del 2016)

Iniziative di benchmarking (2019)

- 3 incontri
- 60 dipendenti da coinvolgere
- Workshop di benchmarking con altre amministrazioni regionali o altre istituzioni italiane o straniere su progetti e temi di interesse reciproco

Iniziative seminariali (2019)

- 5 seminari
- 200 dipendenti da coinvolgere
- Ciclo di seminari per aggiornare su temi innovativi in linea con gli obiettivi strategici dell'amministrazione regionale



Strumenti di rilevazione dei fabbisogni

Documenti di programmazione regionale

Riunioni con direttori e dirigenti

Rilevazione quantitativa con i dirigenti

Analisi delle competenze



Analisi delle competenze

- L'analisi delle competenze in Regione Lazio ha l'obiettivo di rilevare le competenze di cui dispone, evidenziando punti di forza e debolezza nonché i gap più critici da colmare per allineare le competenze alle strategie dell'ente.
- L'esperienza della Regione Lazio è stata individuata come buona prassi da implementare e diffondere in altre amministrazioni regionali coinvolte nel Progetto RiformAttiva del DPFP.

Prima fase di sperimentazione (2016): 200 dipendenti della Direzione Affari istituzionali, Personale e Sistemi informativi

Seconda fase di sperimentazione (2017-2018): 202 dipendenti delle Direzioni Lavoro e Acquisti

Terza fase (2019): mappatura di tutti i dipendenti regionali (3.400)



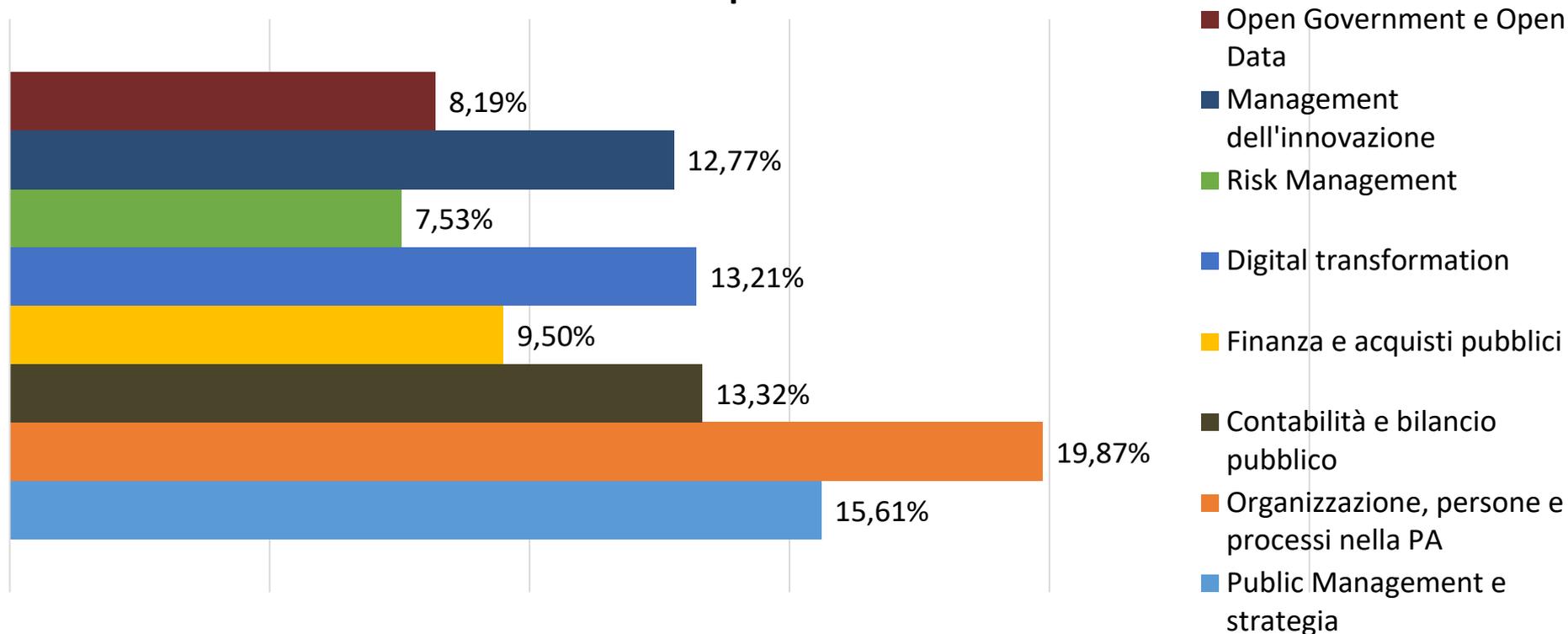
Analisi dei fabbisogni condotta con i dirigenti regionali

Nel 2018 è stata condotta una rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti regionali, coinvolgendo i dirigenti (230) di Regione Lazio.



