



AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE

ARCA SUD SALENTO

LECCE

PIANO TRIENNALE della FORMAZIONE

2022 - 2024

Documento programmatico

Approvato con Provvedimento dell' Amministratore Unico

n50..... del27-04-2022.....

1. **Premesse e riferimenti normativi**
2. **Piano formativo 2022 (modalità formative legate alla situazione pandemica Covid 19)**
3. **Contenuti del piano formativo ed analisi dei fabbisogni**
4. **Linee di indirizzo**
5. **Il ruolo del CCNL e del Contratto Integrativo Decentrato nella stesura e raggiungimento degli obiettivi formativi**
6. **Dimensionamento delle risorse finanziarie**
7. **Predisposizione Programma formativo per il triennio 2022-2024 (aggiornamento annuale)**
8. **Programma formativo per il triennio 2022-2024**
9. **Monitoraggio continuo del Piano (eventuale aggiornamento - integrazione – Modalità e regole generali di erogazione della formazione)**

Premesse e riferimenti normativi

La formazione con il continuo l'aggiornamento delle competenze e conoscenze del personale, sono inderogabile esigenza di un Ente, azioni che si costituiscono quale parte organica, inclusiva, condivisa e integrante, di evidente importanza, nell'organizzazione del lavoro. La formazione deve assicurare, per propria funzione, il raggiungimento di obiettivi attesi di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, nonché una valutabile ricaduta sul benessere organizzativo, inteso non solo come derivante da un adeguato e sicuro luogo fisico di lavoro, ma come strumento di investimento a lungo termine, sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle proprie risorse umane.

La formazione stabile e programmata, deve essere un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei lavoratori, per stimolarne la motivazione sia al miglioramento individuale che per la gestione delle procedure interne spesso innovative e dei servizi finali all'utenza.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi programmati delle attività stabilite dall'Ente ed al miglioramento dei servizi nella loro totale complessità.

Quindi, si riconosce alla formazione un ruolo importante utile per l'acquisizione di nuove competenze, l'aggiornamento di quelle esistenti, quale fattore di crescita ed innovazione, con la valorizzazione delle Risorse Umane non solo dal punto di vista tecnico – professionale ma anche relazionale.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione. Una crescita di rilevanza che è testimoniata dalla scelta di investire parte dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nell'imponente e ambizioso progetto **"Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"**, piano strategico del Dipartimento della Funzione Pubblica per la valorizzazione e lo sviluppo degli oltre 3 milioni di dipendenti pubblici, attraverso strumenti come il "Syllabus per la formazione digitale" e "PA 110 e Lode".

La programmazione con la conseguente gestione delle attività formative deve, altresì, essere condotta, tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate nel corso degli anni, al fine di favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste le principali sono:

- Art.1, comma 1, lettera c) del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, che così recita *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica."* quale disposizione di carattere generale;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale (dei livelli) degli Enti locali del 21 maggio 2018, "Capo V formazione del Personale" in cui si stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia

dell'attività delle amministrazioni.

La formazione viene definita quale "efficace politica di sviluppo delle risorse umane" e gli Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, la formazione deve in particolare essere rivolta a valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti, assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative, favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti, incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

- Il "**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni Sindacali CGIL CISL e UIL, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... *"sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale".*

Sancisce che il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisce attraverso il

l'investimento al lavoro e sulle risorse umane anche con la formazione continua di "valore" con percorsi formativi adattivi alle persone e certificati, definendo l'accesso alla formazione quale diritto di ciascun lavoratore.

il presente Piano Formativo a previsione triennale è soggetto ad aggiornamento e verifica annuale, quale Documento Programmatico dell'Ente Arca Sud Salento, che tiene conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi sulla base con riferimento alla dotazione organica del personale attivo al 31 dicembre di ogni anno, al fine di stabilire gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno successivo.

Piano formativo 2022 (modalità formative legate alla situazione pandemica Covid 19)

Sino al perdurare di disposizioni in merito alla situazione pandemica da Covid 19 e successive disposizioni normative, che limitino le attività formative in aula e in presenza, le stesse dovranno e potranno essere preferibilmente, ove consentito, essere effettuate con modalità a distanza quali webinar, videoconferenza, e-learning ed altro, o attraverso l'utilizzo di sala adeguatamente sufficiente per spazio e/o ricambio aria per il numero di lavoratori presenti, in modo da assicurare il distanziamento sociale e il rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti (uso mascherina al chiuso, sanificazione mani e arredi ecc.).

Al termine del periodo di emergenza pandemica, si dovrà fare riferimento alle norme di prevenzione che saranno emanate dal legislatore.

