Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza
PNRR ITALIA
Sub-investimento 2.3.1 – Linea 5

Progetto: PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA
e la valorizzazione di buone pratiche

Buone Pratiche dal progetto PerForma PA

La Formazione per migliorare la Performance della PA e creare Valore Pubblico: 8 buone pratiche di progettazione degli interventi formativi

---

FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU

INDICE

PREMESSA 3

I PROGETTI

- GREEN GEN 4
- MESAGNE: Innovazione, Performance e Controllo nella PA 6
- PESCARA: DALLA COMPETENZA AL RISULTATO 7
- P.A.S.S. Percorso di Accrescimento delle Soft Skills per Io sviluppo 9
  professionale dei dipendenti della Provincia di Taranto
- "GRIFOLAB: creare valore pubblico nella provincia di Perugia" – 11
  Consorzio Scuola Umbra di Pubblica Amministrazione
- RAFFORZARE LA LEADERSHIP PER IL CAMBIAMENTO E SVILUPPARE 13
  COMPETENZE MANAGERIALI NEL TERRITORIO DELL'UNIONE
- PERCORSI FORMATIVI PROFESSIONALIZZANTI 15
- REGIONE PUGLIA PER UNA COMUNICAZIONE PUBBLICA ATTENTA AL GENERE 17

PREMESSA

Finanziato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il progetto PerformaPA permette di sostenere investimenti nell'istruzione e nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni Centrali, Regionali o Locali (Province, Città Metropolitane e Comuni), sostenendo la creazione di percorsi formativi e l'adozione di soluzioni tecnologiche per il miglioramento ed il rafforzamento nelle pubbliche amministrazioni. Questi investimenti sono essenziali per creare un settore pubblico più agile, competente e in grado di sostenere gli obiettivi di modernizzazione e resilienza previsti dal PNRR, rafforzando e migliorando le competenze e le capacità operative del personale pubblico.

Il progetto PerformaPA contribuisce così a creare una pubblica amministrazione più efficiente, innovativa e orientata alla generazione di Valore Pubblico, in linea con le priorità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, il supporto alla formazione permette di:

- Aggiornare e approfondire le competenze professionali in aree strategiche indicate dal PNRR, come la transizione digitale, ecologica e l'innovazione amministrativa.
- Favorire una migliore progettazione e gestione di servizi pubblici, migliorando la qualità dell'interazione con cittadini e imprese.
- Promuovere la cultura della formazione continua, la diffusione di buone pratiche e lo sviluppo di una pubblica amministrazione più capace di rispondere alle esigenze attuali e future.

Il processo di *mentorship* tra Pubbliche Amministrazioni con lo scambio e con la diffusione di buone pratiche per l'adozione di metodi e processi virtuosi è dunque fondamentale nel progetto PerformaPA. Con questo scopo vengono valorizzate le "Buone Pratiche", ovvero le attività che per tematiche d'interesse, metodi e metodologie didattiche adottate rappresentano i punti di forza dei progetti formativi finanziati e si caratterizzano per le loro prerogative di *replicabilità,* per l'attenzione dimostrata al miglioramento dell'*efficacia* delle attività operative e alla qualità dei servizi ed dei risultati delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la valorizzazione delle buone pratiche mira a:

- Trasmettere metodologie virtuose e innovative che si sono dimostrate efficaci nel contesto della pubblica amministrazione, favorendo la loro diffusione sull'intero territorio nazionale.
- Condividere esperienze di successo e know-how, creando un patrimonio di pratiche replicabili che contribuiscono al rafforzamento delle capacità delle pubbliche amministrazioni.
- Supportare il miglioramento continuo dei servizi pubblici attraverso l'adozione di approcci sperimentati e riconosciuti come efficaci.

La promozione delle buone pratiche rappresenta un elemento centrale nell'attuazione del PNRR, poiché queste contribuiscono a creare un'efficiente rete di scambio di conoscenze e competenze, accrescendo la qualità e l'efficacia delle iniziative di sviluppo delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Questo booklet raccoglie le prime 8 buone pratiche di progettazione degli interventi formativi, presentate durante il Tavolo di confronto del 7 maggio 2025, ed evidenzia gli elementi che esemplificano al meglio gli obiettivi dell'Avviso PerformaPa e che denotano interventi di qualità.