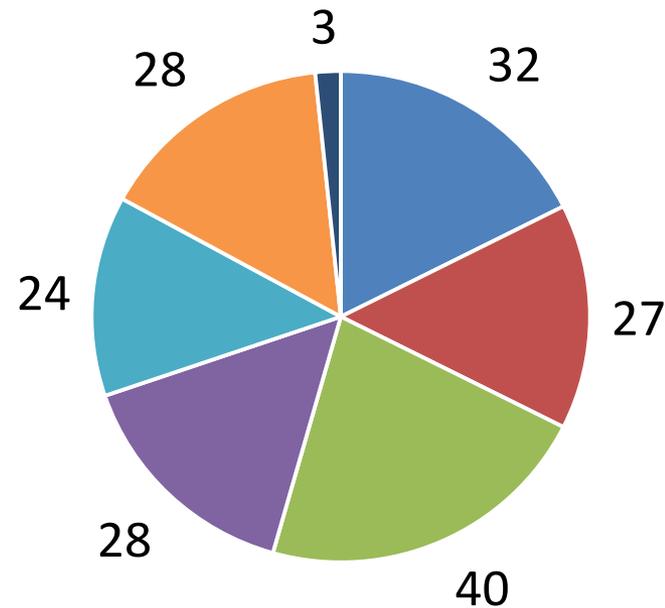
Analisi dei fabbisogni condotta con i dirigenti regionali

Preferenze per Area Tematica



Analisi dei fabbisogni

Area Organizzazione, persone e processi nella PA

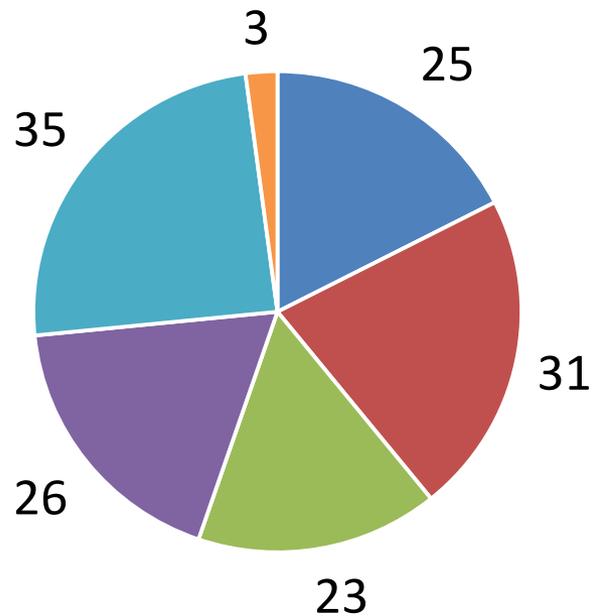


- Assetti organizzativi
- Project management
- Gestione dei processi
- Gestione del personale



Analisi dei fabbisogni

Area Public management e strategia

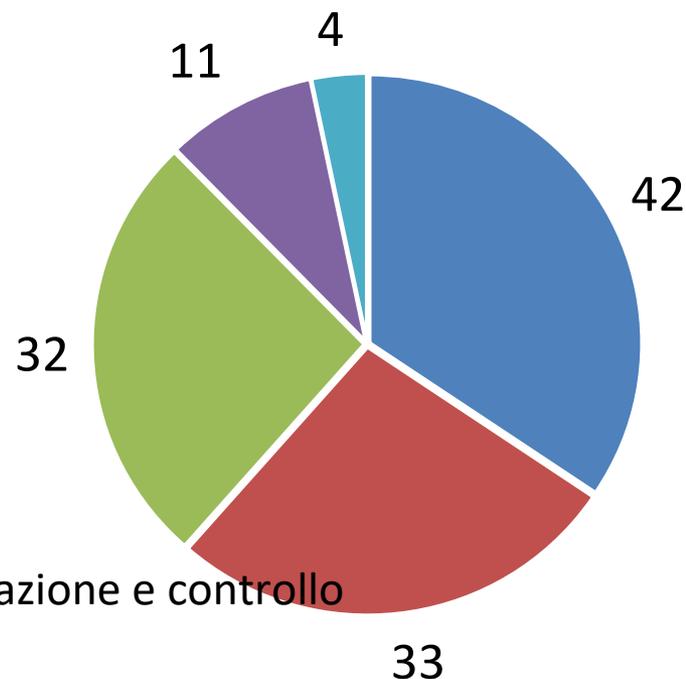


- Fondamenti di economia aziendale per le PA
- Processi decisionali pubblici
- Strategia e relazioni con l'ambiente
- Gestione degli stakeholders



Analisi dei fabbisogni

Area Contabilità e Bilancio



■ I sistemi di programmazione e controllo

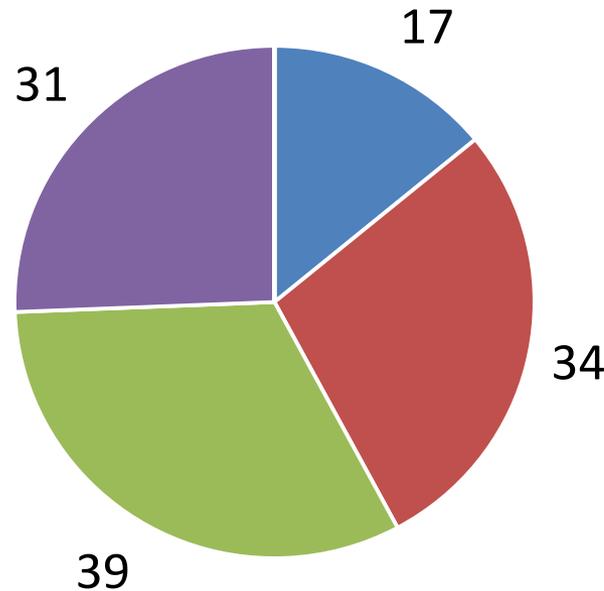
■ La contabilità finanziaria

■ La contabilità economico-patrimoniale
nel settore pubblico



Analisi dei fabbisogni

Area Digital Transformation



- Impatti organizzativi della digital transformation
- Digitalizzazione dei processi e dei servizi dell'ente
- Processi digitali e innovazione organizzativa
- Armonizzazione dei sistemi informativi