Contenuti del piano formativo ed analisi dei fabbisogni

Il contenuto del Piano formativo, è rappresentato da interventi a volte specialistici, obbligatori e non, di carattere anche trasversale per temi che coinvolgono tutti i lavoratori dell'Ente appartenenti a diverse aree e servizi.

Nel presente Piano si individuano i percorsi formativi di costante aggiornamento e di interesse delle singole aree, per esigenza di adeguamento delle conoscenze alla evoluzione normativa regionale, statale ed europea.

Specifici percorsi sono destinati alla formazione (obbligatoria) in materia di anticorruzione e trasparenza quale misura prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione con scadenza annuale e rivolti a tutti i lavoratori dell'Ente.

Alla Sicurezza sui luoghi di lavoro, fanno riferimenti percorsi di elevati contenuti ed obbligatori nella frequenza e destinati agli ASPP, ai componenti le squadre di Primo Soccorso, Antincendio ed evacuazione, all' RLS aziendale e percorsi informativi e/o formativi ai lavoratori tutti, secondo le disposizioni di legge (d.lgs. 81/2008 ed accordi Conferenza Permanente Stato Regioni del 2011 e successivi del 2016) che prevedono i diversi aggiornamenti con differenti scadenze secondo il ruolo ricoperto.

Particolare attenzione, è prevista per formazione destinata ai componenti effettivi e supplenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) , di nuove e prime nomine, effettuate con Determinazione Dirigenziale del Direttore Generale n.493 del 15.07.2021, dopo l'espletamento di procedura condivisa, come da disposizioni normative.

Si evidenzia che nel Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 approvato con Provvedimento Amministratore Unico n. 28 del 21.03.2022, su proposta del CUG, è prevista l'attività di formazione quale azione positiva n. 2 che così recita *"Programmare la partecipazione a corsi formativi di almeno 8 ore per i Componenti del CUG sia effettivi che supplenti sulle tematiche riguardanti ruoli e compiti del Comitato, su normativa di parità ed antidiscriminazione, accoglienza ed ascolto, mobbing e stalking sul luogo di lavoro (quando e se consentito dalle norme anti pandemia Covid-19 o in altre modalità webinar).*

I corsi possono essere cumulativi con quelli previsti dall'Azione 1 e potranno essere aperti alla partecipazione di altri lavoratori non direttamente interessati.

Si evidenzia che l'attività del CUG, anche per quella formativa, è previsto uno stanziamento in apposito capitolo del bilancio "attività CUG" quale da cui attingere per quota parte per la formazione specifica e destinata ai Componenti incaricati.

Linee di indirizzo

Il seguente piano triennale si struttura nelle seguenti parti:

- 1) Principi della formazione
- 2) Attori della formazione
- 3) Modalità e regole di erogazione della formazione

L'erogazione della formazione e il presente Piano programmatico rispettano i seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti all'utenza;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti stabilendo modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Gli attori della formazione nell'applicazione del presente Piano Formativo sono:

- **Dirigenti dei servizi** coinvolti nei processi di formazione a più livelli quali:

- rilevazione dei fabbisogni formativi,

- individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione;

- **Lavoratori Dipendenti** destinatari primari della formazione;

- **Docenti:** per la formazione ci si può avvalere sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all'Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza professionale.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Sino al perdurare delle disposizioni di prevenzione igienico-sanitarie, la formazione preferibilmente dovrà essere programmata e realizzata, di norma, con le modalità a distanza, quale disposizione generale, come su indicato.

La formazione in house ed in aula con presenza, non potrà essere adottata come modalità principale e solo se il numero dei partecipanti sia contenuto e conforme alla adeguata superficie sala della sede dell'Ente all'uopo destinata, che consenta l'applicazione effettiva delle norme di prevenzione in vigore all'atto del corso formativo.

La scelta dei soggetti esterni a cui affidare l'intervento formativo, avverrà secondo le norme in materia di affidamento, su catalogo e su percorsi formativi idonei e di qualità confacenti alle esigenze dell'Ente.

Preferibilmente, verranno richiesti a fine percorso formativo il superamento del test finale e/o esercitazioni di verifica, che ne certificano l'avvenuto apprendimento.

Come buona pratica, si solleciterà la condivisione nei propri gruppi di lavoro, delle conoscenze acquisite attraverso i percorsi di formazione.

Il ruolo del CCNL e del Contratto Integrativo Decentrato nella stesura e raggiungimento degli obiettivi formativi

CCNL : Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

CCNL Art. 5 Confronto . Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 (Delegazione Trattante – secondo livello di contrattazione) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali su indicati : “negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative”.

Il presente Piano Formativo è oggetto di confronto sindacale preventivo.

Dimensionamento delle risorse finanziarie

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani

individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.

I relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvederà utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie (comma 12 art. 49 ter CCNL Enti locali 2018).

