



Piano Triennale della Formazione

2021 – 2023

Allegato alla Delibera CdA 3/2021 assunta nella seduta del 12-03-2021

Indice generale

PREMESSA

Gli obiettivi

Struttura del piano

IL PIANO DELLA FORMAZIONE 2018– 2020: UN PRIMO BILANCIO

La formazione fruita nel triennio 2018-2020: analisi delle caratteristiche dei partecipanti

La bontà delle attività formative

IL PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL 2018 2021 – 2020 2023

La rilevazione del fabbisogno formativo

Le esigenze formative tecnico scientifiche

Le esigenze formative degli amministrativi

Le risorse disponibili per la realizzazione degli interventi richiesti

Personale in servizio al 31.12.2020

I contenuti delle esigenze formative

Formazione per il triennio

TABELLA RIEPILOGATIVA CORSI

Corsi obbligatori

Competenze trasversali

Formazione specialistica avanzata

CONCLUSIONI

Premessa

L'emergenza sanitaria provocata dal Covid-19 ha portato alla luce alcune fragilità del tessuto sociale, economico e lavorativo italiano. Il drammatico cambiamento conseguente la pandemia ha evidenziato le macroscopiche differenze tra lavoratori, penalizzando in modo esponenziale le categorie con meno competenze e formazione.

Mai come in questo momento, quindi, è e sarà centrale il ruolo della formazione nella vita lavorativa degli italiani.

Il CREA svolge ricerche e sviluppa soluzioni in grado di innalzare la sostenibilità e salubrità delle produzioni, la redditività e competitività delle attività agricole, agroalimentari e forestali, garantendo la tutela e la conservazione delle risorse naturali e della biodiversità degli ecosistemi agrari, forestali ed ittici.

Il CREA da anni persegue lo scopo di erogare formazione continua ai propri dipendenti ed ha già all'attivo una serie di piani triennali della formazione, che hanno tenuto conto delle varie riorganizzazioni che dal CRA hanno dato vita al CREA, fino a quella più recente, che ha trasformato in 12 i 48 Centri di ricerca presenti su tutto il territorio nazionale, creando sei Centri di ricerca trasversali e sei Centri di ricerca di filiera.

I Centri di ricerca interdisciplinari hanno competenze trasversali rispetto ai Centri di ricerca di Filiera agroalimentare e agroindustriale e rappresentano esigenze di formazione comuni non solo ai predetti Centri di Filiera, ma anche ad alcuni Uffici dell'Amministrazione Centrale del CREA. Nel mese di febbraio 2020 è stata anche riorganizzata l'Amministrazione Centrale, con la creazione di nuovi Uffici, anche frutto di accorpamenti di uffici già esistenti.

In relazione a questa complessità per la redazione del nuovo Piano Triennale si è attivato un *Survey*, che è stato inviato ai Direttori dei Centri ed ai Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, affinché esprimessero i fabbisogni formativi, sia per la parte scientifica che per quella tecnico-amministrativa.

L'individuazione delle competenze da rafforzare tiene conto oltre che della *mission* dell'Ente, degli obiettivi strategici da raggiungere nel prossimo triennio, in coerenza con quanto emerge dal Piano triennale di Attività del CREA (PTA), dal Piano della performance e dal Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), così come indicato dell'art. 3 del Regolamento sulla formazione (Decreto del Commissario Straordinario n. 62 del 18.05.2020).

Si sintetizzano di seguito le tematiche sviluppate nei tre documenti di programmazione prima indicati, che rappresentano il contesto all'interno del quale è stata sviluppata la pianificazione delle attività formative.

Le tematiche di ricerca indicate nell'ambito della visione strategica a cui fa riferimento il nuovo PTA sono:

- La conservazione e, ove possibile l'incremento, della biodiversità e, più in generale, della "naturalità" come strumento fondamentale per migliorare la resilienza ambientale anche ai cambiamenti climatici.
- Il ruolo svolto dall'agricoltore quale gestore e custode dell'ambiente, per un'agricoltura conservativa e per produzioni integrate con la gestione agricola dei fondi.
- La riqualificazione di aree marginali e residuali, in particolare nelle zone periurbane
- Le strategie di adattamento degli eco-sistemi ai cambiamenti climatici.
- La green economy, come nuova concezione dell'economia, capace di tener conto del patrimonio di risorse fisiche e biologiche disponibili, da cui derivano i servizi, fondamentali per la vita, offerti dagli ecosistemi.

Le aree prioritarie di intervento indicate nel Piano della performance 2021-2023 sono:

- 1 - Rafforzamento della ricerca
- 2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società
- 3 - Miglioramento dei processi gestionali
- 4 - Valorizzazione del capitale umano

Gli ambiti intorno ai quali è stato sviluppato il PTPCT 2021-2023 riguardano:

- il ruolo dei soggetti nella strategia della prevenzione
- il processo di gestione del rischio
- la Valutazione del rischio
- le misure di prevenzione del rischio
- la trasparenza

Analisi del contesto e Obiettivi

Negli anni passati, non sempre la formazione ha sortito l'effetto sperato in termini di efficacia e di conseguente efficienza della macchina amministrativa. L'eccessivo frazionamento delle Strutture, la mancanza di procedure univoche e la carenza di personale amministrativo in ciascun Centro di ricerca hanno avuto come conseguenza un accrescimento di competenze "a macchia di leopardo".

L'ultima riorganizzazione ha visto ridurre a 12 i Centri di ricerca, con conseguente accorpamento di risorse umane e di competenze e ha introdotto elementi di semplificazione dell'azione amministrativa.

L'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 ha accelerato quel processo di allargamento della platea dei discenti già iniziato a settembre 2019, consentendo, tramite gli strumenti offerti dalla Piattaforma Microsoft 365, l'erogazione di formazione in modalità sincrona per un numero elevato di dipendenti per ciascun argomento di interesse.

Proprio in seguito ai drammatici accadimenti dovuti alla pandemia, che ha costretto la quasi totalità dei dipendenti CREA a lavorare da remoto, si è rilevata la necessità di formare i medesimi in maniera capillare sull'utilizzo delle nuove applicazioni digitali che, più in generale, vedono coinvolti tutti i dipendenti pubblici.

La piattaforma della Funzione Pubblica denominata "Syllabus" che fa parte di un progetto più ampio di "Competenze digitali per la PA" in corso di implementazione, ha come fine il miglioramento delle competenze digitali di ciascun dipendente pubblico. Dopo una prima call, cui hanno risposto alcune amministrazioni pilota e alcuni dipendenti pubblici, apportando idee e sottolineando criticità, si sta per addivenire ad un secondo step del progetto, al quale anche il CREA aderirà.

L'esperienza maturata in questi mesi ha portato ad un ripensamento profondo delle dinamiche formative dell'Ente, che supera la barriera della dislocazione delle strutture in tutto il territorio nazionale, favorendo una partecipazione impensabile fino a poco tempo fa, che mette in comune le competenze e le esperienze di chi ogni giorno utilizza strumenti e procedure che muovono la macchina scientifica e amministrativa del CREA, pur mantenendo la spesa per la formazione entro gli obiettivi di bilancio.

Alle materie oggetto di formazione obbligatoria quali Trasparenza e anticorruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy e sicurezza dei dati, va aggiunta l'informatica.

Il costante e sempre più importante processo di digitalizzazione della PA non può prescindere da una alfabetizzazione digitale massiva che consenta l'erogazione di servizi di qualità ed una più snella gestione della quotidianità lavorativa attraverso la condivisione di documenti e di interi processi amministrativi, anche con l'ausilio di strumenti fino a poco tempo fa utilizzati solo al di fuori del contesto lavorativo quali chat, videochiamate, tutorial.

