



Agenzia per la Coesione Territoriale

ACCORDO

PIANO DI FORMAZIONE TRIENNIO 2016-2018

Il Direttore Generale dell'Agencia per la Coesione Territoriale e le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale

PREMESSO

- Che in data 11 luglio 2016 è stato siglato il Piano di formazione del personale per il triennio 2016-2018, rappresentato nell'allegato che costituisce parte integrante del presente atto;
- che il Piano di Rafforzamento Amministrativo dell'Agencia prevede mirati interventi di formazione del personale finalizzati al potenziamento delle competenze a sostegno delle funzioni tecniche e specialistiche dell'Agencia medesima;
- che le spese necessarie alla formazione specialistica, in relazione alle finalità sopra descritte, saranno sostenute integralmente con le risorse provenienti dai Programmi Operativi Nazionali di cui l'Agencia è titolare;

CONCORDANO

di approvare il Piano di formazione del personale per il triennio 2016-2018 secondo le modalità illustrate nell'allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.

Roma, 2-8-2016

IL DIRETTORE GENERALE

Maria Ludovica

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

UIL PA *Vincenzo Santomano*
CISL FP *Roberto de Vito*
UNADIS *Giuseppe Monaco*
CGIL FP *Luca Pellerin*
UGL INTES *Paolo Lorenzini*



Agenzia per la Coesione Territoriale

PIANO DI FORMAZIONE TRIENNIO 2016 – 2018

Attività formative destinate al personale

Premessa

Il Piano di formazione è adottato da questa Agenzia ai sensi dell'art. 8 comma 2 del DPR 16 aprile 2013 n. 70 "*Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione*".

Detto Piano della formazione trova fondamento nei documenti organizzativi e di programmazione strategica dell'Agenzia. Tra questi è da segnalare il Piano Triennale redatto ai sensi dell'articolo 5, comma 2, dello Statuto con il quale vengono rappresentati gli obiettivi strategici e operativi dell'Agenzia nonché dei risultati attesi, così come dell'entità e delle modalità dei finanziamenti da accordare all'Agenzia stessa, delle strategie per il miglioramento dei servizi e delle modalità di verifica dei risultati di gestione.

Un altro elemento di rilevanza si riscontra nel ruolo assegnato nell'ambito delle attività dei Patti per lo sviluppo per i quali l'Agenzia si sta progressivamente dotando di metodi e di strumenti di lavoro in grado di supportare ed accompagnare le istituzioni coinvolte nell'attuazione delle politiche di coesione e, quindi, anche nella gestione dei Patti di sviluppo.

Il Piano della formazione pertanto, oltre a dare un impulso per accrescere e rafforzare le competenze nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Agenzia, vuole introdurre anche percorsi formativi dettati non solo dalle significative disposizioni normative in materia di sicurezza sul posto di lavoro, prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA, di cui alla legge 190/2012, e degli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Tali impulsi comportano un impegno da parte dell'Agenzia a sviluppare e valorizzare i processi formativi, in funzione del cambiamento contingente ed in prospettiva futura, per raggiungere la coerenza dell'azione di formazione con gli obiettivi organizzativi.

Per quanto sopra esposto il Piano si focalizza in modo prioritario sull'annualità di avvio delle attività di formazione in ragione della necessità di assicurare il presidio degli obiettivi di consolidamento dell'organizzazione dell'Agenzia.

ML

M. R.

ML

11

B



Nella predisposizione l'Agenzia ha avviato un processo di analisi dei fabbisogni che ha coinvolto la dirigenza al fine di poter acquisire una maggiore completezza di informazioni. Le risultanze di tale analisi, una volta acquisite, sono state fatte verificare anche al fine di poter procedere ad una valutazione in termini di valorizzazione economica e conseguente pianificazione e programmazione. Quanto sopra in considerazione che, in sede di budget 2016, ancora in corso di approvazione alla PCM, è stato previsto uno stanziamento pari a € 14.000,00 per attività formative.

Considerato che, in base ad una prima stima di costi effettuata, è necessario riservare circa €10.000,00 per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro si rileva che questa incide significativamente sulla pianificazione e programmazione delle attività formative che possano realmente fare fronte alle necessità di sviluppo ed aggiornamento del personale di questa Agenzia.

