

Piano Triennale della Formazione 2015 – 2017

Indice generale

<i>Premessa.....</i>	<i>1</i>
<i>1. La normativa di riferimento.....</i>	<i>3</i>
<i>2. I destinatari della formazione.....</i>	<i>4</i>
<i>3. La rilevazione dei fabbisogni formativi.....</i>	<i>6</i>
<i>4. La programmazione della formazione per il triennio 2015-2017.....</i>	<i>12</i>
<i>5. Le risorse finanziarie.....</i>	<i>17</i>

Premessa

Il presente documento rappresenta la fase conclusiva di un processo di pianificazione della formazione che ha riguardato l'intera organizzazione secondo differenti livelli di responsabilità e partecipazione e che è stata fondata sulla rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi.

Dopo i Piani triennali 2009-2011 e 2012-2014, il Piano della Formazione 2015-2017 rappresenta il terzo documento di programmazione delle attività formative dell'Ente, nel quale si ritrovano elementi di continuità con l'attività svolta negli anni precedenti, accanto ad alcune novità.

Il documento intende rispondere al DPR n. 70/2013 recante "Riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione", secondo il quale le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare un piano triennale della formazione del personale in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni.

L'esperienza maturata in questi anni ha permesso di mettere a frutto il prezioso patrimonio di conoscenze e di indicazioni, che sono state affinate nel tempo in un'ottica di continuo miglioramento. Il documento, inoltre, tiene conto anche dell'evoluzione del contesto normativo e della riorganizzazione che ha caratterizzato l'Ente, accrescendone man mano le competenze, fino ad arrivare all'ultimo provvedimento (Legge 190/2014) che incorpora l'INEA e modifica la denominazione del CRA in Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria.

La programmazione delle attività formative si inserisce, pertanto, in un quadro di profonda trasformazione per l'Ente. Il recente intervento del legislatore, peraltro, si pone a valle di precedenti interventi che avevano portato l'Ente a inglobare le competenze in materia di alimentazione, nutrizione e di certificazione delle sementi prima appartenenti, rispettivamente, all'ex INRAN e all'ex ENSE.

Al momento della predisposizione del presente Piano annuale la nuova organizzazione dell'Ente è ancora in fase di proposta. Tuttavia, in un'ottica di rilancio delle attività dell'Ente, è più che mai avvertita l'esigenza di valorizzazione del capitale umano attraverso l'acquisizione delle necessarie conoscenze e competenze professionali.

In questo senso la formazione del personale rappresenta un elemento determinante per supportare il processo di riorganizzazione e di cambiamento che sta interessando l'Ente

e una leva imprescindibile per la valorizzazione e il potenziamento delle competenze, di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento del personale di nuova assunzione nei processi organizzativi dell'Ente.

Il Piano triennale della formazione 2015-2017 è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni metodologiche contenute nelle "Linee guida per la formazione nelle pubbliche amministrazioni" elaborate e pubblicate l'11 ottobre 2014 dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le linee guida forniscono un supporto metodologico sugli snodi fondamentali del ciclo della formazione e un format comune a tutte le amministrazioni sui contenuti dei piani, nonché sull'individuazione delle esigenze formative e degli obiettivi comuni alle diverse amministrazioni, in modo da razionalizzare e valutare l'offerta formativa e renderla più consona rispetto al fabbisogno rilevato.

Il Piano, pur ponendosi in continuità con i precedenti documenti di formazione, introduce alcuni elementi di innovazione e cambiamento che, venendo incontro alle esigenze di contenimento della spesa e di massimizzazione dell'efficacia, prevedono il ricorso a metodologie didattiche on line (corsi FAD), che andranno ad aggiungersi ai corsi in aula e potranno consentire una più ampia partecipazione del personale e la riduzione delle spese di missione.

In questo arco triennale di programmazione viene introdotto l'obbligo di valutazione finale dei discenti al termine di ciascun corso di formazione, necessario per verificare il grado di apprendimento. Viene, inoltre, inserita la figura del tutor, che rappresentando una presenza costante in aula durante lo svolgimento dei corsi, ne raccoglie le esigenze, supporta la fase di valutazione finale dei discenti e assicura un adeguato standard organizzativo dei corsi.

Nel Piano si dà conto della normativa di riferimento, dei destinatari della formazione, della metodologia seguita per la rilevazione dei fabbisogni formativi, della tipologia di interventi formativi in programma nel triennio e delle risorse finanziarie destinate alla formazione del personale.

La programmazione delle attività formative rispecchia "le linee di indirizzo e programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale" contenute nell'accordo con le OO.SS siglato il 29 aprile 2008 ed è stata preventivamente condivisa con le medesime Organizzazioni sindacali e con il Comitato Unico di Garanzia.