La creazione di una vera rete aziendale, che riunisca tutte le competenze presenti nell'Ente e ne analizzi potenzialità e criticità con l'obiettivo di una crescita continua e agevole, permetterà all'Amministrazione Centrale di essere un vero supporto all'area tecnico scientifica anziché un freno per il suo sviluppo, come purtroppo spesso percepito.

L'approvazione dei Regolamenti per la Formazione e per l'Albo dei docenti interni va nella suddetta direzione.

Dopo diversi anni ricercatori e tecnologi tecnici e amministrativi del CREA possono tornare ad effettuare docenze negli ambiti per i quali si sono proposti e sono stati valutati e successivamente inseriti nell'Albo. Il valore aggiunto fornito dai docenti interni risiede nella conoscenza del CREA e quindi nella capacità di erogare una formazione "sartoriale", ovvero confezionata sulle esigenze proprie dei discenti cui si rivolge.

IL PIANO DELLA FORMAZIONE 2018-2020: UN PRIMO BILANCIO

La formazione fruita nel periodo 2018-2020: analisi delle caratteristiche dei partecipanti

La formazione realizzata nel triennio 2018-2020 ha visto la partecipazione, per le materie di carattere amministrativo di 1177 partecipanti, mentre per l'area tecnico scientifica 1851, per un totale di 3028 presenze.

Triennio 2018/19/20	discenti
Area amministrativa	1177
Area tecnico/scientifica	1851
Totale	3028

Per quanto riguarda il personale amministrativo, sono stati organizzati molti interventi formativi in materie oggetto di continue modifiche, quali l'attività negoziale, la gestione del personale, la previdenza e la gestione economico-finanziaria.

Questo tipo di formazione, erogata da società private, un tempo riservata a due o tre dipendenti CREA dei servizi interessati, è stata allargata a tutto il personale coinvolto nella materia interessata, attraverso l'aula virtuale ovvero in streaming.

L'opportunità fornita da questo strumento consente una formazione learning by doing, permettendo quindi di acquisire conoscenze e competenze con esercitazioni "sul campo" e rappresenta l'evoluzione dei corsi di formazione "residenziali", ovvero quella tipologia di corso che consente a dipendenti di una stessa amministrazione, dislocati in diverse sedi del territorio nazionale, di condividere informazioni ed esperienze su un determinato argomento attraverso la presenza contemporanea nella sede di svolgimento del corso.

Da settembre 2019 e fino ad ora si è rafforzata la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'INPS attraverso la piattaforma VALORE PA, dalla SNA-Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dal CODIGER, che hanno offerto un catalogo di interventi di

grande qualità gratuitamente o dietro pagamento di un corrispettivo molto vantaggioso. All'offerta di formazione del CODIGER, il CREA ha partecipato anche come erogatore di formazione durante il periodo di lockdown, organizzando il seguente evento: *Le linee Guida per una sana alimentazione: cosa dicono gli esperti Alimenzogne: la cattiva informazione in nutrizione; attenti alle diete senza basi scientifiche; come mangiare in tempi di COVID-19: indicazioni di stile di vita*", a cui hanno partecipato un gran numero di dipendenti degli EPR aderenti al Codiger.

Per il personale dell'area tecnico-scientifica si è provveduto ad attivare il corso di "Statistica di base", il corso di formazione di "GIS" in modalità FAD-formazione a distanza attraverso la piattaforma MOODLE. L'iniziativa e-learning, ma con la possibilità di interagire con il docente, sta avendo un'ottima risposta in termini di partecipazione.

Nel 2020 si è reso necessario altresì organizzare alcuni corsi per consentire agli Uffici competenti dell'amministrazione centrale di svolgere la propria attività alla luce delle nuove esigenze organizzative imposte dallo smart working, con particolare riferimento alle modalità di valutazione della performance nello smart working, nonché con riferimento alla predisposizione degli strumenti di attuazione normativa più idonei.

È stato inoltre acquistato un corso, organizzato dalla SDA Bocconi in collaborazione con la SNA, che si prefigge come obiettivo quello di supportare le amministrazioni a rendere strutturali alcuni cambiamenti introdotti per rispondere all'emergenza sanitaria in atto. Il corso si compone di 12 workshop, di cui 4 in presenza e 8 a distanza (in modalità webinar), a cui possono partecipare per ciascun intervento, 5 dipendenti che saranno individuati in relazione ai temi trattati.

Il ricorso al lavoro agile in maniera così massiva da parte del personale CREA determina la necessità di assicurare una adeguata formazione, non solo sulle competenze digitali, ma anche su quelle a sostegno del cambiamento culturale che tale modalità lavorativa comporta, sia dal punto di vista del management, sia di quello dei dipendenti.

Lo smart working o lavoro agile è infatti oggi considerato come una delle principali leve di sviluppo e di cambiamento per innovare radicalmente le tradizionali modalità organizzative del lavoro pubblico.

La programmazione dell'attività formativa nel triennio 2021 -2023 terrà necessariamente presente l'importante cambiamento in atto.

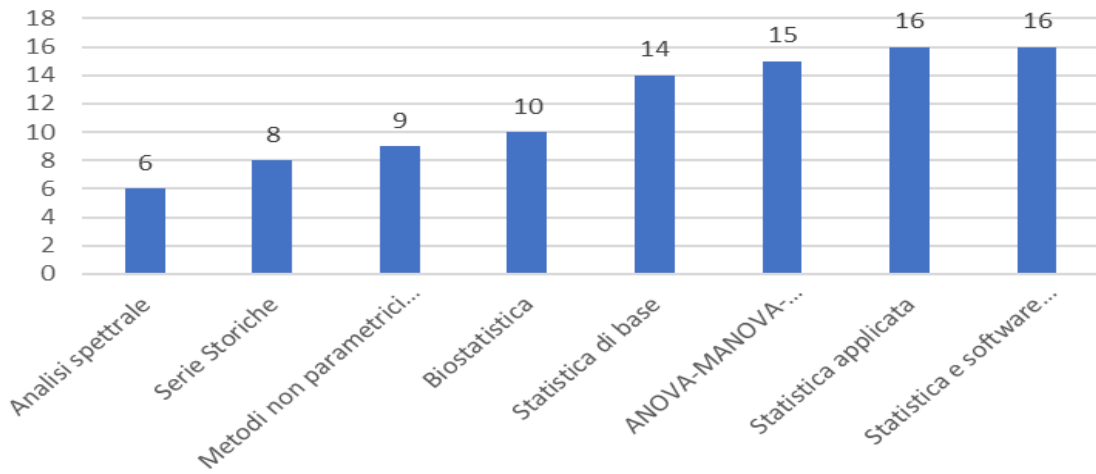
IL PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL 2021-2023