Per ogni buona pratica selezionata è stata prodotta una scheda sintetica che identifica le parole chiave, le principali metodologie didattiche e gli elementi di sostenibilità e replicabilità.

GREEN GEN

Soggetto proponente:	ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO – INAIL
Parole chiave:	Comunicazione Efficace e Relazioni Istituzionali; Lavoro di Squadra e Collaborazione; Orientamento al Risultato e Monitoraggio Performance; Sostenibilità Ambientale e Sviluppo Sostenibile
Obiettivo:	Facilitare la trasformazione organizzativa e culturale sulle due tematiche oggetto di formazione: GENERA-AZIONI - collaborazione intergenerazionale nei luoghi di lavoro
Destinatari:	FIl progetto è rivolto a un totale di 240 dipendenti di INAIL, equamente distribuiti tra 120 uomini e 120 donne. "GENERA-AZIONI": 40 persone (20 Funzionari apicali di circa 60 anni e 20 nuovi assunti di circa 40 anni). "COMUNITÀ DI AMBASCIATORI": 20 Dirigenti. "GREEN FEEDBACK": 180 Funzionari.
Quali competenze si intendono sviluppare?	***Competenze funzionali alla transizione ecologica:*** definire obiettivi organizzativi basati sugli ESG, applicare la metodologia OKR (Objective and Key Results), utilizzare strumenti digitali (Suite K-Rev 2.0) per monitorare e ottimizzare pratiche sostenibili, inclusa la gestione del Green Procurement. ***Competenze professionali:*** performance management attraverso l'utilizzo combinato di strumenti digitali e metodologie di feedback continuo; applicare lo storytelling per la gestione del talento. ***Competenze trasversali:*** capacità di collaborazione, problem-solving, pensiero critico, orientamento al risultato e capacità decisionale per affrontare cambiamenti organizzativi e gestionali.
Principali metodologie didattiche:	Il progetto adotta un approccio metodologico blended, che combina attività in presenza con la FAD sincrona (webinar, videoconferenze) e FAD asincrona (WBT - Web-Based Training). Vengono utilizzati metodi didattici attivi, tra cui: Project-work, discussioni guidate e studio di casi (per "GENERA-AZIONI"), Storytelling e problem-solving, Esercitazioni (es. scrittura OKR, invio/ricezione feedback), Simulazioni (es. scambio feedback), Sperimentazione guidata di suite digitali (K-Rev 2.0).
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Visione olistica e innovativa:*** Il progetto mira a una trasformazione organizzativa e culturale su due tematiche centrali e attuali per la Pubblica Amministrazione: la collaborazione intergenerazionale nei luoghi di lavoro e la sostenibilità ambientale (Green Procurement ed ESG - Environmental, Social, and Governance). Questo approccio si allinea con gli obiettivi del PNRR per il rafforzamento del capitale umano delle PA. ***Approccio mirato e inclusivo ai destinatari:*** Il progetto si rivolge a diverse fasce di personale, inclusi Funzionari apicali, neo assunti, Dirigenti e Funzionari, anche attraverso la creazione di classi miste per la collaborazione intergenerazionale. Questo denota attenzione all'inclusione e alla valorizzazione delle diverse esperienze. ***Metodologie didattiche all'avanguardia e coinvolgenti:*** Adotta un approccio blended che combina attività in presenza con formazione a distanza (FAD sincrona e asincrona) e utilizza metodi didattici attivi quali project-work, discussioni guidate, studio di casi, storytelling e problem-solving. L'uso di una sitcom digitale (WBT) per rappresentare in modo umoristico le incomprensioni intergenerazionali è particolarmente innovativo e favorisce il riutilizzo e la riflessione.

Creazione di prodotti tangibili e riutilizzabili (scalabilità): Il progetto è esplicitamente ideato per generare prodotti digitali e materiali didattici riusabili in altri contesti e per nuovi destinatari, sia all'interno che all'esterno di INAIL. Tra questi figurano la sitcom, le linee guida per la scrittura di OKR (Objective and Key Results) per la sostenibilità ambientale e il prodotto FAD asincrona sul feedback e il Green Procurement, inclusa la formazione sull'uso della Suite K-Rev 2.0. Questa caratteristica lo rende "scalabile" e trasferibile.