L'Agenzia ha già avviato interlocuzioni positive con le strutture delle Autorità di Gestione dei fondi direttamente gestiti per verificare la percorribilità nel dare copertura economico finanziaria per tutte le esigenze manifestate il cui obiettivo principale trova la propria motivazione nel rafforzamento amministrativo anche per il tramite dello sviluppo delle risorse umane e professionali.

Il presente Piano dovrà quindi necessariamente prevedere anche il ricorso all'offerta formativa della Scuola Nazionale di Amministrazione (SNA) - comunque rivolta esclusivamente a dirigenti e funzionari di area terza e limitata ai posti assegnati alle singole Amministrazioni in ciascun corso - e sviluppare ulteriormente modalità formative che massimizzino l'efficacia nell'utilizzo delle risorse (come, ad esempio, la formazione trasversale e l'utilizzo di strutture formative di diverse Amministrazioni ed Enti), mirando ai bisogni formativi prioritari, strategici per l'Agenzia stessa, al fine di determinare un miglioramento nei comportamenti organizzativi sia interni che esterni.

Per particolari esigenze formative non rientranti nell'offerta di SNA e non altrimenti fruibili, tenuto conto delle disponibilità finanziarie, si farà ricorso all'affidamento a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico, selezionati con le procedure previste per l'acquisizione di beni e servizi.

Si evidenzia che è possibile rimodulare annualmente le attività previste in questo PDF 2016-2018 in funzione di una eventuale incremento (o riduzione) delle risorse disponibili, degli esiti delle attività svolte e delle eventuali nuove priorità segnalate dalla dirigenza dell'Agenzia o comunque emerse a seguito di nuove o modificate esigenze organizzative.



Fabbisogni formativi rilevati.

I fabbisogni formativi pervenuti, suddivisi per macro-area tematica, sono sinteticamente presentati nel prospetto che segue, con accanto l'indicazione dei fabbisogni potenzialmente coperti dall'offerta formativa della SNA:

Macro-aree tematiche	Richieste	Offerta SNA*
Amministrazione		
<i>Codice degli appalti</i>	22	si
<i>Gestione giuridica del personale</i>	6	
<i>Anticorruzione, trasparenza, privacy</i>	17	si
Contabilità - Bilancio		
<i>La contabilità negli enti pubblici non economici</i>	3	
<i>Gestione del trattamento economico del personale</i>	2	
<i>Le società a partecipazione pubblica</i>	2	
Informatica		
<i>Sicurezza informatica e protezione dei dati</i>	6	
<i>Informatica – excell avanzato</i>	25	
<i>Informatica - livello base</i>		
<i>Informatica - livello specialistico</i>	9	
Lingue		
<i>lingue inglese - standard</i>	8	si
<i>lingue inglese – tematico intermedio</i>	18	si
<i>Lingue europe – inglese e francese – avanzato</i>	15	
Corsi specialistici		
<i>Politiche di coesione e uso dei Fondi europei</i>	19	
<i>Aiuti di stato</i>	7	
<i>Gestione attuazione e controllo dei fondi europei</i>	15	
<i>Diritto comunitario</i>	2	si
<i>Politiche ambientali</i>	3	
<i>Laboratorio Project management</i>	14	si
<i>Sicurezza</i>	46 (+320)	

Dall'insieme delle segnalazioni raccolte emerge una richiesta complessiva di interventi di formazione che solo in parte potranno essere soddisfatti aderendo all'offerta formativa della Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione. Ai fabbisogni che non potranno essere soddisfatti



dall'offerta formativa della SNA, si potrà sopperire anche con l'utilizzo di docenze interne sia su argomenti a carattere generale che su argomenti specialistici. Sarà necessario a tal fine una selezione dei formatori che garantisca la qualità dell'attività, nonché una disponibilità dei dirigenti ad essere coinvolti in qualità di docenti.

Sempre nell'ottica della riduzione dei costi e dell'ottimizzazione delle risorse, si creerà, ove possibile, un fattivo scambio di esperienze tra rappresentanti delle strutture formative di diverse Amministrazioni ed Enti.

La formazione obbligatoria

Il quadro normativo relativo all'applicazione e realizzazione delle attività volte a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro così come definito dalle norme del Testo Unico (d.lgs. 81/08 e s.m.i.) stabilisce l'obbligo in capo al datore di lavoro di informare, formare ed aggiornare sui relativi rischi tutto il personale dipendente ed ulteriori specifici soggetti ivi indicati. Tale quadro specifica inoltre una diversa formazione per ogni figura coinvolta, con la relativa durata minima ed una specifica frequenza di aggiornamento.