Rilevazione del fabbisogno formativo

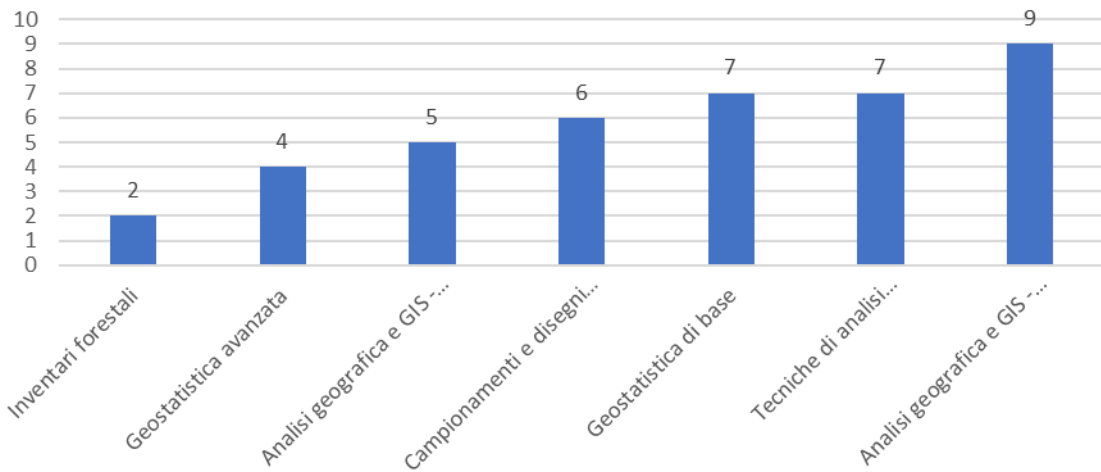
Al fine di rilevare i fabbisogni formativi del personale CREA, nel mese di maggio 2020, l'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali ha realizzato un'indagine per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale CREA attraverso un *Survey* inviato ai Direttori dei Centri di ricerca ed ai Dirigenti dell'Amministrazione Centrale. Le richieste di formazione rilevate confermano ancora una volta come alcune tematiche amministrative, per esempio l'attività negoziale, abbiano necessità di essere riproposte per i continui mutamenti giuridici che intervengono ed anche in una modalità che abbia un taglio pratico e sia accessibile a tutti i dipendenti coinvolti nelle relative procedure.

Di seguito si riportano gli esiti dei questionari. Dalla lettura dei grafici riportati è possibile desumere le materie, accorpate per tematiche, che hanno ricevuto un maggior numero di preferenze da parte degli "intervistati".

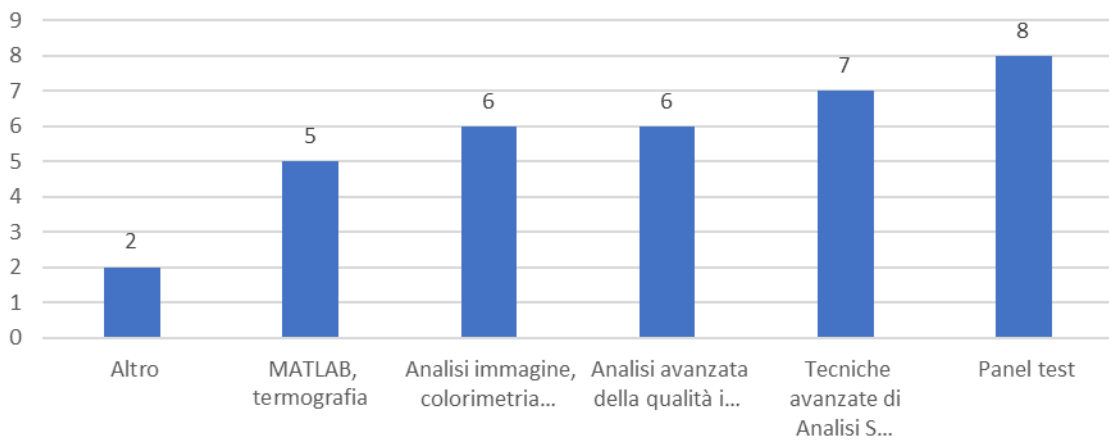
Statistica applicata avanzata

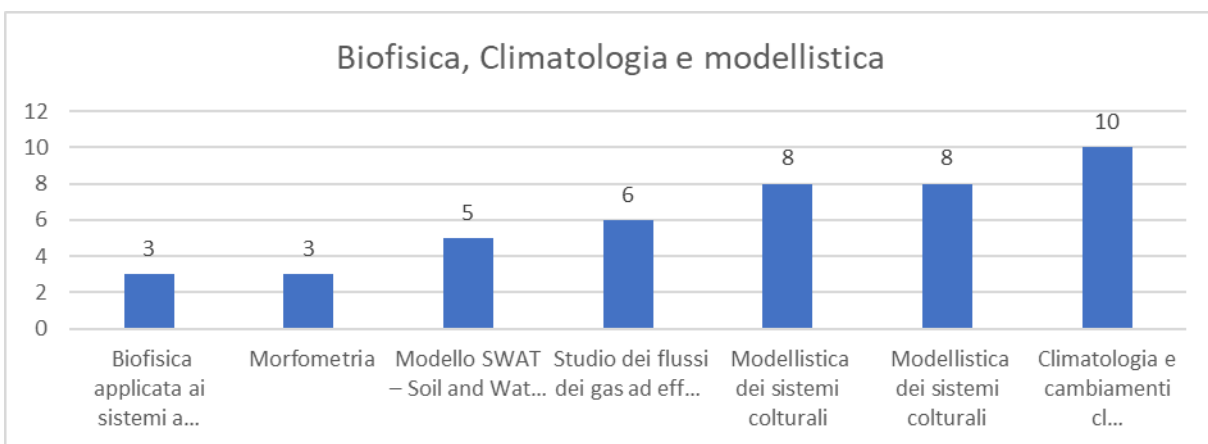
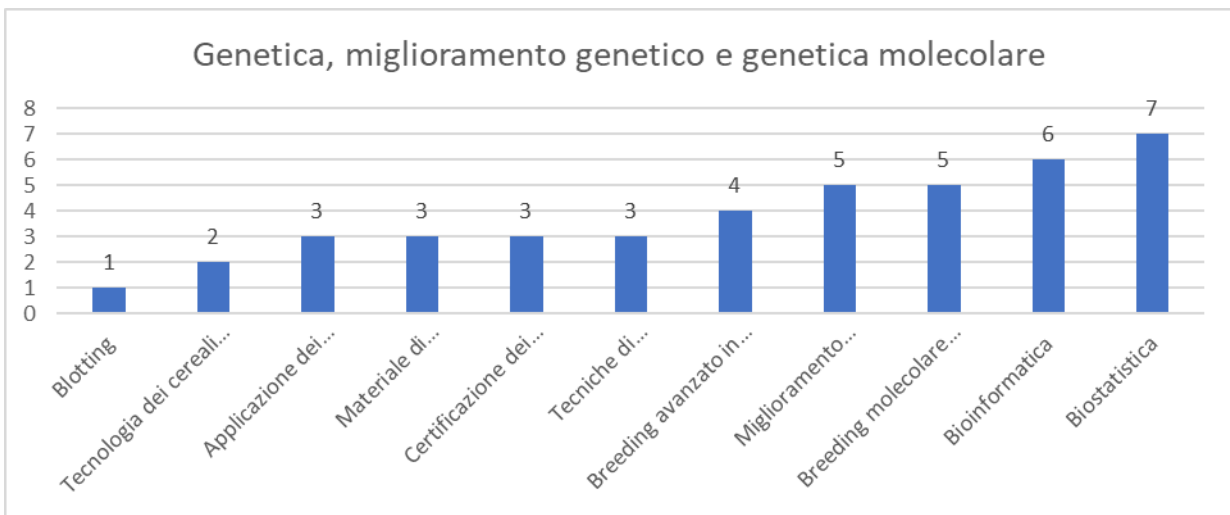
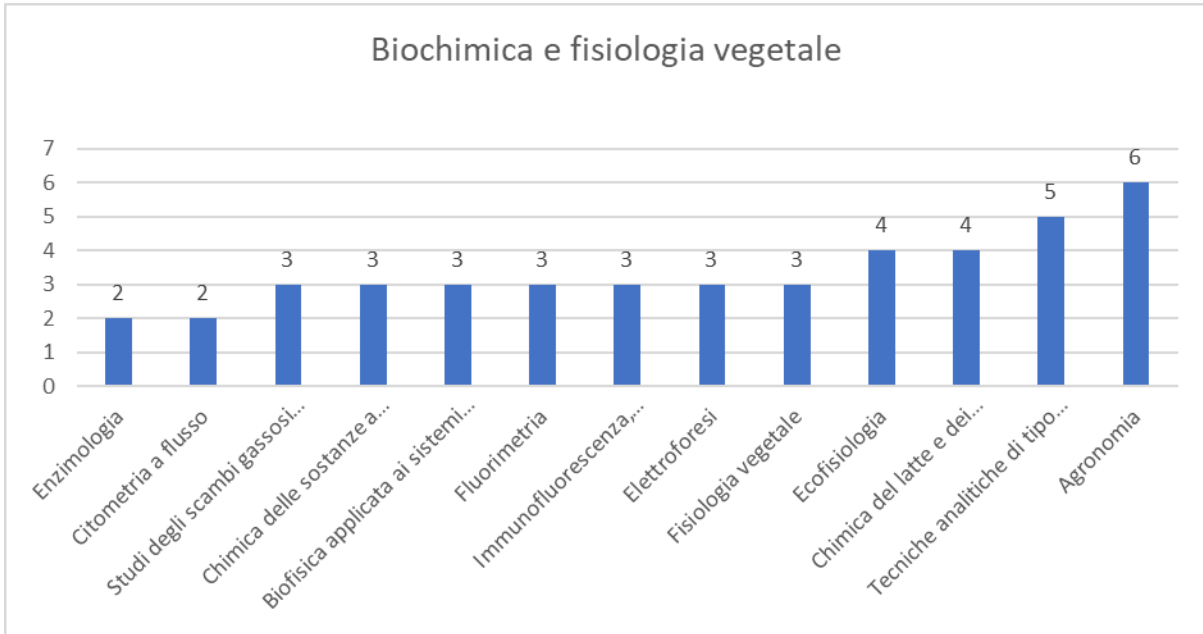


