

SEZIONE PRIMA

Deliberazioni della Giunta regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 4 agosto 2025, n. 1125

Piano formativo e linee guida in materia di benessere e valore del personale regionale. Atto di indirizzo.

LA GIUNTA REGIONALE**VISTI:**

- gli artt. 4, 5 e 6 della L.R. 4 febbraio 1997, n. 7;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 3261 del 28 luglio 1998;
- gli artt. 4 e 16 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii.;
- gli artt. 43 e 44 dello Statuto della Regione Puglia;
- il Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii., recante l'Atto di Alta Organizzazione "M.A.I.A. 2.0";
- il Regolamento interno di questa Giunta;

VISTO il documento istruttorio della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale, concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta dell'Assessore al Personale e Organizzazione, dott. Giovanni Francesco Stea;

PRESO ATTO

- a) delle sottoscrizioni dei responsabili della struttura amministrativa competente, ai fini dell'attestazione della regolarità amministrativa dell'attività istruttoria e della proposta, ai sensi dell'art. 6, co. 8 delle Linee guida sul "Sistema dei controlli interni nella Regione Puglia", adottate con D.G.R. 23 luglio 2019, n. 1374;
- b) della dichiarazione del Direttore di Dipartimento, in merito a eventuali osservazioni sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 18 e 20 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii.;

Con voto favorevole espresso all'unanimità dei presenti e per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

DELIBERA

1. Di dare mandato al Dirigente della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale:
 - a. Di predisporre con proprio atto di programmazione le attività formative pluriennale per le annualità 2026 e 2027, in continuità con quanto pianificato per l'annualità anno 2025, secondo quanto riportato più dettagliatamente in narrativa;
 - b. Di avviare, con propri atti, le attività necessarie per l'avvio di un piano pluriennale "**Benessere 360 – Regione Puglia**", secondo quanto riportato in narrativa, d'intesa con le strutture regionali per quanto di specifica competenza;
2. Di autorizzare il Dirigente della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale a provvedere, con propri atti, all'attuazione di quanto previsto con la presente Deliberazione;

3. Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e sul sito web www.regione.puglia.it;

Il Segretario Generale della Giunta

NICOLA PALADINO

Il Presidente della Giunta

RAFFAELE PIEMONTESE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano formativo e linee guida in materia di benessere e valore del personale regionale. Atto di indirizzo.

VISTO:

- la D.G.R. n. 1466 del 15/09/2021, recante l'approvazione della Strategia Regionale per la parità di genere denominata "Agenda di Genere".
- la D.G.R. n. 1295 del 26/09/2024, recante "Valutazione di impatto di genere (VIG). Approvazione indirizzi metodologico – operativi e avvio fase strutturale".
- la D.G.R. n. 1974 del 07/12/2020 e ss.mm.ii., con la quale la Giunta Regionale ha approvato la macro-struttura del Modello Ambidestro per l'Innovazione della macchina Amministrativa regionale, denominato "MAIA 2.0", che disciplina il nuovo modello organizzativo della Presidenza e della Giunta Regionale;
- il D.P.G.R. n. 22 del 22/01/2021 e ss.mm.ii., con cui è stato adottato il nuovo assetto organizzativo delle strutture della Presidenza e della Giunta della Regione Puglia, denominato Modello Ambidestro per l'Innovazione della macchina Amministrativa regionale "MAIA 2.0";
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1289/2021 avente ad oggetto "Applicazione art.8 comma 4 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n.22 Attuazione modello MAIA 2.0 – Funzioni delle Sezioni di Dipartimento";
- la D.G.R. n. 171 del 20.02.2025 avente ad oggetto "Conferimento incarico di direzione della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale afferente al Dipartimento Personale e Organizzazione", con la quale è stato attribuito l'incarico di Dirigente *ad interim* della Sezione Organizzazione e Formazione al dott. Benedetto Giovanni Pacifico;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025;
- il Decreto Legge n. 25 del 14/03/2025 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni";
- la D.G.R. n. 834 del 19/06/2025 avente ad oggetto "Coordinamento strategico del polo formativo e delle scuole di formazione dell'Amministrazione regionale."