Orientamento alla disseminazione e al networking: INAIL si impegna a caricare sul proprio sito i principali materiali didattici di progetto e a rendere accessibili i prodotti in FAD asincrona. Sono previste inoltre attività di networking, casi-studio e benchmarking per favorire il confronto e il trasferimento di conoscenze tra amministrazioni

MESAGNE: Innovazione, Performance e Controllo nella PA

Soggetto proponente:	COMUNE DI MESAGNE
Parole chiave:	Cybersecurity e Sicurezza Informatica; Contabilità Pubblica e Gestione Finanziaria; Legislazione Europea e Fondi Strutturali; Project Management (con focus su PNRR e gestione fondi)
Obiettivo:	"Upskilling" e formazione multidisciplinare per sviluppare competenze essenziali per il corretto funzionamento dei processi pubblici nell'interesse della comunità locale
Principali metodologie didattiche:	Lezioni frontali; *role playing* e simulazioni; FAD sincrona ed asincrona
Destinatari:	n. 30 dipendenti comunali
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Creazione di prodotti tangibili e riutilizzabili (scalabilità):*** Il sistema modulare del corso rende le unità di apprendimento riutilizzabili e adattabili a differenti contesti. ***Orientamento alla disseminazione e al networking:*** Si potenzieranno le competenze interne favorendo la condivisione di best practice a livello inter-istituzionale. Verrà istituita una comunità di apprendimento interattiva in cui i partecipanti potranno confrontarsi, scambiarsi esperienze e risolvere dubbi, mantenendo il contatto anche oltre la fine del progetto.

PESCARA: DALLA COMPETENZA AL RISULTATO

Soggetto proponente:	COMUNE DI PESCARA
Parole chiave:	Problem Solving e Decision Making; Leadership e Sviluppo del Personale; Etica Pubblica e Deontologia
Obiettivo:	Sviluppare competenze finalizzate a migliorare gli standard qualitativi del lavoro pubblico, incoraggiando la gestione proattiva delle attività e una leadership orientata alla motivazione dei colleghi
Destinatari:	Personale non dirigenziale della Pubblica Amministrazione. Il target specifico identificato è costituito dai Funzionari EQ (Elevata Qualificazione). Il numero totale di discenti da formare è di 206 dipendenti. La distribuzione per genere e fascia d'età prevede 79 uomini (di cui 56 con età ≥55 anni e 23 tra 30-54 anni) e 127 donne (di cui 92 con età ≥55 anni e 34 tra 30-54 anni, e 1 tra 18-29 anni)
Quali competenze si intendono sviluppare?	***Competenze trasversali (soft skills),*** in particolare quelle rientranti nell'area "REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO: ORIENTAMENTO AL RISULTATO" del Framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale (Decreto del Ministro per la PA 28 giugno 2023). Le competenze specifiche intese includono: • Orientamento al Risultato: Saper agire con determinazione per il conseguimento degli obiettivi e il miglioramento degli standard qualitativi dell'azione pubblica, superando le difficoltà. • Investire energie e incoraggiare gli altri nell'interesse dell'amministrazione. • Assegnarsi obiettivi sfidanti e raggiungibili per migliorare la performance. • Modificare le strategie d'azione a fronte di imprevisti, garantendo il risultato. • Impegnarsi costantemente per migliorare gli standard di qualità. ▪ Gestione Proattiva delle Attività: Incoraggiare una gestione proattiva. ▪ Leadership Orientata alla Motivazione: Sviluppare una leadership capace di motivare i colleghi. ▪ Resilienza Operativa: Consolidare la capacità di resistere e adattarsi. ▪ Cultura del Miglioramento Continuo: Favorire un approccio che integra teoria e pratica per il miglioramento costante.
Principali metodologie didattiche:	***Metodologia didattica blended***, che combina: Formazione in Presenza: (12 ore); FAD sincrona (6 ore), per interazione in tempo reale con docente e partecipanti tramite piattaforme digitali; FAD asincrona non guidata (e-learning) (6 ore) per studio autonomo tramite materiali didattici multimediali e contenuti online. Questa impostazione mira a massimizzare il coinvolgimento e l'autonomia nell'apprendimento
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Comunità di Apprendimento:*** È prevista la creazione di una Comunità di apprendimento e una rete tra i partecipanti, con strumenti dedicati, per promuovere lo scambio reciproco di esperienze, lo sviluppo di best practices, la collaborazione e il supporto reciproco, generando ricadute positive per l'intero sistema pubblico. ***Metodologia Blended:*** L'adozione di una metodologia didattica blended, che integra formazione in presenza, FAD sincrona e FAD asincrona, è volta a massimizzare il coinvolgimento e l'autonomia nell'apprendimento.