Geostatistica e Gis

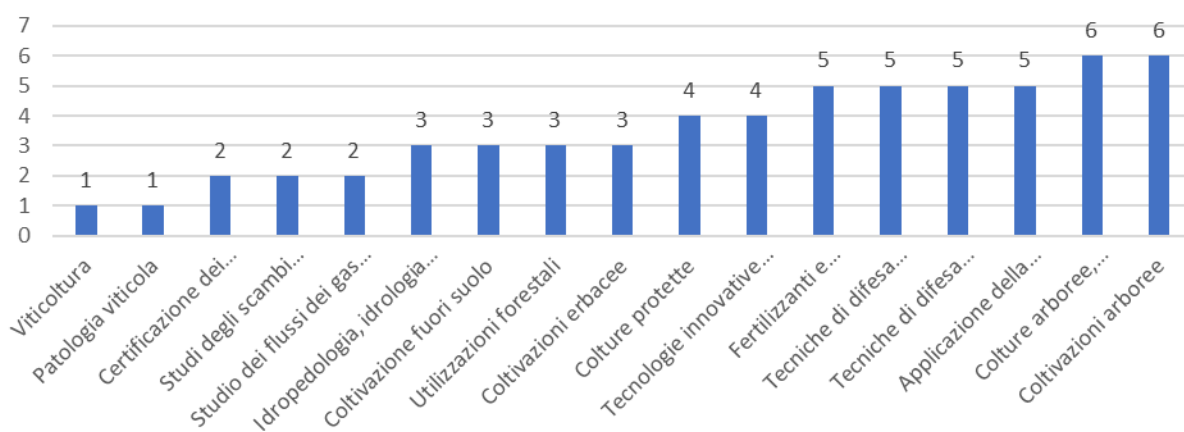


Analisi di immagine - analisi sensoriale





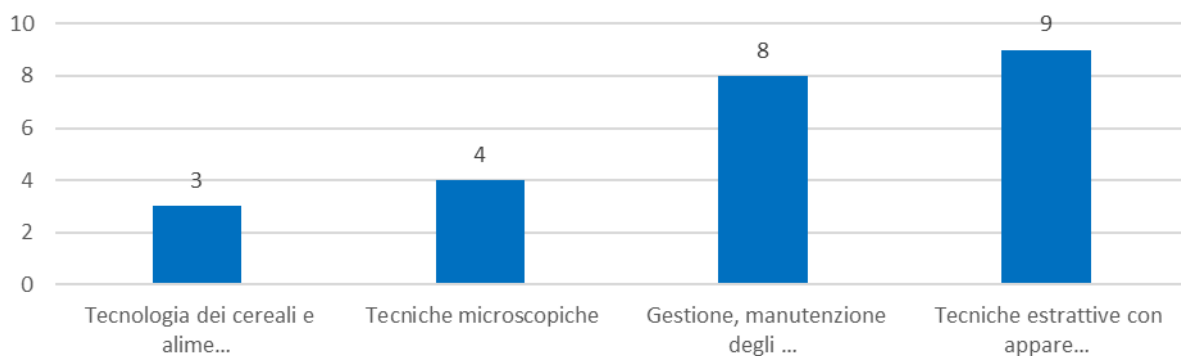
Agricoltura - ambiente - Idropedologia- tecniche agronomiche - coltivazioni arboree