PREMESSO CHE

- La Direttiva Ministeriale del 28 novembre 2023 ha ribadito la centralità della valorizzazione del capitale umano nelle pubbliche amministrazioni, evidenziando il ruolo strategico della dirigenza nella promozione della cultura del merito e del miglioramento continuo delle performance organizzative;

- La Direttiva Ministeriale per la formazione nella PA del 14 gennaio 2025, dal titolo *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* – sottolinea la necessità di strutturare percorsi formativi coerenti con le competenze richieste e i ruoli ricoperti, riconoscendo alla formazione una funzione abilitante per l’innovazione e la modernizzazione dell’amministrazione;
- La richiamata Direttiva, riporta in particolare: *“Sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all’impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell’amministrazione”*.
- La formazione rappresenta un elemento chiave per accrescere l’efficacia individuale e organizzativa, sviluppare consapevolezza del ruolo e generare opportunità di crescita, mobilità e valorizzazione e deve essere concepita come un processo sistemico, non episodico, in grado di produrre impatti misurabili sia all’interno delle amministrazioni che nella qualità dei servizi resi ai cittadini, contribuendo concretamente alla generazione di valore pubblico;
- La dimensione formativa è strettamente interconnessa con il benessere lavorativo, la soddisfazione professionale e l’engagement delle persone, fattori oggi riconosciuti come determinanti nella capacità delle amministrazioni di rispondere alle sfide contemporanee e di agire in coerenza con i propri fini istituzionali;
- La Costituzione della Repubblica Italiana, agli artt. 2, 32 e 41, sancisce il principio della tutela della persona nella sua integrità psicofisica, quale fondamento di ogni attività lavorativa e organizzativa;
- L’art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscano ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo, impegnandosi attivamente a prevenire e contrastare ogni forma di disagio psicologico e morale.

CONSIDERATO CHE

- In un contesto socio-istituzionale complesso, attraversato da continui cambiamenti – dalle emergenze sanitarie, ambientali e finanziarie, alle sfide dell’innovazione tecnologica e della sostenibilità – si rende necessario accompagnare il personale regionale con strumenti adeguati di supporto, orientamento e crescita, capaci di promuovere un senso pieno di appartenenza e di significato all’azione pubblica, oltre la mera dimensione produttiva;
- La promozione del benessere nelle organizzazioni pubbliche, inteso come condizione favorevole al pieno sviluppo professionale e personale, rappresenta un obiettivo

coerente con le finalità istituzionali dell'Amministrazione regionale, con ricadute dirette sulla qualità dei servizi e sulla coesione interna;

- Ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione Regionale, una formazione che sia efficace deve permettere:
 - lo sviluppo delle competenze delle persone: miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità, relazionali e le competenze di *problem solving*, etc., necessarie per facilitare l'efficacia operativa e aumentare, la capacità delle persone di adattarsi ai cambiamenti del proprio ambito lavorativo;
 - la crescita delle conoscenze delle persone: aggiornamento delle conoscenze e delle competenze tecniche;
 - la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona: maggiore coscienza etica e miglioramento della consapevolezza del ruolo e della responsabilità all'interno dell'amministrazione.

PRESO ATTO CHE nel biennio più recente, la Regione Puglia ha già attivato un insieme articolato di percorsi formativi, sia trasversali sia specifici, volti a rafforzare le competenze del personale e a promuovere una cultura condivisa della legalità, dell'equità, dell'innovazione e della consapevolezza organizzativa, tra cui si richiamano:

1. il ciclo annuale di formazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza amministrativa;
2. il percorso dedicato alla classe dirigenziale sulle *soft skills*, con particolare attenzione a leadership, comunicazione efficace e gestione dei conflitti;
3. il modulo formativo sulle tematiche della Parità di Genere, in attuazione della DGR n. 1466/2021 (Agenda di Genere);
4. i percorsi sulla gestione degli appalti pubblici, rivolti ai RUP, svolti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione;
5. il percorso di sviluppo di competenze linguistiche, che rappresenta un'opportunità di miglioramento sia professionale che personale;
6. le attività di *on boarding* per il personale neoassunto, con focus su principi contabili, amministrativi e codice di comportamento;