Allineamento Strategico: Il progetto è allineato con gli obiettivi di miglioramento della performance dell'ente e con il Framework delle competenze trasversali del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023, puntando specificamente all'obiettivo "REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO: ORIENTAMENTO AL RISULTATO".

Sistemi di Valutazione Integrati: La previsione di test di valutazione iniziale (ex ante) e finale e il monitoraggio tramite KPI e feedback post-corso, sono elementi che mirano a misurare l'effettivo miglioramento delle competenze e l'impatto del progetto.

Disseminazione Proattiva: Il progetto include un evento finale di disseminazione (webinar) aperto ad altre PA e alla cittadinanza, per condividere conoscenze e risultati e favorire il confronto su possibili sviluppi futuri.

P.A.S.S. Percorso di Accrescimento delle Soft Skills per Io sviluppo professionale dei dipendenti della Provincia di Taranto

Soggetto proponente:	PROVINCIA DI TARANTO
Parole chiave:	Orientamento al Risultato e Monitoraggio Performance; Etica Pubblica e Deontologia; Gestione del Cambiamento e Innovazione
Obiettivo:	Definire la finalità e gli obiettivi specifici che il progetto intende raggiungere formazione *on the board* e rafforzamento competenze trasversali del personale in servizio per favorire la conoscenza interpersonale e rafforzare il senso di appartenenza all'Ente
Destinatari:	Il progetto è rivolto a tutti i dipendenti della Provincia di Taranto, con un totale previsto di 80 partecipanti. La distribuzione dei partecipanti per genere e fasce d'età è la seguente: Uomini: 5 (18-29 anni), 36 (30-54 anni), 6 (≥55 anni); Donne: 2 (18-29 anni), 28 (30-54 anni), 3 (≥55 anni). Le classi di formazione sono previste per un massimo di 20 partecipanti, sia fisiche che virtuali.
Quali competenze si intendono sviluppare?	Il progetto mira principalmente all'accrescimento delle Soft Skills per lo sviluppo professionale dei dipendenti. Nello specifico, le competenze da sviluppare rientrano in diverse aree: Competenze funzionali alla transizione: digitale, ecologica e amministrativa (riforme e innovazioni amministrative); Competenze professionali (in aree tematiche quali: Politiche pubbliche, Gestione e sviluppo del lavoro agile, Misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa, Reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane, Comunicazione, Economico-finanziaria e controllo di gestione, Lingue straniere, Giuridico-normativa, Tecnico-specialistica, Procedure e strumenti previsti per l'attuazione del PNRR, Sistemi di rendicontazione, Regis, attuazione delle circolari MEF, Contratti di servizi e forniture, Analisi dell'organizzazione e dei processi, Sistemi informatici; ICT (Professionals)); Competenze trasversali: gestione del cambiamento e innovazione, project management, comunicazione efficace, problem solving, leadership e sviluppo del personale, lavoro di squadra e collaborazione, orientamento al risultato e monitoraggio performance, etica pubblica e trasparenza/anticorruzione.
Principali metodologie didattiche:	Il progetto adotta una metodologia di approccio blended, combinando diverse modalità didattiche: Formazione in presenza; Formazione a distanza (FAD) sincrona, tramite webinar, videoconferenze e web meeting; Formazione a distanza (FAD) asincrona, che include attività guidate, videolezioni, podcast, Web-Based Training (WBT) e simulazioni; Metodologie attive/esperienziali, come il mentoring e il training on the job. Sono previste attività di team coaching e group coaching. La formazione include la creazione di comunità di apprendimento. Un Tutor di processo supporterà i partecipanti attraverso incontri di "work café" online per stimolare la partecipazione, ricevere feedback e favorire lo scambio di opinioni. Un coach supporterà i partecipanti per tutta la durata del progetto con incontri per la restituzione e condivisione delle competenze acquisite. Un Tutor d'Aula sarà presente per tutta la durata del progetto.
Quali sono gli elementi di buona pratica?	*Comunità di Apprendimento:* È prevista la creazione di una Comunità di apprendimento e una rete tra i partecipanti, con strumenti dedicati, per