Nel prospetto che segue è riportata una prima indicazione delle attività di formazione obbligatoria che dovranno essere implementate nel corso del 2016 così come segnalate dal coordinatore dell'unità organizzativa "sicurezza" dell'Agenzia

	Lavoratori	Primo soccorso (agg.)	Antincendio (agg.)	RLS	Dirigenti
Totale partecipanti	320	14	14	3	17
Stima costi	0	Min 1.250 / max 2.100	Min 350 / max 1.400	Min 315/ max1800	Min.1.050/ max6800

La formazione rivolta ai lavoratori sarà gestita dal RSPP. Per la parte relativa al primo soccorso, antincendio e RLS sarà attivata la Convenzione per la prestazione di servizi relativi alla *Gestione integrata della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni* sul MEPA che offre corsi con costi differenziati (e-learnig, a partecipante o per aula).



La formazione trasversale

La realizzazione dei corsi di carattere trasversale verrà gestita direttamente dall'Ufficio Staff 2 che effettuerà la programmazione, individuerà le modalità di esecuzione, i contenuti ed i tempi di realizzazione in collaborazione con gli Uffici interessati. La progettazione delle attività formative di carattere trasversale tenderà, ove possibile, a privilegiare la formazione del personale anche di prima e seconda Area che, come accennato, risulta escluso dall'offerta formativa della SNA.

Considerato che l'Agenzia sta consolidando la propria organizzazione e in particolare è impegnata a darsi una organizzazione del lavoro per Project Management, una delle finalità principali dell'attività di formazione sarà orientata a supportare il cambiamento. Sarà predisposto pertanto un progetto che vedrà il coinvolgimento di tutto il personale dell'Agenzia che, anche attraverso l'azione di un Gruppo di facilitatori, possa essere in grado non solo di gestire, progettare e sperimentare l'avvio del cambiamento, ma anche di implementarlo e monitorarne l'andamento nel futuro. In secondo luogo, sono obiettivi specifici del progetto quelli di integrare le competenze professionali e comportamentali, motivare il personale, favorire l'inserimento dei nuovi entrati, consolidare la struttura definita nel regolamento, progettare e sviluppare capacità di lavoro per progetto.

Le altre iniziative di carattere trasversale, emerse dalla rilevazione dei fabbisogni effettuata, che potranno essere attivate nel triennio 2016-2018 in funzione delle risorse disponibili, sono sinteticamente riportate nel prospetto che segue:

CORSI DI CARATTERE TRASVERSALE PER IL PERSONALE DELLE AREE

Corso	Contenuti
Informatica	Strumenti di office automation, Pacchetti Word (standard/avanzato) Excel (standard/avanzato) e Microsoft Outlook; Sicurezza Informatica
Trasparenza e anticorruzione	Formazione su prevenzione della corruzione, trasparenza e codice etico
Le politiche di coesione	Ruolo dell'Agenzia



Progetto di change management	Delineare il ruolo dell'Agenzia attraverso la realizzazione di un nuovo modello organizzativo basato sul Project Management
-------------------------------	---

CORSI DI CARATTERE TRASVERSALE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Corso	Contenuti
Trasparenza e anticorruzione	Formazione su prevenzione della corruzione, trasparenza e codice etico
Progetto di change management	Delineare il ruolo dell'Agenzia attraverso la realizzazione di un nuovo modello organizzativo basato sul Project Management
Gestione delle risorse umane	Team building, gestione del personale

La formazione "specialistica"

La formazione "specialistica" ha come oggetto le tematiche di interesse specifico per le singole strutture dell'Agenzia quali, a titolo esemplificativo i corsi di aggiornamento professionale su tematiche specifiche (gestione dei fondi comunitari, aiuti di stato, diritto comunitario e giurisprudenza comunitaria, politiche ambientali, ecc).

Come si evince dal prospetto relativo ai fabbisogni formativi raccolti, la richiesta di tali percorsi di formazione è diffusa e in considerazione delle esiguità delle risorse di bilancio si cercherà di usufruire in primis dei corsi programmati dalla SNA, anche richiedendone di specifici per le esigenze dell'Agenzia.