PRESO ATTO CHE con la Deliberazione n. 834/2025, la Giunta Regionale della Puglia ha previsto di elevare la qualità dell'offerta formativa regionale, allineare i contenuti agli obiettivi strategici, con particolare attenzione alle riforme del PNRR, ed ha approvato l'istituzione della Rete dei Poli formativi regionali, un tavolo tecnico che coinvolge la Fondazione IPRES, ARTI e i rappresentanti delle Sezioni regionali competenti, inclusa la Sezione Organizzazione e Formazione del Personale, con l'obiettivo di coordinare e integrare l'azione delle diverse scuole di formazione dell'Amministrazione regionale e di sviluppare, con il coordinamento della Fondazione IPRES, una piattaforma digitale per la formazione e la gestione del monitoraggio e della trasparenza dei dati formativi, finalizzata a costruire

un'identità formativa regionale riconoscibile e a promuovere l'interoperabilità tra le strutture;

RICHIAMATO CHE la Sezione Organizzazione e Formazione del Personale ha, nel corso del 2025:

- avviato con nota prot. 195797/2025 una rilevazione sistematica dei fabbisogni formativi, chiedendo alle strutture regionali la nomina di un referente per la formazione;
- avviato le procedure volte ad assicurare l'accessibilità e la fruizione dei materiali formativi da parte di tutti i dipendenti, inclusi quelli con disabilità, mediante la produzione di contenuti conformi ai requisiti di accessibilità previsti dalla normativa vigente;
- attivato il confronto con le organizzazioni sindacali di Comparto e Dirigenza, ai sensi dell'art. 5, lett. i), del CCNL 2019–2021 Funzioni Locali, per la definizione condivisa delle linee guida della pianificazione formativa;
- reso operativo, con nota prot. 409767/2025, il nuovo portale "Gestione della Formazione", integrato con l'Anagrafica Unica Regionale, quale strumento di monitoraggio, gestione e autorizzazione dei percorsi formativi;

RITENUTO OPPORTUNO:

- consolidare e sviluppare il percorso avviato, attraverso un rafforzamento dell'approccio sistemico alla formazione, ancorato a un'analisi costante del fabbisogno e alla valutazione del merito e del contributo organizzativo;
- promuovere alleanze strategiche con Università, enti di formazione e soggetti qualificati, al fine di ampliare l'orizzonte metodologico e contenutistico della formazione pubblica;
- integrare in modo strutturale le politiche formative con azioni mirate di promozione del benessere organizzativo, riconoscendone il valore trasversale, multidimensionale e strategico;
- prevedere, in materia di formazione del personale regionale, anche ulteriori collaborazioni con realtà pubbliche e private nonché il coordinamento delle stesse, anche a vantaggio degli altri enti del territorio, in una prospettiva sistemica della formazione, come da DGR 834 del 19/06/2025;
- predisporre, in collaborazione con la Sezione Personale, un eventuale processo di rilevazione del fabbisogno formativo atto a colmare eventuali gap di competenze e alla valorizzazione e sviluppo del personale;
- promuovere, nel rispetto dei principi di inclusione e accessibilità, il rafforzamento della formazione in presenza, riconoscendone il valore in termini di partecipazione attiva, confronto diretto e consolidamento delle competenze trasversali, congiuntamente alle modalità formative a distanza, al fine di garantire altresì

flessibilità, continuità didattica e pari accesso alle opportunità di crescita professionale per tutto il personale;

- verificare la possibilità di implementare la connessione del processo formativo con il sistema di valutazione dei risultati del personale, d'intesa con la Segreteria Generale della Presidenza, per la definizione anche di un sistema di valutazione dei risultati, di valutazione della performance e del merito.

SI PROPONE, nel rispetto del confronto con le organizzazioni sindacali di Comparto e Dirigenza ed in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'avvio di uno specifico Piano da denominare "**Benessere 360 – Regione Puglia**", ispirato a un approccio integrato e partecipativo, che coniughi formazione, innovazione organizzativa e benessere del personale, articolato lungo tre assi strategici:

I. Crescita personale e generazione di valore attraverso innovazione gestionale e cultura del miglioramento continuo, implementando:

- Percorsi formativi orientati alla gestione del cambiamento, al *problem solving* organizzativo e al corretto uso degli strumenti di intelligenza artificiale, anche a supporto dell'Amministrazione;
- Attività finalizzate alla diffusione di buone pratiche e alla valorizzazione delle competenze trasversali;
- Iniziative per il rafforzamento del senso di appartenenza e della responsabilizzazione organizzativa.