promuovere lo scambio reciproco di esperienze, lo sviluppo di best practices, la collaborazione e il supporto reciproco, generando ricadute positive per l'intero sistema pubblico.

Metodologia Blended: L'adozione di una metodologia didattica blended, che integra formazione in presenza, FAD sincrona e FAD asincrona, è volta a massimizzare il coinvolgimento e l'autonomia nell'apprendimento.

Allineamento Strategico: Il progetto è allineato con gli obiettivi di miglioramento della performance dell'ente e con il Framework delle competenze trasversali del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023, puntando specificamente all'obiettivo "REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO: ORIENTAMENTO AL RISULTATO".

Sistemi di Valutazione Integrati: La previsione di test di valutazione iniziale (ex ante) e finale e il monitoraggio tramite KPI e feedback post-corso, sono elementi che mirano a misurare l'effettivo miglioramento delle competenze e l'impatto del progetto.

Disseminazione Proattiva: Il progetto include un evento finale di disseminazione (webinar) aperto ad altre PA e alla cittadinanza, per condividere conoscenze e risultati e favorire il confronto su possibili sviluppi futuri

“GRIFOLAB: creare valore pubblico nella provincia di Perugia” - Consorzio Scuola Umbra di Pubblica Amministrazione

Soggetto proponente:	CONSORZIO SCUOLA UMBRA DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Parole chiave:	Gestione del Cambiamento e Innovazione; Project Management (con focus su PNRR e gestione fondi); Trasparenza e Anticorruzione; Processi Digitali e Dematerializzazione; replicabilità; Networking
Obiettivo:	Rafforzare l’associazione di Servizi in ambito Personale, Tributi e Sociale da parte delle Unioni Rafforzare le Competenze per il miglioramento dei servizi «associati» e creazione di «Valore Pubblico» in Area Vasta - Formazione tecnica e sviluppo di competenze manageriali.
Destinatari:	240 dipendenti del comparto e dirigenti degli enti locali della Provincia di Perugia. La ripartizione per genere è: 113 uomini e 127 donne. La ripartizione per fasce d'età è: 30-54 anni: 50 uomini, 73 donne; ≥55 anni: 63 uomini, 54 donne.
Quali competenze si intendono sviluppare?	***Competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa*** (riforme e innovazioni amministrative). ***Competenze professionali, attinenti a aree tematiche quali:*** gestione e sviluppo del lavoro agile; misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa; reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane; comunicazione; economico-finanziaria e controllo di gestione; lingue straniere; giuridico-normativa; tecnico-specialistica; procedure e strumenti PNRR (rendicontazione, Regis, circolari MEF, etc.); contratti di servizi e forniture; analisi dell’organizzazione e dei processi; sistemi informatici; ICT (Professionals). ***Competenze Trasversali:*** le sette aree tematiche di maggiore interesse individuate dagli Enti Locali sono state: Formazione Manageriale, Personale, Bilancio e Contabilità, Tributi, Sociale, Appalti, e Inglese tecnico. Il PIAO del SUAP ribadisce l'obiettivo di "completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale".
Principali metodologie didattiche:	Formazione in presenza: Utilizzo di metodi trasmissivi e attivi. FAD Sincrona: Tramite Webinar, gestiti da tutor FAD. FAD Asincrona: Mediante WBT (Web-Based Training). Un WBT sulla Privacy di 4 ore è stato specificamente sviluppato dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica. In particolare, per i corsi di Formazione Manageriale, Appalti, Sociale e Inglese, sono previsti role playing e simulazione di casi. Negli altri corsi, la partecipazione dei corsisti è favorita attraverso la discussione di case study e l'esecuzione di esercitazioni. La scelta di riservare i corsi a un massimo di 20 corsisti (o 12 per l'inglese) mira a favorire l'interazione con il docente, la discussione di casi e il confronto tra colleghi.
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Sinergia con altri progetti:*** Il progetto si integra in maniera sinergica con il progetto CREOLab, rivolto alla Provincia di Terni, con l'obiettivo di coprire

l'intero territorio regionale umbro e favorire una ricaduta positiva per l'evoluzione della PA.