1. La normativa di riferimento

Il presente documento di programmazione è stato redatto in conformità alle vigenti disposizioni in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

In primo luogo, si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel CCNL sottoscritto il 21/02/2002, relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999, che all'articolo 51 riconosce nella valorizzazione professionale delle risorse umane un fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca pubblica. Con riferimento al personale con profilo di ricercatore e tecnologo, all'art. 61, il CCNL individua nella formazione e nell'aggiornamento un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale e all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

Per l'area dirigenziale, l'art. 25 del CCNL relativo al personale dell'area VII della dirigenza università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, riconosce nella formazione e aggiornamento professionale del dirigente un metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione

Sono stati inoltre considerati i principi stabiliti nel DPR n. 70 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione" e in particolare del principio richiamato nell'art. 8 secondo cui la programmazione della formazione deve essere ispirata a soddisfare le effettive esigenze formative delle amministrazioni, anche al fine di garantire un utilizzo razionale delle risorse. A tal fine, la norma prevede che le amministrazioni si dotino di un piano triennale della formazione del personale in cui siano rappresentate le esigenze formative delle amministrazioni e che tale piano venga trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e delle finanze e al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione.

Sotto il profilo delle risorse finanziarie destinate ad iniziative formative, la legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del decreto legge n. 78/2010 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" dispone, all'art. 6, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, a decorrere dall'anno 2011, di ridurre del 50%

la spesa annua sostenuta per attività di formazione nell'anno 2009. Tale indicazione viene richiamata anche nella Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 10 del 30 luglio 2010 avente ad oggetto "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche", che sottolinea altresì l'importanza della formazione del personale delle pubbliche amministrazioni accanto all'esigenza di un impiego più efficiente ed efficace delle risorse finanziarie utilizzate a tal fine.

Infine, nell'individuazione dei percorsi formativi, si tiene conto di specifiche disposizioni che fanno espresso richiamo a interventi formativi a carico delle pubbliche amministrazioni, quali il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 codice dell'amministrazione digitale, art. 13, la Legge 190/2012 in materia di anticorruzione, ecc.

2. I destinatari della formazione

Gli interventi formativi sono destinati a tutto il personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e determinato, appartenente ai diversi profili e livelli. Altre tipologie di personale, legate all'Ente da forme contrattuali diverse, possono prendere parte ai corsi in qualità di uditori.

Nella fase attuale, a seguito dell'emanazione della Legge 23.12.2014 n° 190 e della conseguente incorporazione dell'INEA, l'Ente è impegnato in una profonda riorganizzazione finalizzata a garantire un incremento dell'efficienza organizzativa ed economica e l'accorpamento, riduzione e razionalizzazione delle strutture, con la creazione di un numero limitato di centri di ricerca e sperimentazione.

In esito al processo di riorganizzazione, l'Ente risulterà strutturato in un'amministrazione centrale e in un numero più limitato di centri di ricerca dislocati sul territorio.

Con riferimento alle risorse umane, dal 2015 il personale dell'Ente è la risultante del personale ex CRA ed ex INEA. Alla fine del 2014, il personale a tempo indeterminato in servizio, suddiviso nei diversi profili, risultava essere il seguente:

Personale in servizio al 31/12/2014

Profilo	ex CRA	ex INEA	Totale
Dirigente	17	2	19

Capi Dipartimenti e Dir. Strutture	15	0	15
Ricercatori e Tecnologi	468	56	524
Funzionari Amministrativi	42	1	43
Collaboratore tecnico	261	28	289
Collaboratore Amministrativo	171	20	191
Operatore tecnico	342	4	346
Operatore amministrativo	137	4	141
	1453	115	1568

Il personale dipendente con profilo tecnico e di ricerca, intendendo sia il personale che fa ricerca, sia coloro che operano a supporto della ricerca, rappresenta il 74% del totale del personale in servizio nell'Ente, a fronte del 24% di personale amministrativo.

Il coinvolgimento del personale nei singoli interventi formativi, sia esso a tempo indeterminato o determinato, avviene su indicazione del direttore della struttura/dirigente del servizio a cui il dipendente afferisce, tenendo conto dell'attività svolta dal personale e delle reali esigenze formative e garantendo pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

Nel corso dell'attuazione del Piano si terrà conto degli sviluppi nella composizione del personale e delle nuove assunzioni, a cui dovranno essere destinati interventi specifici finalizzati a fornire competenze sull'organizzazione e sulle procedure dell'Ente.

Infine, la formazione del personale potrà tenere conto di esigenze specifiche di alcune unità di personale, che potranno essere colmate con corsi ad hoc in cui coinvolgere un numero ristretto di persone, sulla base di una valutazione preventiva con le realtà interessate.