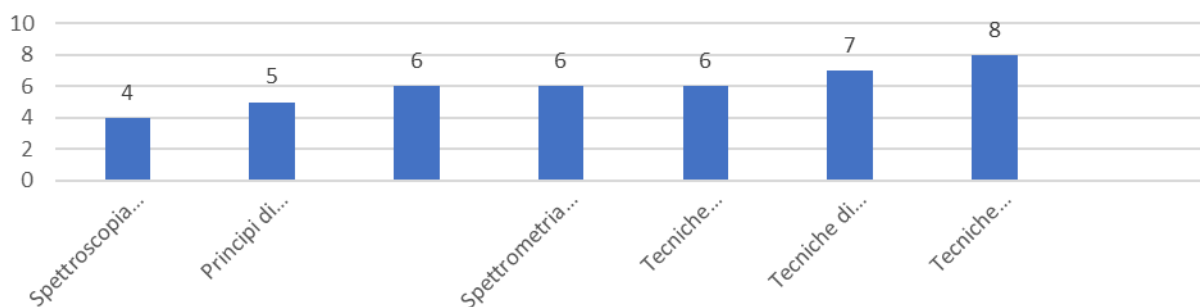
Lingue straniere

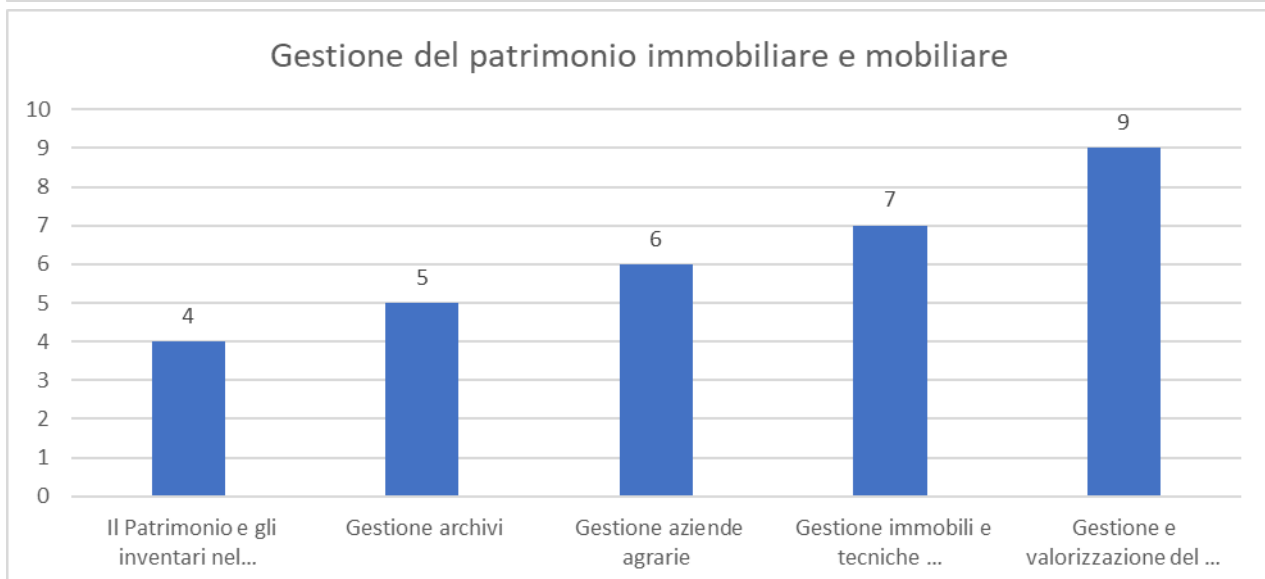
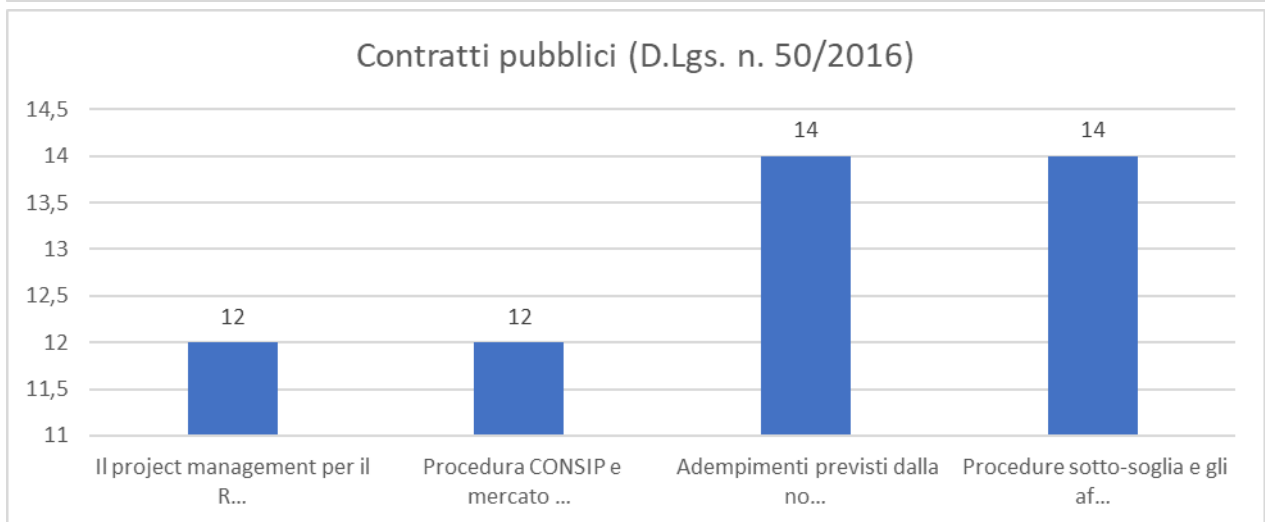
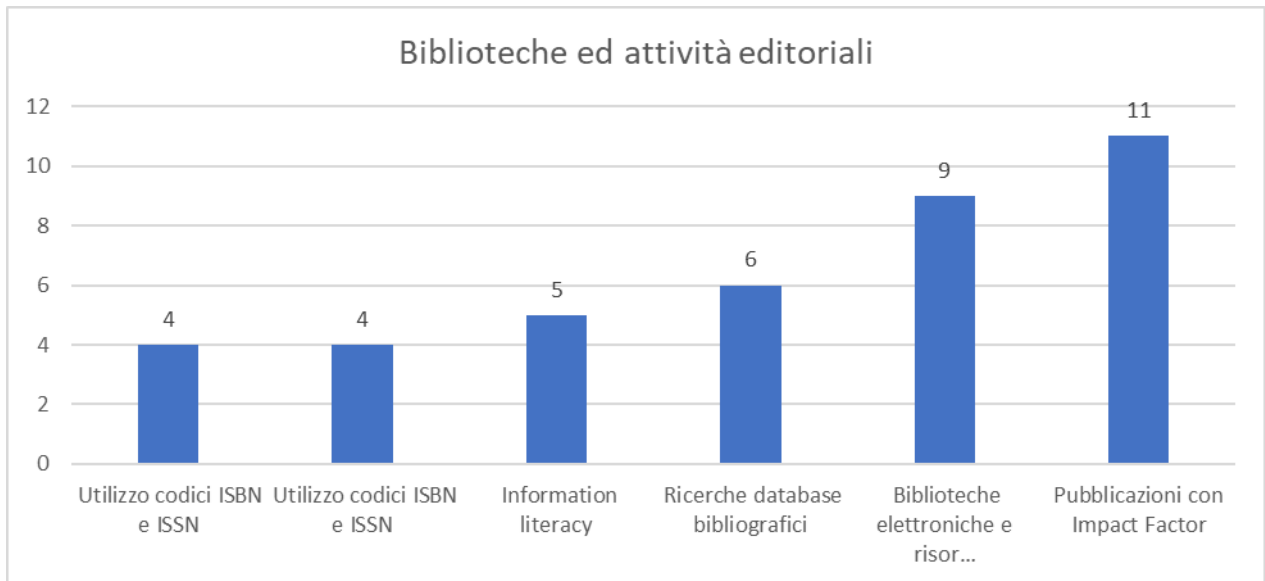