II. Valorizzazione della persona come risorsa e come valore - Benessere aziendale mediante:

- Promozione della salute fisica e di stili di vita sani, anche attraverso la proposizione di specifiche convenzioni con enti e strutture;
- Eventuali moduli formativi in materia di benessere personale (quali, ad esempio, gestione dello stress, gestione finanziaria e pianificazione previdenziale);
- Avvio di forme di assistenza sanitaria integrativa, in coerenza con le disposizioni vigenti;
- Interventi finalizzati al benessere psicologico (quali ad esempio sessioni di coaching individuale e di gruppo).

III. Sostenibilità organizzativa, ambientale e sociale attraverso:

- Azioni di team building per il rafforzamento della coesione nei gruppi di lavoro;
- Promozione dell'istituto delle ferie solidali e di altri istituti che consentano una migliore conciliazione vita-lavoro;
- Integrazione della sostenibilità ambientale e sociale nella pianificazione organizzativa.

Garanzie di riservatezza

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed ai sensi del vigente Regolamento regionale 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE." Il presente provvedimento sarà pubblicato in versione integrale sul BURP.

Esiti valutazione di impatto di genere: neutro

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL D.LGS. 118/2011 E SS.MM.II.

La presente deliberazione non comporta implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico-finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Tutto ciò premesso, al fine di individuare le linee strategiche per la promozione della formazione del personale regionale e di progettare attività propedeutiche al benessere aziendale e organizzativo, ai sensi dell'art. 4, co. 4 lett. K) della L.R. 7/1997, si propone alla Giunta regionale:

1. Di dare mandato al Dirigente della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale:
 - a. Di predisporre con proprio atto di programmazione le attività formative pluriennale per le annualità 2026 e 2027, in continuità con quanto pianificato per l'annualità anno 2025, secondo quanto riportato più dettagliatamente in narrativa;
 - b. Di avviare, con propri atti, le attività necessarie per l'avvio di un piano pluriennale **"Benessere 360 – Regione Puglia"**, secondo quanto riportato in narrativa, d'intesa con le strutture regionali per quanto di specifica competenza;
2. Di autorizzare il Dirigente della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale a provvedere, con propri atti, all'attuazione di quanto previsto con la presente Deliberazione;
3. Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e sul sito web www.regione.puglia.it;

I sottoscritti attestano la regolarità amministrativa dell'attività istruttoria e della proposta, ai sensi dell'art. 6, co. 3, lett. da a) ad e) delle Linee guida sul "Sistema dei controlli interni nella Regione Puglia", adottate con D.G.R. 23 luglio 2019, n. 1374.

EQ Raccordo Presidio SAP-HR, COORDINAMENTO amazione dati, Monitoraggio incarichi regionali
 (ing. Cosimo Zigrino)

29.07.2025
 14:16:26
 UTC



EQ Formazione del personale
 (dott.ssa Stefania De Bartolo)



Stefania De Bartolo
 29.07.2025 16:21:13
 GMT+02:00

EQ Sviluppo e controllo del modello organizzativo regionale, delle politiche di organizzazione del personale e del benessere organizzativo
 (dott.ssa Claudia Carozza)



Claudia Carozza
 29.07.2025
 16:34:21
 GMT+02:00

Il Dirigente del Servizio Programmazione e Gestione della Formazione del Personale
 (dott. Pietro Lucca)



Pietro Lucca
 29.07.2025 16:45:30
 GMT+02:00

Il Dirigente della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale
 (dott. Benedetto Giovanni Pacifico)

Benedetto Giovanni
 Pacifico
 29.07.2025 16:28:00
 GMT+01:00

Il sottoscrittore, Direttore del Dipartimento Personale e Organizzazione, ai sensi degli artt. 18 e 20 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii., NON RAVVISA la necessità di esprimere osservazioni alla presente proposta di DGR.

Il direttore del Dipartimento Personale e Organizzazione
 (dott. Ciro Giuseppe Imperio)



Ciro
 Giuseppe
 Imperio
 30.07.2025
 12:28:27
 GMT+02:00

L'Assessore con delega al Personale e Organizzazione, ai sensi del vigente Regolamento della Giunta Regionale,

propone

alla Giunta Regionale l'adozione del presente atto.

L'Assessore al Personale e Organizzazione
 (dott. Giovanni Francesco Stea)



Giovanni
 Francesco Stea
 31.07.2025
 12:26:19
 GMT+02:00