3. La rilevazione dei fabbisogni formativi

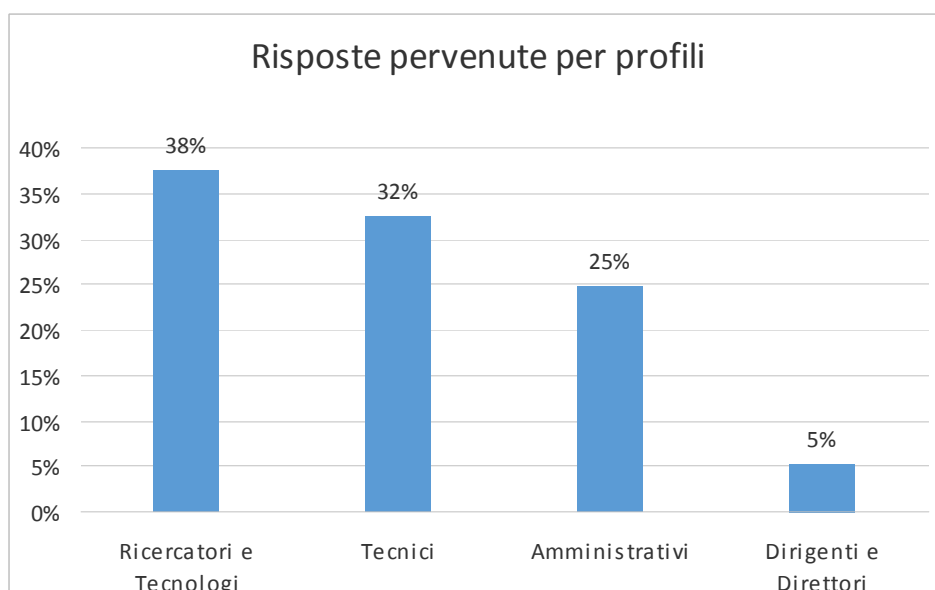
Al fine di definire percorsi formativi specifici per il personale e tenuto conto delle accresciute competenze dell'Ente conseguenti all'incorporazione dell'INEA, si è ritenuto opportuno effettuare una preventiva rilevazione dei fabbisogni formativi espliciti.

Tale rilevazione dovrà essere collegata, nel corso dell'attuazione del Piano, al conseguimento degli obiettivi strategici e dei progetti di cambiamento dell'amministrazione.

Per la individuazione dei fabbisogni formativi espliciti è stato predisposto un questionario somministrato a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato. Nel questionario sono state individuate quattro aree omogenee di personale: amministrativi, tecnici, ricercatori/tecnologi, dirigenti/direttori. Per ciascuna area è stato identificato un elenco di tematiche ritenute pertinenti rispetto alle finalità dell'Ente, ricavato utilizzando il repertorio delle competenze già definito e utilizzato negli anni passati.

Il questionario è stato somministrato a tutto il personale attraverso lo strumento web "Limesurvey". A ciascuna unità di personale è stato chiesto di selezionare l'area omogenea di competenza e di scegliere al massimo 5 tematiche di interesse in relazione all'attività svolta. Inoltre, al fine di rilevare in maniera più accurata possibile le esigenze formative e ampliare il repertorio delle competenze dell'Ente, è stata lasciata al personale la possibilità di segnalare eventuali ulteriori temi non presenti tra quelli proposti.