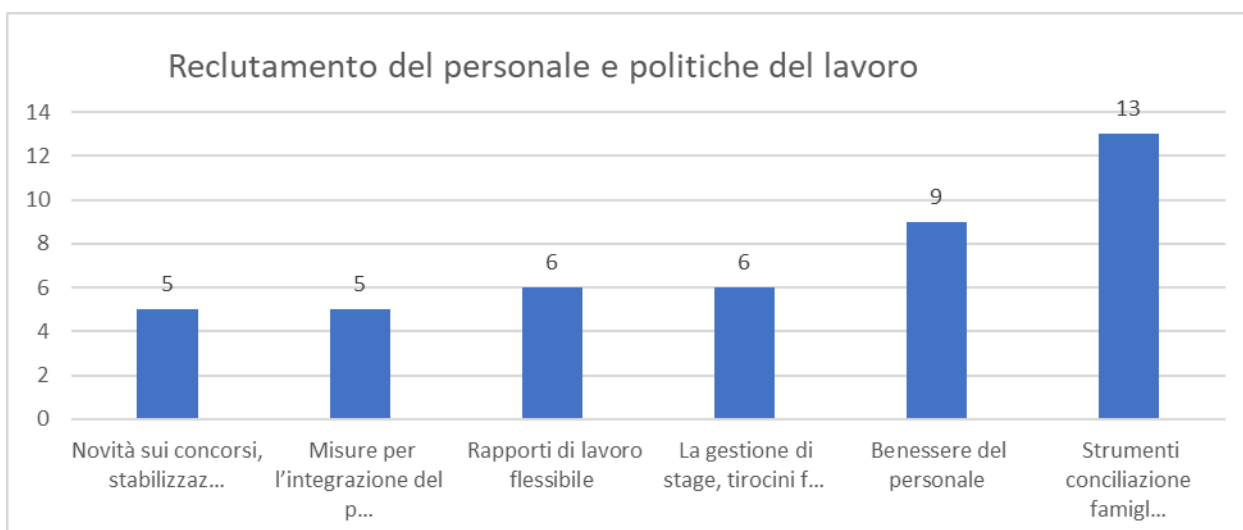
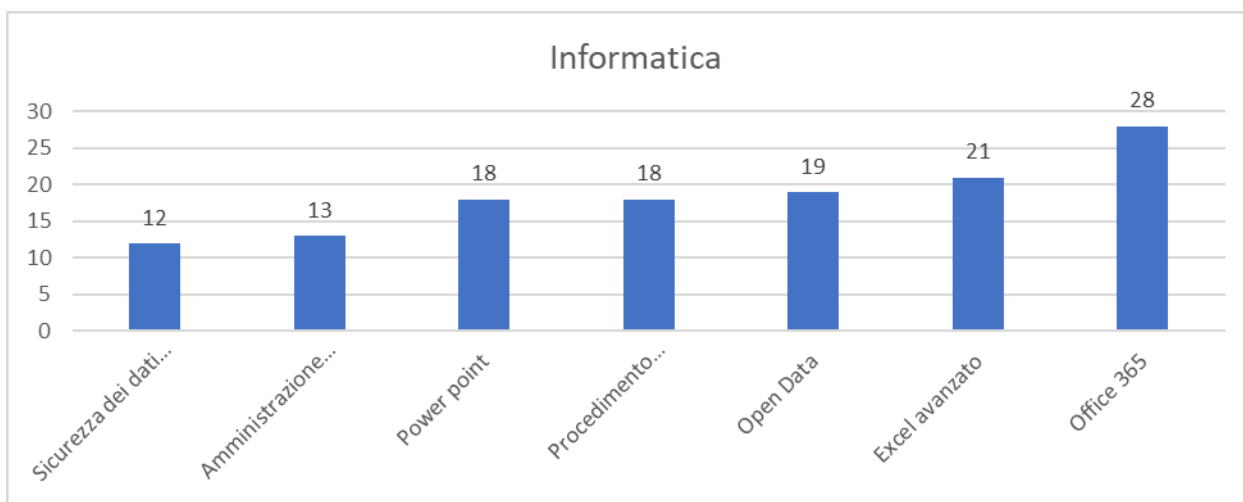
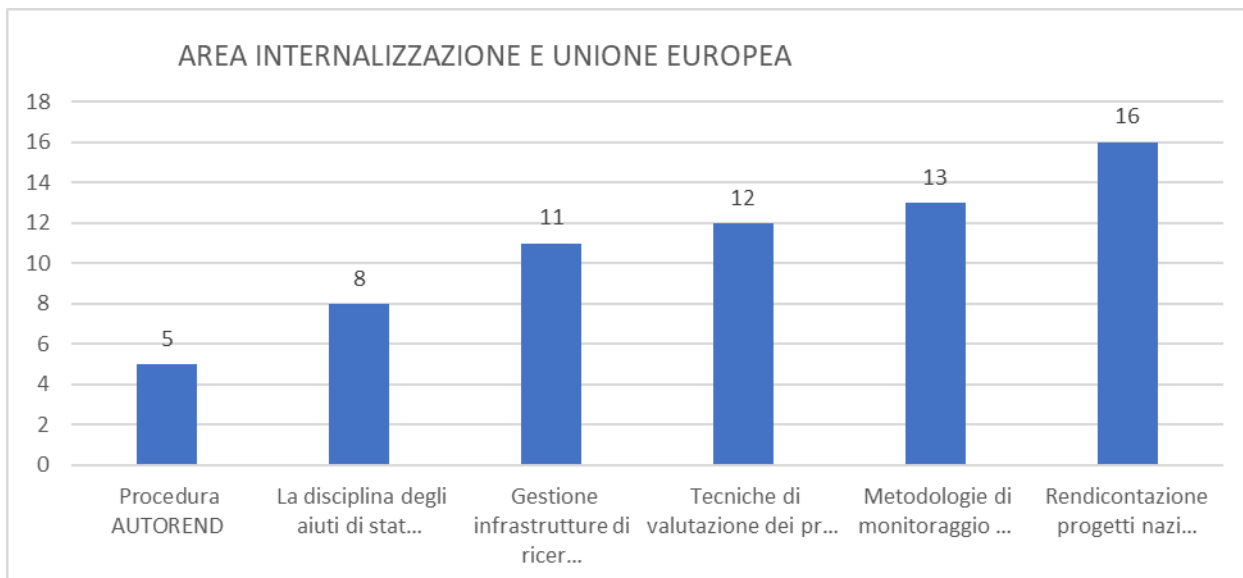
Laboratori



Cromatografia-spettrometria di massa-spettroscopia







Le esigenze formative tecnico scientifiche

Le esigenze formative delle strutture hanno evidenziato una serie di argomenti di carattere trasversale che rispondono alle esigenze di base di tutti i ricercatori, quali la statistica, l'informatica di livello avanzato, la lingua inglese di livello intermedio ed

avanzato, la modalità di presentazione dei progetti europei. Anche la climatologia e lo studio dei cambiamenti climatici, l'analisi di immagine e sensoriale, la genetica ed il miglioramento genetico, oltreché le attività editoriali scientifiche e la tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, sono argomenti di grande interesse per il personale tecnico/scientifico.

Le esigenze formative degli amministrativi

Le necessità di formazione del personale amministrativo dei Centri di ricerca e dell'Amministrazione Centrale si incentrano soprattutto su tutto quanto concerne l'attività negoziale che, come detto in premessa, è oggetto di frequenti aggiornamenti normativi; la gestione del personale, del patrimonio immobiliare e del bilancio. Sono di interesse anche argomenti quali la valutazione della performance, la rendicontazione dei progetti, budget e controllo di gestione.

Le risorse disponibili per la realizzazione degli interventi richiesti

La dotazione di bilancio destinata alla formazione nell'anno 2020 è stata drasticamente ridimensionata, passando da 158.500 euro a 100.000 euro.

La cifra citata è impiegata sia per il finanziamento della formazione "spot" (specialistica per i ricercatori e gli amministrativi) che per il finanziamento di iniziative formative destinate al potenziamento delle competenze trasversali ed obbligatorie e per l'implementazione di competenze scientifiche inserite nel piano.

La programmazione degli interventi formativi per il 2021 si configura con una concezione diversa rispetto agli anni passati: le nuove e più inclusive modalità offerte dalla digitalizzazione offrono la possibilità di una formazione ad un numero pressoché illimitato di discenti, consentendo il superamento di quel gap formativo che molto spesso ha penalizzato il personale dei Centri di ricerca. Infatti, la dislocazione di alcune sedi in aree difficili da raggiungere e la cronica mancanza di fondi per il pagamento delle missioni, hanno negli anni prodotto una formazione "a due velocità", creando per le strutture più piccole una sorta di isolamento formativo che si è ripercosso principalmente sulla gestione amministrativa delle strutture medesime.