Replicabilità: Il progetto è considerato facilmente adattabile e replicabile nei comuni associati, anche per funzioni e servizi non gestiti direttamente dall'Unione. In termini di contenuti e approccio, è replicabile su scala provinciale in tutte le fasi del processo formativo, sia nei contenuti che nel metodo.

Creazione di una comunità di pratica: Si mira a favorire la creazione di una rete di colleghi esperti, una comunità di pratica, in grado di resistere oltre la scadenza naturale del progetto, stimolando il confronto continuo e lo scambio per un'applicazione concreta e innovativa.

Chiarezza e completezza della documentazione: Tutti i contenuti e le metodologie sviluppate saranno raccolti in linee guida e toolkit digitali, e verrà elaborato un documento operativo con linee guida dettagliate per l'attuazione e la personalizzazione, facilitando la riusabilità. ***Coinvolgimento degli stakeholder:*** Il progetto prevede la collaborazione e sinergia con gli enti territoriali limitrofi, in particolar modo con la Provincia. L'azione di management, progettazione e supporto organizzativo è gestita in collaborazione con ANCI Umbria, che ha il compito di facilitare il raggiungimento del target group e supportare la SUAP, garantendo la replicabilità e la sostenibilità degli interventi formativi.

RAFFORZARE LA LEADERSHIP PER IL CAMBIAMENTO E SVILUPPARE COMPETENZE MANAGERIALI NEL TERRITORIO DELL'UNIONE

Soggetto proponente:	UNIONE DEI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE
Parole chiave:	Gestione del Cambiamento e Innovazione; Orientamento al Risultato e Monitoraggio Performance; Cybersecurity e Sicurezza Informatica; Piattaforme e-learning e FAD
Obiettivo:	Supportare la formazione per la transizione digitale e amministrativa, aggiornare le competenze tecniche e sviluppare le soft skill dei dipendenti con ruoli apicali per la governance dei processi di cambiamento. Miglioramento dei «servizi associati» e creazione di «valore pubblico» in area vasta
Destinatari:	Il progetto è rivolto a un totale di 39 dipendenti: 12 Uomini, 27 Donne.
Quali competenze si intendono sviluppare?	Competenze funzionali alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa, Competenze professionali, Competenze Trasversali (Soft Skills), Conoscenze dettagliate sull'ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali e strumenti pratici per la gestione dei bilanci e delle risorse finanziarie.
Principali metodologie didattiche:	Il progetto ha scelto un approccio metodologico blended, che combina: Formazione in presenza e Formazione a distanza (FAD). L'attività formativa prevede l'utilizzo di metodologie trasmissive basate sul trasferimento di informazioni, e metodologie didattiche attive con l'attuazione di esercitazioni di gruppo, simulazioni, roleplay centrate su competenze trasversali collegate alle attività e alle situazioni lavorative maggiormente significative. Con il supporto di strumenti e piattaforme interattive verranno valorizzate le interazioni tra docente e discenti attraverso feedback realtime per valorizzare l'esperienza e la partecipazione. Il percorso formativo per ogni dipendente prevede 28h formative così suddivise: 8h presenza e 12h in Fad sincrona. Sono previste 3 classi per un totale di 84h.
Quali sono gli elementi di buona pratica?	Il progetto si qualifica come buona pratica perché è coerente con le priorità strategiche del PNRR e le direttive ministeriali, mira allo sviluppo di competenze trasversali cruciali (leadership, problem-solving, gestione del cambiamento) che sono considerate necessarie per il funzionamento e l'innovazione della PA, e contribuisce direttamente al miglioramento delle performance organizzative e alla creazione di valore pubblico. **Allineamento agli Obiettivi del PNRR e delle Direttive Nazionali:** Le competenze di leadership e le soft skill sono esplicitamente indicate come una delle cinque principali aree di competenza comuni a tutte le amministrazioni nella strategia del PNRR per la crescita del capitale umano. La formazione su questi temi è considerata "necessaria" per il conseguimento di milestone e target del PNRR, costituendo una "responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni"; La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 sottolinea che lo sviluppo delle competenze di leadership e delle soft skills è trasversale ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, costituendone il principale fattore di attivazione e guida. Questo progetto si inserisce perfettamente in tale quadro; Il PIAO dell'Unione Romagna Forlivese afferma che gli interventi formativi strategici sono orientati "in base alle categorie di qualificazione o riqualificazione professionale fissate dalle

Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione", dimostrando coerenza con le linee guida nazionali.

Contributo al Valore Pubblico e al Miglioramento della Performance: La formazione, in particolare quella sulle soft skill e la leadership, è un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa, promuovendo una cultura dell'innovazione e incoraggiando il pensiero critico e la creatività.

PERCORSI FORMATIVI PROFESSIONALIZZANTI

Soggetto proponente:	UNIONE MONTANA DELL'ESINO FRASASSI
Parole chiave:	Trasparenza e Anticorruzione, Cybersecurity e Sicurezza Informatica, Appalti Pubblici, Contabilità Pubblica e Gestione Finanziaria, Training on the Job
Obiettivo:	Sviluppo della Performance dell'Ente attraverso il consolidamento delle competenze dei dipendenti. Il progetto è interamente finalizzato al miglioramento del contesto lavorativo nelle 7 diverse Aree previste dalla formazione con un impatto diretto e immediato del progetto sulla quotidianità.
Principali metodologie didattiche:	Piano formativo composto da 7 moduli ciascuno su un'area specifica: 1) contabilità pubblica; 2) Contratti Pubblici e Affidamenti; 3) Urbanistica e Lavori Pubblici; 4) Anticorruzione/Trasparenza e privacy; 5) Personale e Contrattazione decentrata; 6) Tributi Locali; 7) Finanziamenti e Rendiconti. La metodologia privilegiata attenziona gli aspetti direttamente riferiti all'esperienza pratica, diretta ad ottenere e valutare i feedback immediati e ottenere il miglioramento del rendimento in tempo reale. Il *training on the job* garantisce un apprendimento strettamente legato alle esigenze nate nel contesto lavorativo introducendo modalità di lavoro adeguate alle novità normative
Destinatari:	Dipendenti dell'Unione Montana
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Metodologie didattiche all'avanguardia e coinvolgenti:*** Stretto collegamento con l'analisi dei fabbisogni formativi del personale e gli interventi per il miglioramento organizzativo dell'Unione esplicitati nel relativo PIAO. Percorsi formativi molto performanti per la metodologia didattica esperienziale legata alla risoluzione di casi concreti. Forte sinergia con i piani strategici dell'Unione. Gli "strumenti" e le figure professionali (tutor d'aula, tutor di processo ed Help desk) sono funzionali a garantire l'efficacia del progetto nel migliorare le competenze specifiche del ruolo ricoperto e funzionali all'Area di riferimento. La metodologia didattica è innovativa perché molto performante sul piano della contestualizzazione degli apprendimenti al contesto lavorativo dei partecipanti. ***Creazione di prodotti tangibili e riutilizzabili (scalabilità):*** La progettazione dell'intervento basata su chiare motivazioni di sviluppo delle performance dell'Ente, l'affiancamento professionale dei partecipanti ed il monitoraggio e valutazione previsti con l'inserimento di un valutatore (turor di processo) giustificano la reale sostenibilità del progetto nella sua realizzabilità e nell'ingaggio dei partecipanti. Il rilascio di certificazioni delle competenze acquisite al personale che supera le prove previste, è elemento che stimola ulteriormente la partecipazione dei dipendenti e la misurabilità dell'impatto dell'intervento formativo ***Orientamento alla disseminazione e al networking:***

Sono previsti incontri scambi e comunità di pratica, anche con altre amministrazioni per la disseminazione e l'adozione di buone pratiche. Toolkit disponibili e aperti alla fruizione