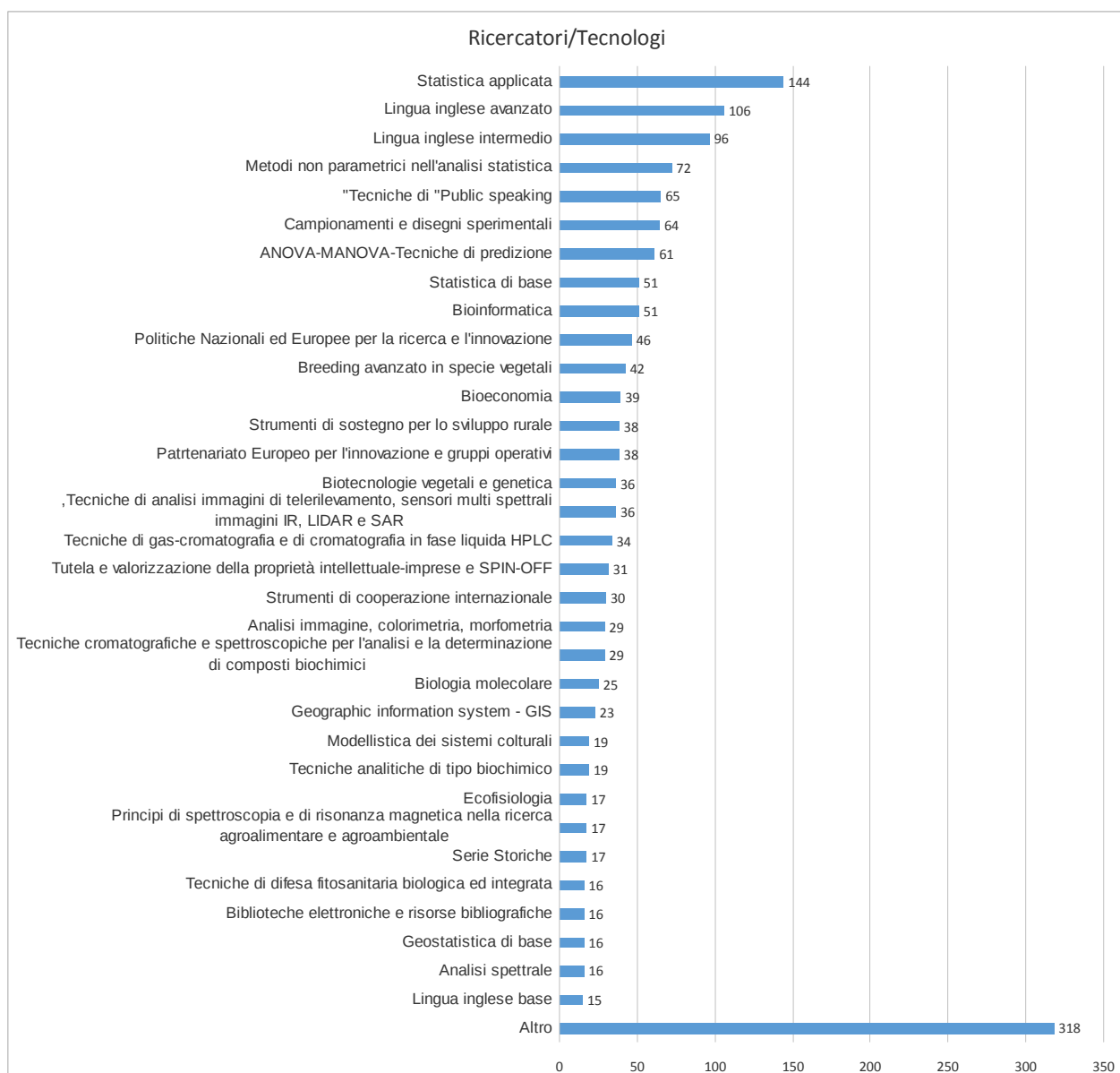
Al questionario somministrato hanno risposto 1219 persone, divise nelle 4 aree omogenee sopra richiamate. E' risultata particolarmente elevata la percentuale di partecipazione del personale con profilo tecnico scientifico (70%). In particolare, i ricercatori e tecnologi hanno contribuito per il 38% al totale delle risposte inviate, dimostrando un vivo interesse nella programmazione delle attività formative e fornendo molteplici spunti sulle tematiche da considerare nei percorsi formativi.