Il riconoscimento, da parte della Direzione Generale, del valore del coinvolgimento delle competenze e professionalità del personale tecnico/scientifico del CREA quale erogatore di formazione specialistica, permetterà di contestualizzare gli interventi formativi e di rafforzare la collaborazione tra colleghi, nonché di mettere in rete esperienze e buone pratiche.

L'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali ha di recente rimodulato il nuovo Albo dei docenti interni a seguito della valutazione delle candidature pervenute.

Attualmente il modulo dell'Albo dei docenti interni mette a disposizione dei dipendenti una piattaforma web, attraverso la quale il personale interessato potrà trasmettere la propria candidatura, ottenerne la valutazione ed essere inserito direttamente nell'Albo dei docenti interni.

In prospettiva, si evidenzia che l'Albo dei docenti interni costituirà uno dei moduli del portale gestionale che verrà realizzato nei prossimi anni e che comprenderà complessivamente le seguenti funzionalità: censimento dei fabbisogni formativi, anagrafe degli insegnamenti, registro dei docenti, attestazioni di partecipazione, valutazione della formazione erogata e della sua ricaduta sul funzionamento dell'Ente, rilascio del materiale didattico dei corsi in formato elettronico ai discenti.

Si è già detto come, in un'ottica di profonda trasformazione del lavoro pubblico dovuta all'emergenza sanitaria, è più che mai avvertita l'esigenza di una progressiva de-burocratizzazione, anche attraverso la creazione di procedure informatizzate che

necessitano un processo di alfabetizzazione digitale che coinvolga tutti i dipendenti del CREA.

In questo senso la formazione del personale rappresenta un elemento determinante per supportare il processo di riorganizzazione e di cambiamento che sta interessando la Pubblica Amministrazione e una leva imprescindibile per la valorizzazione e il potenziamento delle competenze, di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio, rendendolo partecipe dei processi organizzativi dell'Ente.

Secondo le raccomandazioni del Ministero della funzione Pubblica *“É inoltre fondamentale il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, limitando al massimo il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro e garantendo il diritto alla disconnessione”*.

Formazione per il triennio 2021-2023

Nel triennio di programmazione in esame, verranno realizzati interventi formativi che tengono conto delle priorità individuate con la rilevazione dei fabbisogni formativi già descritta e dei contenuti dei documenti di programmazione

La composizione del personale, potenziale destinatario della formazione, è indicata nella tabella successiva. Sono destinatari della formazione anche i 12 direttori di Centro

Profilo	Tempi indeterminati	Tempi determinati	Totale
Dirigente	13		13
Ricercatori e Tecnologi	815	61	876
Funzionari Amministrativi	36		36
Collaboratore tecnico	402	50	452
Collaboratore Amministrativo	208	15	223
Operatore tecnico	303	19	322
Operatore amministrativo	147		147
Altro personale (portiere, operai)	2	55	57
Totale	1926	200	2126

Personale in servizio al 31 dicembre 2020

Gli interventi formativi saranno suddivisi in due macrocategorie: interventi a carattere trasversale e interventi a carattere tecnico specialistico.

Gli *interventi a carattere trasversale* ricomprendono le tematiche per le quali la formazione è prevista per legge (es. anticorruzione, trasparenza e legalità, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.), nonché materie finalizzate al miglioramento gestionale dell'Ente (informatica, lingue straniere, statistica, procedure in uso nell'Ente, comunicazione, comportamenti relazionali, etc.).

Per le tematiche a *carattere tecnico specialistico*, considerando l'ampio ventaglio di competenze dell'Ente, la programmazione degli interventi formativi sarà strettamente

in linea con le esigenze formative rilevate, con l'obiettivo primario di supportare la crescita professionale di tutto il personale, dalla sua assunzione e per tutto il ciclo di vita lavorativo.

Come già evidenziato nella parte introduttiva del presente Piano, la programmazione dell'attività formativa nel triennio 2021-2023 terrà necessariamente presente l'importante cambiamento in atto, dovuto allo stato di emergenza sanitaria iniziata nello scorso mese di marzo 2020.

A tal fine, saranno organizzati corsi per promuovere la conoscenza da parte del personale del quadro normativo vigente **in materia di lavoro agile** e degli strumenti operativi che consentono l'applicazione di questa misura.

Il Piano formativo per lo sviluppo del Lavoro agile intende perseguire sia per i dirigenti sia per i dipendenti le seguenti finalità: a trasformazione digitale, organizzativa e culturale.

Per i dirigenti una delle azioni di miglioramento da perseguire è quella di favorire la c.d. e-leadership, innalzando i livelli di consapevolezza digitale di tutti i ruoli direzionali, anche quelli meno tecnologici. È necessaria un'evoluzione verso un modello nel quale si ha consapevolezza del funzionamento (ad esempio per il reperimento delle informazioni) e dei costi realizzativi. La trasformazione digitale richiede infatti alle figure dirigenziali il possesso di competenze digitali manageriali o di e-leadership, affinché possano promuovere e guidare il cambiamento.

Le competenze da sviluppare riguardano:

- conoscenze digitali: cultura e conoscenze del mondo digitale e dei sistemi ICT;
- soft skill: capacità di relazione e di comunicazione, ovvero le competenze volte ad accrescere la motivazione e il senso di appartenenza dei collaboratori in remoto attraverso una comunicazione efficace
- leadership organizzativa: competenze organizzative e di gestione del cambiamento, ovvero capacità di programmare l'attività lavorativa per obiettivi, per progetti o per processi e di coordinare il gruppo di lavoro a distanza;
- contesto PA: competenze gestionali nel contesto della pubblica amministrazione (in particolare la capacità di prevedere gli scenari futuri e capire quali azioni promuovere nel settore di competenza);
- conoscenza dei processi digitali della pubblica amministrazione.

Per gli altri dipendenti, tenuto conto della presenza di lavoratori con un'età media elevata ed un basso livello di turnover, la formazione rappresenta senza dubbio il principale strumento a disposizione per consentire il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze. Tuttavia, la minore propensione all'apprendimento, all'innovazione e al cambiamento che tendenzialmente caratterizza questo personale, richiede particolare cura nella progettazione della formazione affinché risulti realmente efficace. Occorre prediligere corsi di breve durata e facilmente accessibili, volti a fornire conoscenze e sviluppare abilità direttamente connesse al proprio contesto lavorativo e mirati allo specifico bisogno formativo rilevato.

In favore dei dipendenti saranno organizzati corsi sulle tematiche trasversali connesse alle nuove modalità lavorative, quali quelle legate alla sicurezza e salute dei lavoratori nel lavoro agile, alla sicurezza informatica, alla conciliazione vita e lavoro.

Con riferimento alla formazione delle competenze digitali, l'Ente, come già anticipato, non appena sarà resa disponibile dal Dipartimento della Funzione Pubblica, accederà alla piattaforma applicativa Syllabus che, attraverso test di verifica erogati via web,

consentirà a ciascun dipendente di verificare il possesso delle conoscenze e delle abilità che caratterizzano il set minimo di competenze digitali di base che ciascun dipendente pubblico deve possedere per poter consentire l'adattamento dei servizi della pubblica amministrazione all'era digitale. In caso di rilevamento di gap formativi, la piattaforma Syllabus consente di colmarli attraverso l'erogazione di appositi corsi conformi ad un set predefinito di criteri che include la corrispondenza al Syllabus.

In conclusione, l'offerta formativa in materia di lavoro agile che l'Ente si impegna ad erogare nel prossimo triennio riguarderà le competenze direzionali, le competenze organizzative e le competenze digitali, che al loro volta comprenderanno corsi anche sulla sicurezza, sulla comunicazione e sulla "hybrid leadership e individual autonomy".