REGIONE PUGLIA PER UNA COMUNICAZIONE PUBBLICA ATTENTA AL GENERE

Soggetto proponente:	REGIONE PUGLIA
Parole chiave:	Comunicazione Efficace e Relazioni Istituzionali; Lavoro di Squadra e Collaborazione; Orientamento al Risultato e Monitoraggio Performance; Gestione del Cambiamento e Innovazione; Inclusione Sociale e Pari Opportunità
Obiettivo:	Riflettere sulle caratteristiche della comunicazione pubblica. Porre attenzione sul linguaggio di genere e co-costruire un linguaggio inclusivo. L'obiettivo di sensibilizzare si affianca, di fatto, all'intenzione di lavorare concretamente sulla costruzione di competenze linguistiche per lo svolgimento di attività quotidiane.
Destinatari:	Il progetto è rivolto a n. 120 dipendenti pubblici (55 uomini, 65 donne). Fascia Età (18-29): 10 Uomini, 15 Donne; Fascia Età (30-54): 40 Uomini, 45 Donne; Fascia Età (≥55): 5 uomini, 5 Donne.
Quali competenze si intendono sviluppare?	***Competenze funzionali alla transizione amministrativa*** (riforme e innovazioni amministrative). ***Competenze professionali nell'area della comunicazione.*** ***Competenze trasversali***, in particolare quelle relative a etica, inclusione e parità di genere. Nello specifico del progetto, si mira a sviluppare la capacità di: Utilizzare un linguaggio istituzionale attento al genere, Migliorare la chiarezza, duttilità e comprensibilità della comunicazione pubblica, Garantire la visibilità linguistica delle donne e affrontare gli stereotipi di genere, Trovare soluzioni linguistiche per le identità di genere non binarie, Applicare le linee guida istituzionali per un linguaggio non discriminatorio.
Principali metodologie didattiche:	Il progetto adotta un approccio metodologico blended, che combina attività in presenza con la FAD sincrona (webinar, videoconferenze) e FAD asincrona (WBT - Web-Based Training). Attività laboratoriali, con studio di casi e project work con la redazione di vari tipi di testi, come circolari, lettere interne alle amministrazioni, comunicazioni alla cittadinanza (avvisi, bandi, ecc.), moduli, formulari. Il progetto adotta un approccio blended, integrando Formazione in presenza (16 ore); FAD sincrona (3 ore in videoconferenza); FAD asincrona (3 ore in videoconferenza anche asincrona + 5 ore di laboratorio/simulazioni). Questa componente include attività guidate, videolezioni, podcast; Apprendimento esperienziale: Ampio spazio è dedicato ad "attività laboratoriali", allo "studio di casi" e a "project work" con la redazione di testi amministrativi. I partecipanti saranno organizzati in "4 aule ciascuna da 30 discenti". È progettato per essere accessibile anche a "dipendenti geograficamente lontani dalla sede di Bari o con impossibilità fisica" grazie alla modalità online.
Quali sono gli elementi di buona pratica?	***Innovatività e Rilevanza del Tema:*** Il progetto si concentra su un aspetto cruciale e attuale della comunicazione pubblica: il linguaggio di genere. Mira a delineare strategie per un uso linguistico istituzionale attento a tali istanze e a superare i tratti di oscurità e ambiguità del "burocratese". Questo è in linea con i criteri di "Innovatività" e "Eguaglianza tra generi e inclusione sociale".

Metodologie Didattiche Innovative: Prevede una formazione mista (blended) con lezioni in presenza, FAD sincrona (videoconferenza) e FAD asincrona (laboratori/simulazioni). L'uso di attività laboratoriali, studio di casi e project work per la redazione di testi amministrativi denota un approccio pratico e attivo.

Produzione di Materiali Riutilizzabili (Capacità Generativa): Verranno realizzati un podcast e un vademecum strutturato e consultabile con esempi pratici, linee guida e suggerimenti per un linguaggio chiaro e non sessista.

Creazione di una Comunità di Apprendimento (Networking): Si ambisce a "consolidare una comunità di apprendimento per mantenere viva la discussione e l'aggiornamento sui temi affrontati" attraverso una piattaforma online.

Coinvolgimento di Stakeholder Autorevoli: La partecipazione di rappresentanti dell'Accademia della Crusca alla conferenza finale conferisce autorevolezza e risonanza all'iniziativa.