Inoltre, ove possibile, come per la formazione trasversale si cercherà di valorizzare le professionalità interne che daranno disponibilità a condividere le proprie conoscenze nell'ambito di specifici seminari, workshop, convegni e altre eventuali occasioni formative.

Al riguardo, è intento dell'Agenzia procedere con alla realizzazione di un *Albo di formatori interni* per esempio, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di informatica base, di inglese standard.

Particolarmente importante sarà in tal senso la disponibilità dei Dirigenti che, oltre ad essere coinvolti in qualità di docenti, potranno intervenire presso le strutture di appartenenza per orientare e favorire la partecipazione del proprio personale alle attività formative.

Oltre a ciò, saranno avviati contatti per esplorare la possibilità di attivare sinergie con altri soggetti pubblici e di attivare convenzioni per lo sviluppo congiunto di attività formative.



Programmazione economica

Tenuto conto di quanto affermato in premessa, considerato che solo al termine della definizione dei progetti di formazione non rientranti nell'offerta SNA o che trovano copertura nel bilancio ordinario dell'Agenzia sarà possibile avere una puntuale riscontro dei costi da sostenere nell'arco del triennio per l'attuazione di tutti i corsi previsti, l'Ufficio di Staff 2 – Organizzazione, Bilancio e Personale avrà cura di dare puntuale informativa sul cronoprogramma delle attività e sulla titolarità dei finanziamenti a copertura dei costi.

Modalità

La difficoltà di definire puntualmente ex ante la tipologia e la quantità totale delle risorse finanziarie comporta la necessità di considerare tutte le modalità di erogazione dei corsi che ottimizzino il rapporto costi/benefici. In tal senso sarà tenuta in considerazione la formazione a distanza (FAD) che è senza dubbio la modalità più idonea a massimizzare l'efficacia nell'utilizzo delle risorse soprattutto per le tematiche rivolte ad un numero significativo di risorse.

La formazione d'aula privilegerà tutte le occasioni formative/informative la cui trattazione richiede una maggiore interazione tra docenti e discenti, e comunque che da tale modalità risultino maggiormente efficaci nel raggiungimento degli obiettivi formativi.

Per quanto riguarda i corsi attivati presso la SNA, in applicazione della procedura prevista dalla Scuola stessa, il personale interessato dovrà registrarsi sul sito della Scuola e, previa autorizzazione del Dirigente, candidarsi al corso prescelto.

L'Ufficio di Staff 2 avrà cura di gestire le comunicazioni e le informazioni utili al personale destinatario delle iniziative formative.

Tirocini formativi e di orientamento

L'Agenzia sta procedendo con le principali Università e Scuole di specializzazione, pubbliche e private, alla stipula di Convenzioni per l'acquisizione di tirocini formativi e di orientamento al fine di facilitare l'incontro tra la competenza professionale del personale di ruolo dell'Agenzia e la motivazione all'investimento futuro dei tirocinanti.



Corsi di inserimento per i vincitori del concorso RIPAM

L'Agenzia, insieme alle altre Amministrazioni interessate dal concorso RIPAM, sta partecipando alla predisposizione del programma formativo per i vincitori che include ovviamente anche le 29 risorse che entreranno nei ruoli dell'Agenzia nei prossimi mesi e le risorse umane acquisite attraverso la procedura di mobilità esperita nel corso del 2015.

L'obiettivo principale di questo percorso è quello di consentire ai partecipanti di familiarizzare in maniera approfondita con obiettivi, programmi e procedure delle politiche di coesione e in particolare con le novità introdotte nel nuovo periodo di programmazione, favorire lo sviluppo di un network trasversale innanzitutto fra i partecipanti ed fra gli uffici in cui lavorano e creare le basi perché ciascun partecipante possa partecipare attivamente al suo percorso di crescita professionale.

La proposta dell'Agenzia è basata sulla necessità che i *nuovi* dipendenti vengano formati anche con il coinvolgimento delle risorse umane già in servizio anche per creare basi comuni tra conoscenze consolidate e nuovi approcci con la consapevolezza che questo migliorerà l'identità della struttura Agenzia soprattutto in considerazione del fatto che è una nuova istituzione e che, facendo tesoro delle esperienze positive, l'acquisizione di nuove risorse umane introduca elementi di innovazione e discontinuità nelle metodologie di lavoro.

11 LUG. 2016

AR- [Signature] [Signature] [Signature]
MIS [Signature]