Agli interventi formativi in programma potranno aggiungersi, in corso d'anno, corsi spot destinati a singole unità di personale, derivanti da specifiche e motivate esigenze di aggiornamento tecnico e/o normativo.

Nella realizzazione dei corsi sarà privilegiato il ricorso a personale interno all'Ente in possesso di adeguate competenze, che risulta iscritto all'Albo docenti interni. Ciò consentirà di valorizzare il personale medesimo e di ottenere un archivio di materiale didattico a disposizione esclusiva del personale dell'Ente. La documentazione lasciata a disposizione del personale costituisce, infatti, un utile complemento al corso/seminario espletato dal docente.

In alternativa, i corsi potranno essere realizzati mediante affidamento a soggetti esterni, selezionati a norma di legge, ai quali verrà chiesto di articolare i corsi secondo precise indicazioni e tenendo conto delle necessità dell'Ente. Infine, alcune unità di personale, sulla base di specifiche e motivate esigenze di aggiornamento tecnico e/o normativo, potranno partecipare direttamente a corsi organizzati da soggetti esterni.

Dal punto di vista metodologico, un'attenzione particolare sarà rivolta al monitoraggio e alla valutazione della formazione, nelle sue varie accezioni.

La valutazione dei discenti sarà un punto di forza, come nella precedente programmazione, per valutare sia il grado di apprendimento dei discenti che la capacità comunicativa dei docenti alla fine di ciascun corso. La valutazione dell'apprendimento, basata su un test di valutazione finale dei discenti, sarà finalizzata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di comprensione in termini di consolidamento di conoscenze e capacità. Del superamento della valutazione finale verrà fatta menzione nell'attestato di partecipazione al corso, che continuerà ad essere rilasciato in occasione di ciascun intervento formativo.

Le schede di valutazione, compilate dai partecipanti al termine di ciascun corso, costituiscono una fase essenziale di raccolta delle informazioni, necessarie a supportare le decisioni future in merito all'utilizzo ottimale delle risorse disponibili per la formazione e ad assicurare la necessaria coerenza con gli obiettivi dell'Amministrazione.

I tradizionali corsi di formazione, qualora realizzati in presenza, saranno previsti in streaming per tutto il personale del CREA coinvolto nella tematica individuata, mentre saranno attivati i corsi progettati per la modalità FAD (Formazione A Distanza) che sono già erogabili. Con queste modalità sarà possibile formare un numero maggiore di dipendenti riducendo in maniera sensibile gli spostamenti e le relative spese di missione.

Tenuto conto dell'analisi delle esigenze formative rilevate, della tipologia di corsi individuata e dei corsi già svolti negli anni precedenti, viene di seguito riportato un elenco degli interventi formativi da realizzare nel triennio in esame, con indicazione delle aree di personale potenzialmente interessato.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEI CORSI

Corsi obbligatori

Trasparenza e anticorruzione - Aggiornamento PTPCT alla luce della analisi del rischio prevista nel PNA 2019 - art. 35 bis e art. 53 comma 16 ter D. L.vo 165/2001 - trasparenza D.lgs. 33/2013
Sicurezza sui luoghi di lavoro,
Privacy

Formazione scientifica di base

Statistica di base – erogata in modalità e-learning tramite Piattaforma MOODLE
Campionamenti e disegni sperimentali - erogata in modalità e-learning tramite Piattaforma MOODLE
Analisi della varianza uni e multivariata ANOVA/MANOVA
Linguaggio R Base
GIS base: definizione e gestione di aree uniformi in agricoltura di precisione
Bioinformatica
Inglese scientifico – corso base
Biostatistica
Office 365
Agronomia

Formazione scientifica avanzata

Statistica avanzata-modelli regressivi-analisi multivariata avanzata-analisi discriminante-Reti neurali
Statistica e software statistici (LXSTAT).
Linguaggio R avanzato
Inglese scientifico – corso avanzato
Biologia molecolare
Tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale-Spin off
Climatologia e cambiamenti climatici
Studi degli scambi gassosi tra piante ed atmosfera
Logistica dei trasporti e di magazzino dei prodotti agroalimentari
Spettroscopia NMR
Spettrometria infrarossa (FT-IR) e tecniche isotopiche
Tecniche analitiche di tipo biochimico
Chimica del latte e dei prodotti derivati
GIS avanzato

Panel test
Analisi immagine, colorimetria, morfometria
Tecniche avanzate di Analisi Sensoriale e Consumer Science
Modellistica dei sistemi colturali
Tecniche di analisi immagini di telerilevamento, sensori multi spettrali, immagini IR, LIDAR e SAR
MATLAB, termografia
Miglioramento genetico animale
Breeding molecolare e convenzionale
Coltivazioni arboree, potatura e cure colturali
Fertilizzanti e fertilizzazione
Gestione, manutenzione degli strumenti (es. HPLC)
Tecniche estrattive con apparecchiature nuove e tradizionali (ultrasuoni, microonde, Soxlet, ecc.)
Tecniche di gas-cromatografia e di cromatografia in fase liquida HPLC
Pubblicazioni con Impact Factor
Biblioteche elettroniche e risorse bibliografiche
Trasferimento e innovazione.

Formazione Amministrativa

Adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di attività negoziale
Procedure sottosoglia e gli affidamenti diretti
Procedura CONSIP e mercato elettronico
Procedimento amministrativo e dematerializzazione
Project management
Gestione e valorizzazione del patrimonio
Gestione immobili e tecniche di gestione delle aziende
Il Patrimonio e gli inventari nella PA
Normativa espropri.
Rendicontazione progetti nazionali, europei ed internazionali
Come predisporre una proposta di successo. aspetti legali e finanziari "Portfolio e Project Management: dal PMO al PPM"
Procedure di rendicontazione: utilizzo del Modulo CREA di gestione finanziaria dei progetti Utilizzo della Piattaforma Monitor-Area Progetti
Metodologie di monitoraggio dei progetti di ricerca
Tecniche di valutazione dei progetti

Contrattazione collettiva nazionale e integrativa di lavoro
Utilizzo applicativi specifici (INAZ – JUPITER - TEAM-GOV ed altri)
Contabilità e bilancio, aspetti fiscali della gestione del personale- contabilizzazione beni mobili
I mandati informatici in attuazione SIOPE+, standard OPI
Corsi di aggiornamento ISOIVA
La gestione delle fatture elettroniche, scarti, rifiuti, note di credito, split, reverse, imposta di bollo
La gestione degli adempimenti in piattaforma dei crediti commerciali; pagamenti dei debiti commerciali ai fini dell'aggiornamento sulla PCC.
Controllo di gestione
Organizzazione del lavoro
Aspetti previdenziali e sistemazione posizioni assicurative
Il rapporto di lavoro dei Dirigente: aspetti legali e previdenziali
Accertamenti medici sui lavoratori e tutela della privacy dei dati sanitari
<i>Public speaking</i>
Comunicazione interna ed esterna
Gestione comunicazione sui social media
Sicurezza dei dati <i>cybersecurity</i>
Office 365
Strumenti conciliazione famiglia lavoro - <i>Smart working</i>
Tecniche di redazione atti semplici e complessi
Aspetti legali del Recupero credito

CONCLUSIONI

L'elenco delle materie non è esaustivo e potrà essere integrato dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali, sulla base delle esigenze formative emergenti.

I richiedenti potranno specificare, nell'ambito dell'area tematica o materia prescelta, gli argomenti/indirizzi per i quali si è maggiormente specializzati o si ha necessità di maggiore specializzazione.