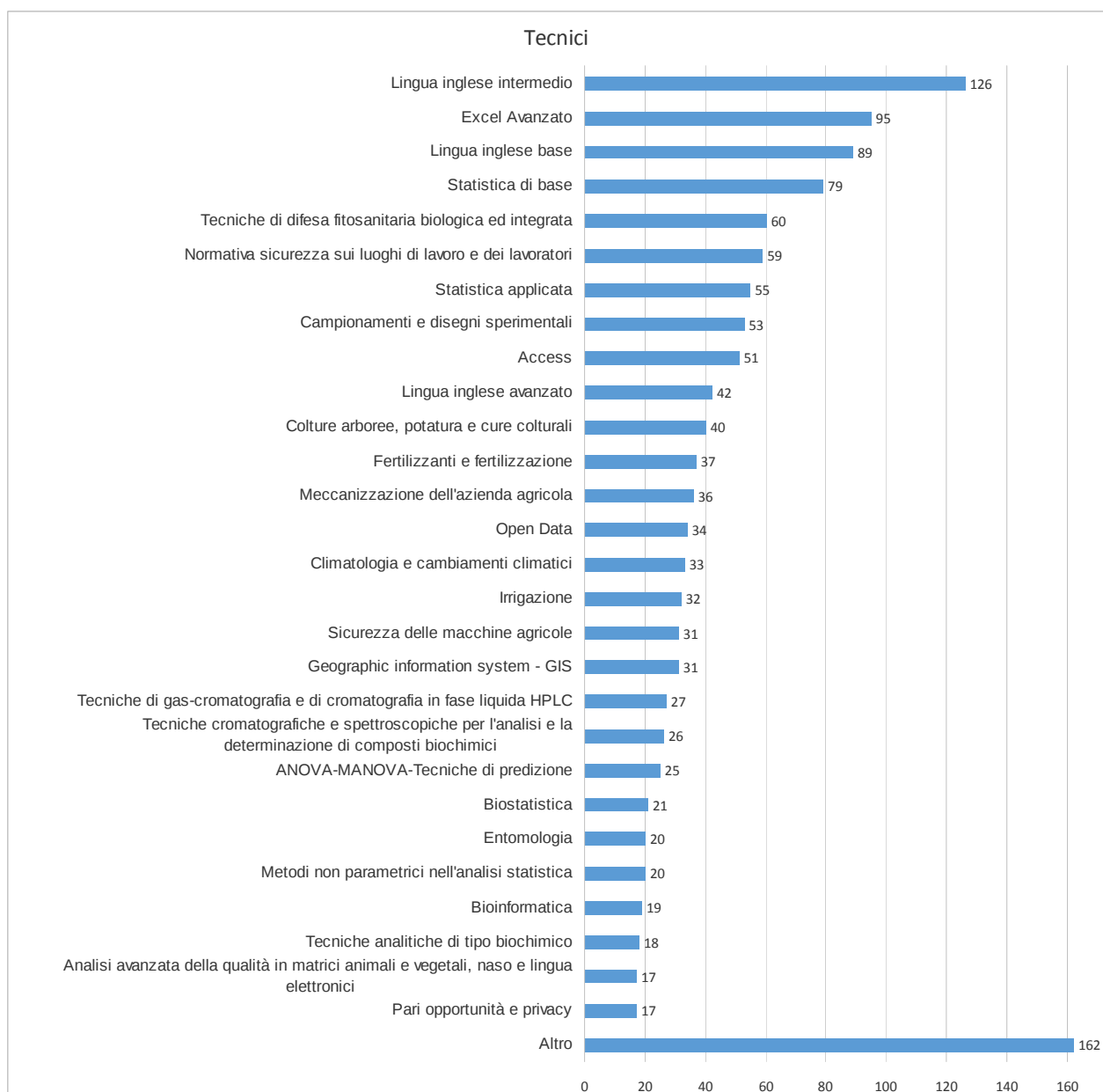


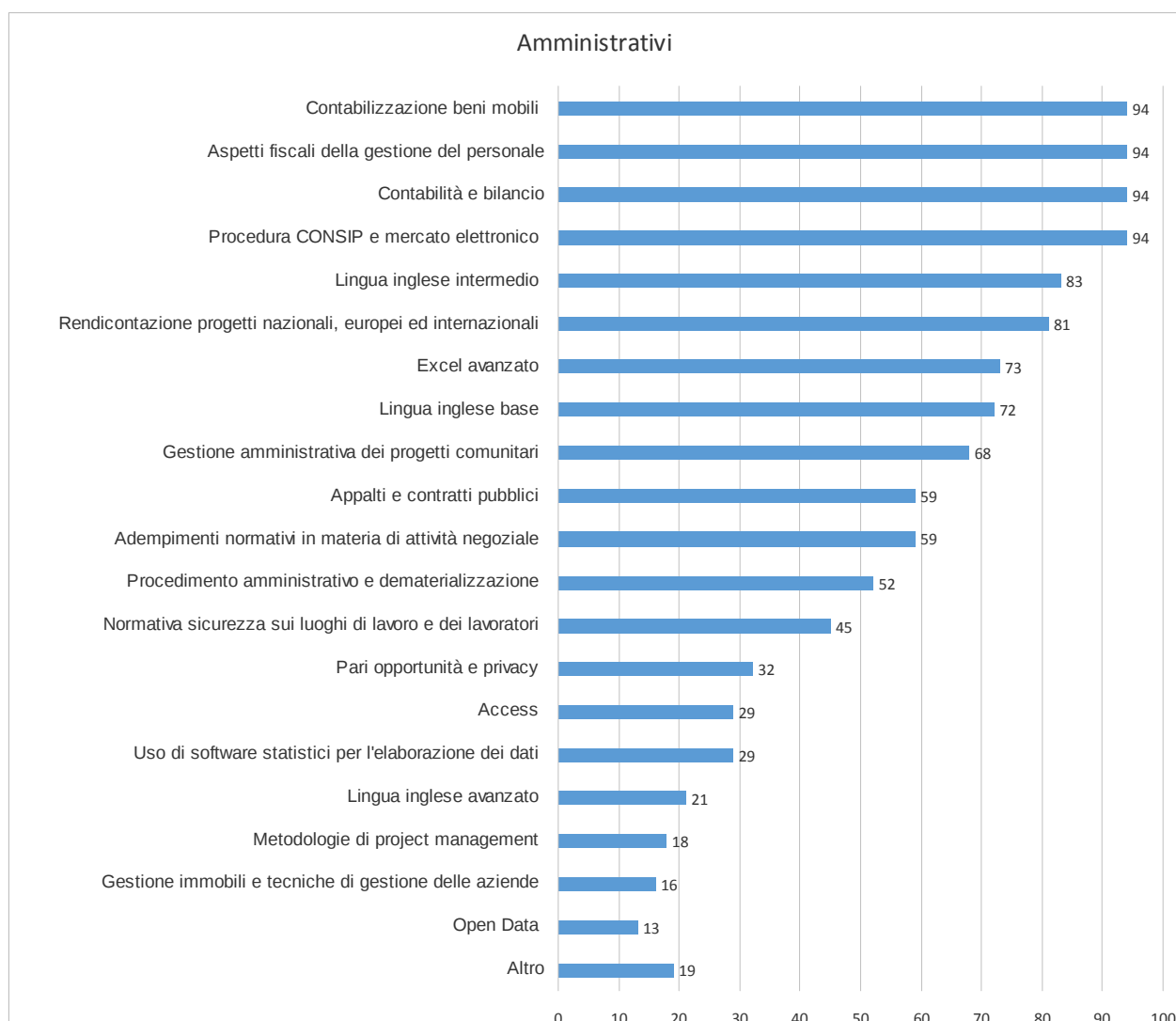
I risultati del questionario somministrato al personale sono di seguito riportati in forma grafica, suddivisi nelle quattro aree omogenee del personale.