Dall'anno 2020, non è previsto nessun limite alla previsione di spesa per la formazione, per effetto di abrogazione di norme, ed è affidata alla valutazione dell'Ente circa i fabbisogni e le necessità.

Formazione per la sicurezza sui luoghi di lavoro: Bilancio Arca Sud Salento anno 2022 - previsto capitolo "Spese sicurezza sul lavoro" trattandosi di Formazione obbligatoria derivante da disposizioni di legge ad esclusiva destinazione delle "figure" disposte dal d.lgs. 81/2008 Testo Unico per la sicurezza sui luoghi di lavoro;

Formazione CUG: Bilancio Arca Sud Salento anno 2022, così come previsto dal Piano Triennale Azioni Positive è istituito un capitolo di spesa per la realizzazione delle azioni approvate nello stesso, da cui attingere per l'effettuazione della azione n.2 su indicata, quale formazione destinata ai Componenti effettivi e supplenti designati dall'Ente;

Formazione destinata a tutti i Lavoratori dell'Ente, così come disposto dal CCNL nel Bilancio anno 2022 deve essere previsto l'importo pari quale quota non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie (comma 12 art. 49 ter CCNL Enti locali 2018).

GLI IMPORTI SARANNO DETERMINATI NEI BILANCI ANNUALI futuri, in base al numero dei lavoratori

attivi, in merito alle scadenze degli aggiornamenti della formazione obbligatoria, in base alle esigenze rilevate dall' Ente.

Alla data odierna la dotazione Organica è di 42 UNITA' (escluso i Dirigenti) dei Livelli di cui :

categoria D n.12

categoria C n.20

categoria B n.10

differenze di genere: n. 21 donne e n. 21 uomini.

Predisposizione del piano formativo 2022-2024 (con aggiornamento annuale)

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei referenti della formazione presso tutti i settori dell'ente;
- b) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- c) proposte Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- d) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza e della trasparenza;
- e) formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (art.36 e 37 d.lgs. 81/2008) per ASPP squadre primo soccorso- antincendio ed evacuazione – RLS;
- e) consultazione preventiva con RSU su piano formativo e confronto in Delegazione Trattante come previsto dal CCNL Enti locali.

Programma formativo per il triennio 2022-2024

Le tematiche formative individuate per il piano del triennio 2022-2024 hanno l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata e/o part-time, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate:

AREA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA

Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione

Gestione dei conflitti e tecniche di comunicazione

La gestione condominiale dei fabbricati di edilizia popolare

D.lgs. 50/2016 "Codice dei Contratti" - evoluzione della normativa

Gestione delle procedure di acquisto di servizi nel mercato elettronico ed in convenzioni Consip

Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, riforma pubblico impiego, e contrattazione collettiva, gestione delle risorse umane

Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione (D.L 76/2020)

Collocamento a riposo dei lavoratori – aggiornamento alle regole dei pensionamenti

Accesso agli atti della Pubblica Amministrazione

Politiche abitative – Leggi regionali e nazionali - Applicazione

AREA FINANZIARIA E CONTABILE

Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria ed economico-patrimoniale

Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi

Aggiornamenti normativi in materia fiscale – Imposte, IVA, bollo, redditi persone giuridiche, IRAP

AREA INFORMATICA E DIGITALE

Il Piano triennale per l'informatica/Agid

Il Cad - Codice dell'Amministrazione Digitale

I processi di Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti

La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni, lettere digitali.

Il Responsabile della Transizione Digitale

AREA TECNICA e gestione MANUTENZIONE FABBRICATI

La Direzione dei Lavori – ruolo competenze ed evoluzione normativa

Progettazione ed Appalti

Gare telematiche ed aggiornamento normativa

PNRR: presupposti, esecuzione e rendicontazione dell'opera pubblica

L'efficientamento energetico dei fabbricati mediante benefici fiscali

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro, come su evidenziato. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal Datore di Lavoro per la Sicurezza con la consulenza del Responsabile Esterno del Servizio Prevenzione e Protezione.

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati

- CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro (per quanto concesso dalla normativa)

Il presente Piano dovrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2022-2024 è quindi costituito dalle seguenti fasi:

Rilevazioni delle esigenze formative

Valutazione dei fabbisogni formativi

Individuazione degli interventi formativi e valutazione fattibilità

Programmazione delle attività formative

Organizzazione delle attività formative

Monitoraggio continuo del Piano (eventuale aggiornamento – integrazione)

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti, anche dopo il superamento delle restrizioni per il Covid 19:

1. Formazione in sede
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a) la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto dal corso (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);

b) sarà superata positivamente la prova finale, se prevista per legge o su richiesta dall'Ente se facoltativa.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma e sarà comunque considerato orario di lavoro. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e, laddove previsto, alla valutazione dell'apprendimento.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;

il grado di utilità riscontrato;

il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.