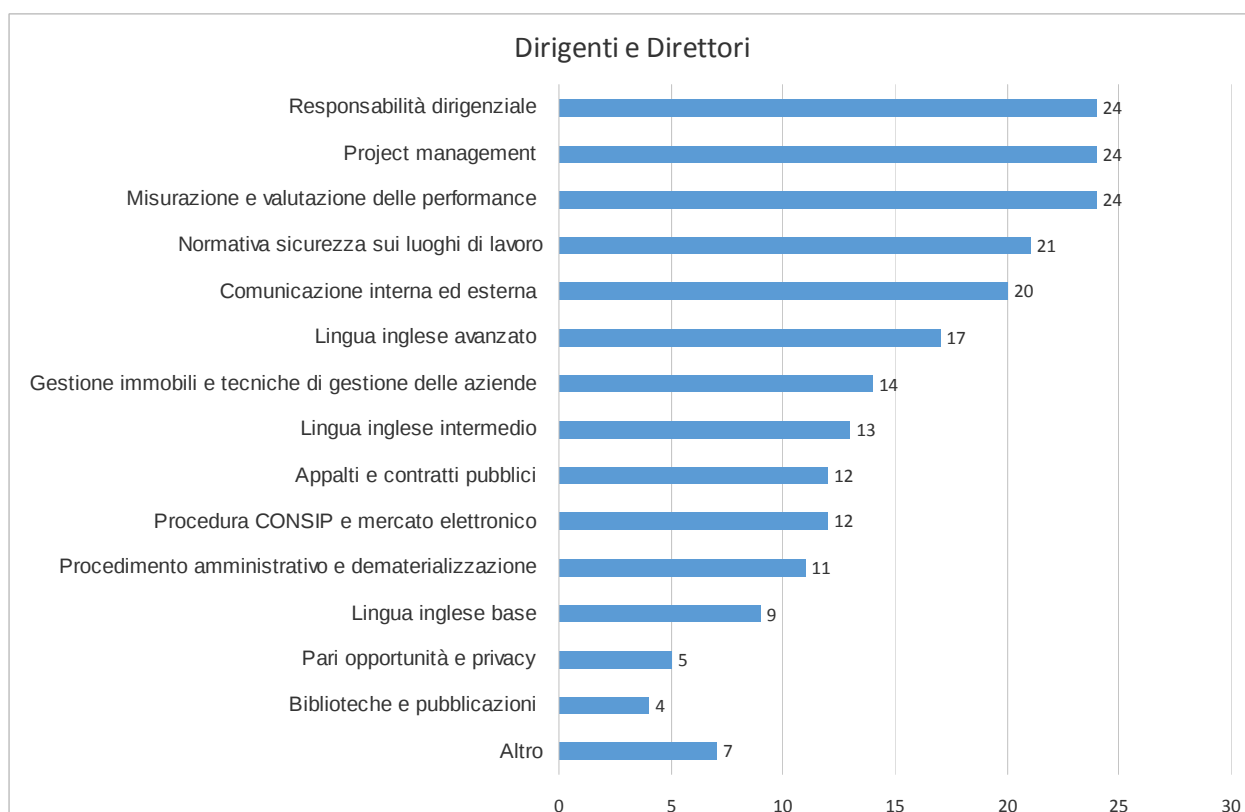
Tenuto conto della numerosità delle preferenze espresse dal personale dell'area "ricercatori e tecnologi" e dell'area "tecnici", nel grafico sono rappresentate solo le tematiche che hanno ricevuto almeno 15 preferenze, ricomprendendo le rimanenti tematiche nella voce "altro". Risulta evidente la polverizzazione delle preferenze fornite, che porta a ricomprendere nella categoria "altro" un elevato numero di tematiche, riconducibili a esigenze formative molto specifiche, sulle quali si valuterà l'opportunità di realizzare interventi formativi di gruppo.

Nella categoria "altro" sono presenti anche le ulteriori tematiche suggerite dal personale.









Sulla base delle risultanze del questionario somministrato al personale e al fine di contribuire alla definizione di un quadro più organico dei fabbisogni formativi, in una seconda fase è stato chiesto ai dirigenti e ai direttori delle strutture di ricerca di indicare le tematiche ritenute di particolare interesse e/o urgenza per le attività della rispettiva Direzione/Struttura/Servizio, segnalando anche eventuali esigenze formative non individuate con il suddetto questionario e formulando suggerimenti e indicazioni più puntuali sui contenuti dei singoli corsi proposti.

L'analisi condotta con i dirigenti e direttori delle strutture di ricerca ha sostanzialmente confermato le preferenze già espresse dal personale, evidenziando in alcuni casi la necessità di rivedere alcune tematiche proposte, per renderle maggiormente aderenti alle esigenze delle strutture e segnalando ulteriori esigenze formative non emerse con il questionario somministrato al personale. Delle indicazioni fornite si è tenuto conto nella definizione degli interventi formativi da realizzare nel triennio in esame, illustrati nel prosieguo del documento.

4. La programmazione della formazione per il triennio 2015-2017

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 degli obiettivi strategici dell'Ente.

La composizione del personale indicata nei paragrafi precedenti suggerisce di ricomprendere gli interventi formativi in due macro categorie: 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, ecc).

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. Naturalmente, la programmazione dei corsi terrà conto del diverso profilo di personale: amministrativo, di ricerca, dirigenti e direttori di struttura.

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.

In funzione del più ampio ventaglio di esigenze emerse con la nuova rilevazione dei fabbisogni formativi, che rispecchiano in primo luogo l'ampliamento di competenze dell'Ente intervenuto negli ultimi anni, verranno riviste le tematiche connesse all'albo dei docenti interni e verrà aperta la possibilità di presentazione di nuove candidature.

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

Verrà inoltre resa obbligatoria la valutazione dei discenti 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 apprendimento 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.

Proseguirà, infine, l'attività di valutazione effettuata nei confronti dei docenti, in merito al grado di omogeneità e di interesse della classe, nonché relativamente agli aspetti di customer satisfaction (qualità dei corsi erogati, logistica, assistenza del Servizio Formazione, ecc.).

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.

Per accrescere l'efficienza nell'organizzazione dei corsi, verrà sempre garantita la presenza in aula di un tutor, che svolgerà un ruolo di "cerniera" tra le esigenze dei partecipanti e i docenti garantendo la continuità del percorso formativo.

Dal punto di vista logistico, verranno organizzati, ove possibile, corsi residenziali, privilegiando le foresterie delle Strutture di ricerca dell'Ente per l'alloggio dei partecipanti. Ciò consente alle Strutture di ricerca di ottenere un notevole risparmio in relazione alle spese di trasferta dei propri dipendenti. Inoltre, tale soluzione ha il vantaggio di favorire la conoscenza reciproca ed il senso di appartenenza all'Ente.

Accanto ai tradizionali corsi in aula o in videoconferenza si prevede l'introduzione di corsi FAD (Formazione A Distanza) in modalità e-learning, con i quali sarà possibile formare un

numero maggiore di persone limitando gli spostamenti. A tal fine, sono previsti corsi propedeutici per il personale iscritto all'albo dei docenti interni, finalizzati all'apprendimento dell'utilizzo della piattaforma Moodle.

La programmazione della formazione verrà realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza. Verrà garantita pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

Tenuto conto dell'analisi delle esigenze formative condotta, 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.

Competenze trasversali

Tematiche	Personale interessato			
	Ammin.vi	Tecnici	Ricercatori/ Tecnologi	Dirigenti/ Direttori
Excel avanzato	X	X	X	
Excel base	X	X		
Lingua inglese avanzato	X	X	X	X
Lingua inglese intermedio	X	X	X	X
Lingua inglese base	X	X		
Access	X	X	X	
Open Data	X	X	X	
Procedura CONSIP e mercato elettronico	X	X		X
Appalti e contratti pubblici	X			X
Procedimento amministrativo e dematerializzazione	X			
Normativa sicurezza sui luoghi di lavoro	X	X	X	X
Project management	X		X	X
Contratti digitali: formato digitale corretto, bollo virtuale, allegati e clausole vessatorie	X			
Prevenzione della corruzione, trasparenza e legalità	X	X	X	X
Pari opportunità e privacy	X	X	X	X
Tecniche di "Public speaking"			X	X
Misurazione e valutazione della				X

performance				
Responsabilità dirigenziale				X
Gestione amministrativa dei progetti comunitari	X	X	X	X
Comunicazione interna ed esterna				X
Piattaforma Moodle	X	X	X	X
People management: motivazione e gestione del personale				X
Protocollo informatico	X			
Statistica di base	X	X		

Competenze tecnico/professionali

Tematiche	Personale interessato			
	Ammin.vi	Tecnici	Ricercatori/ Tecnologi	Dirigenti/ Direttori
Rendicontazione progetti nazionali, europei ed internazionali	X			X
Gestione immobili e tecniche di gestione delle aziende	X			X
Contabilizzazione beni mobili	X			
Biblioteche elettroniche e risorse bibliografiche	X	X	X	X
SISTRI		X	X	X
Campionamenti e disegni sperimentali		X	X	
ANOVA-MANOVA-Tecniche di predizione		X	X	
Metodi non parametrici nell'analisi statistica		X	X	
Bioinformatica		X	X	
Modellistica dei sistemi colturali			X	
Tecniche di gas-cromatografia e di cromatografia in fase liquida HPLC		X	X	
Tecniche di sequenziamento DNA			X	
Geographic information system - GIS		X	X	
Sicurezza delle macchine agricole		X		
Tecniche di difesa fitosanitaria biologica ed integrata		X	X	
Utilizzo del software R per analisi statistiche		X	X	
Climatologia e cambiamenti climatici		X	X	
Spettroscopia e di risonanza magnetica nella ricerca agroalimentare e agroambientale			X	
Politiche Nazionali ed Europee per la ricerca e l'innovazione		X	X	X
Breeding avanzato in specie vegetali			X	

Bioeconomia		X	X	X
Partenariato Europeo per l'innovazione e gruppi operativi		X	X	
Tecniche di analisi immagini di telerilevamento, sensori multi spettrali, immagini IR, LIDAR e SAR			X	
Tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale-imprese e SPIN-OFF			X	X
Biotecnologie vegetali e genetica			X	
Strumenti di cooperazione internazionale		X	X	X
Analisi immagine, colorimetria, morfometria			X	
Geostatistica di base			X	
Geostatistica avanzata			X	
Analisi di regressione e serie storiche		X	X	
Comunicare la ricerca: come scrivere un articolo scientifico o una systematic review			X	
TeamGov	X			
Procedure INAZ	X			
Adempimenti normativi in materia previdenziale	X			
Aspetti giuridici e fiscali della gestione del personale	X			X
Accreditamento ISO17025		X	X	
Fertilizzanti e fertilizzazione		X	X	
Colture arboree, potatura e cure colturali		X	X	
Irrigazione		X	X	
Biologia cellulare e molecolare			X	

5. Le risorse finanziarie

A decorrere dal 2011, in applicazione dell'art. 6, comma 13, del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, che dispone una riduzione del 50% delle spese sostenute per attività di formazione nell'anno 2009, lo stanziamento per la formazione del personale è stato fissato a euro 119.280,84. Tale importo è rimasto invariato fino al 2013, per poi subire un lieve incremento nel 2014, a seguito dell'accorpamento con l'INRAN, il cui limite di spesa per la formazione era di euro 2.225,00.

I vincoli normativi riguardanti le risorse finanziarie disponibili hanno avuto come conseguenza anche la revisione dei programmi formativi, che sono stati calibrati in funzione dell'ottimale utilizzo dell'importo stanziato, che negli ultimi anni è stato sempre utilizzato pressoché totalmente.

L'obiettivo di contenimento della spesa pubblica ha comportato, negli ultimi anni, anche l'oggettiva difficoltà da parte del personale delle strutture di ricerca presenti sul territorio a sostenere le spese di missione necessarie per poter partecipare alle attività formative. Per venire incontro alle esigenze delle strutture di ricerca, molti corsi di formazione sono stati realizzati in diverse edizioni e in luoghi differenti, così da agevolare la partecipazione del personale.

Dal 2015, a seguito dell'incorporazione dell'INEA, il budget complessivo per le iniziative formative è pari ad euro 158.505,94 ed è la risultante degli importi stanziati nei rispettivi bilanci dei due Enti.

Sulla base delle norme di legge in vigore, non è prevista per i prossimi anni una modifica del budget di spesa destinato agli interventi formativi, che pertanto sarà il seguente:

Anno	Importo preventivato per le attività formative
2015	Euro 158.505,94
2016	Euro 158.505,94
2017	Euro 158.505,94

L'importo annuo complessivamente destinato agli interventi formativi sarà dedicato per il 50% circa ad azioni formative coerenti con gli indirizzi emanati nel Piano di riordino dell'Ente, quali ad esempio la necessità di rafforzamento di competenze finalizzate alla costituzione di un pool di esperti che possano supportare i ricercatori nella presentazione di proposte progettuali in risposta a bandi nazionali e internazionali, o esperti nelle varie discipline legate al trasferimento tecnologico.

Un ulteriore 25% del budget sarà prettamente destinato a soddisfare le esigenze formative emerse nella fase di rilevamento dei fabbisogni formativi, mentre il restante 25% coprirà le richieste di formazione specialistica che potranno manifestarsi durante l'anno.