

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE



PIANO DELLA FORMAZIONE

2023 - 2025

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario n. 73 del 26/07/2023

Sommario

Premesse e riferimenti normativi.....	3
Principi della Formazione	4
Attori della Formazione	4
Predisposizione del Piano della Formazione 2023-2025	4
Programma formativo per il triennio 2023-2025	5
ANNO 2023	5
ANNO 2024	5
ANNO 2025	6
Regole e Modalità di erogazione della formazione.....	7

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, rappresentano un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi 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 ed al miglioramento dei servizi.

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 e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte, tenuto conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

- **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede una "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del **CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come "leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo";
- la **Legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi, che prevedono "l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: generale e specifico";
- il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, che prevede un "obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti: Responsabili, sub-responsabili e incaricati del trattamento e il Responsabile per la Protezione dei Dati";
- il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni, il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che "Le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive [...] Le politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- **D.lgs. 81/2008** "Testo unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro", il quale dispone che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza";
- Il **"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, 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";

Il seguente piano triennale si struttura nelle seguenti parti:

1. Principi della formazione
2. Attori della formazione
3. Predisposizione del piano formativo 2023-2025
4. Programma formativo per il triennio 2023-2025
5. Modalità e regole di erogazione della formazione

Principi della Formazione

ARCA Sud Salento, nella predisposizione del Piano della Formazione 2023 -2025, si ispira ai principi di:

- 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 e di modi e forme attraverso i quali 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.

Attori della Formazione

ARCA Sud Salento identifica nelle seguenti figure, gli attori principali dei processi di formazione:

- Dipendenti: destinatari della formazione;
- Dirigenti dei servizi: coinvolti nel processo di formazione, sia in fase di rilevazione dei fabbisogni formativi, che in fase di individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione selezionati;
- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ARCA Sud Salento (CUG): partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'Ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- Docenti: erogatori della formazione, che possono essere esterni o interni all'Amministrazione. Nel caso di docenti esterni: esperti nelle materie per i quali si richiede formazione, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica. Nel caso di docenti interni: dirigenti o titolari di posizioni organizzative, che mettono a disposizione le proprie conoscenze e competenze nei diversi ambiti formativi per il trasferimento di know-how.

Predisposizione del Piano della Formazione 2023-2025

La predisposizione del presente Piano si è sviluppata attraverso i seguenti step:

- 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) consultazione del CUG, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il

rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2);

- d) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza
- e) consultazione della RSU su piano formativo.

Programma formativo per il triennio 2023-2025

Le iniziative formative individuate per il Piano della Formazione 2023-2025 sono il risultato del tentativo di coniugare la volontà dell'Amministrazione di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, con la valutazione strategica sulle tematiche da approfondire.

Dopo ampia e condivisa valutazione, le attività formative del triennio di andranno a sviluppare sulle seguenti aree tematiche:

ANNO 2023

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA

- D.lgs. 36/2023 Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (comune ad Area Tecnica)
- Gestione delle procedure di acquisto di beni e servizi sul mercato elettronico;
- Le responsabilità dei dirigenti per la misurazione della performance e il monitoraggio della formazione obbligatoria;
- I nuovi standard di comportamento orientati al miglioramento del rapporto con l'utenza;
- Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione;
- La redazione degli atti amministrativi;
- Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, riforma Pubblico impiego, contrattazione collettiva;
- Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione (D.L 76/2020);

AREA FINANZIARIA E CONTABILE

- Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria - contabile;
- Normativa fiscale in materia di imposte IVA, IRES, IRAP, BOLLO.
- Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi;

AREA INFORMATICA E DIGITALE

- L'uso corretto delle tecnologie, dei social media e dei dispositivi informatici da parte dei dipendenti pubblici (Codice Comportamento DPR 81/2023);
- Il Piano triennale per l'informatica/Agid
- Il CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale
- La sicurezza Informatica - le Misure Minime, il CERT (PA-AGID), il tool di Risk Assessment
- I processi di Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti
- La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni, lettere digitali

AREA TECNICA

- Il nuovo Codice dei contratti pubblici – D. Lgs. n.36/2023 – principali novità rispetto al D. Lgs. n.50/2016
- La nuova pubblicazione degli appalti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici

ANNO 2024

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA

- D.lgs. 36/2023 Nuovo Codice dei Contratti Pubblici
- Gestione delle procedure di acquisto di beni e servizi sul mercato elettronico;

- Le responsabilità dei dirigenti per la misurazione della performance e il monitoraggio della formazione obbligatoria;
- I nuovi standard di comportamento orientati al miglioramento del rapporto con l'utenza;
- Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione;
- La redazione degli atti amministrativi;
- Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, riforma Pubblico impiego, contrattazione collettiva;
- Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione (D.L 76/2020);

AREA FINANZIARIA E CONTABILE

- Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria - contabile;
- Normativa fiscale in materia di imposte IVA, IRES, IRAP, BOLLO.
- Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi;

AREA INFORMATICA E DIGITALE

- L'uso corretto delle tecnologie, dei social media e dei dispositivi informatici da parte dei dipendenti pubblici (Codice Comportamento DPR 81/2023);
- Il Piano triennale per l'informatica/Agid
- Il Cad - Codice dell'Amministrazione Digitale
- La sicurezza Informatica - le Misure Minime, il CERT (PA-AGID), il tool di Risk Assessment.
- I processi di Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti
- La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni, lettere digitali

AREA TECNICA

- Il nuovo regime di subappalto
- L'uso delle procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici prescritto dal D. Lgs. n.36/2023

ANNO 2025

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA

- D.lgs. 36/2023 Nuovo Codice dei Contratti Pubblici
- Gestione delle procedure di acquisto di beni e servizi sul mercato elettronico;
- Le responsabilità dei dirigenti per la misurazione della performance e il monitoraggio della formazione obbligatoria;
- I nuovi standard di comportamento orientati al miglioramento del rapporto con l'utenza;
- Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione;
- La redazione degli atti amministrativi;
- Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, riforma Pubblico impiego, contrattazione collettiva;
- Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione (D.L 76/2020);

AREA FINANZIARIA E CONTABILE

- Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria - contabile;
- Normativa fiscale in materia di imposte IVA, IRES, IRAP, BOLLO.
- Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi;

AREA INFORMATICA E DIGITALE

- L'uso corretto delle tecnologie, dei social media e dei dispositivi informatici da parte dei dipendenti pubblici (Codice Comportamento DPR 81/2023);
- Il Piano triennale per l'informatica/Agid
- Il Cad - Codice dell'Amministrazione Digitale
- La sicurezza Informatica - le Misure Minime, il CERT (PA-AGID), il tool di Risk Assessment.
- I processi di Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti

- La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni, lettere digitali

AREA TECNICA

- La gestione del contenzioso nell'esecuzione del contratto nel nuovo Codice;
- La modifica dei contratti in corso di esecuzione nel nuovo Codice

Per il Triennio 2023-2025, in maniera trasversale alle aree tematiche considerate strategiche dall'Amministrazione, verranno organizzate attività formative sulle materie in cui vige obbligo specifico di formazione o aggiornamento:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Sicurezza sul lavoro.

I fabbisogni formativi in tali ambiti sono individuati, rispettivamente, dal *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* e dal *Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione*.

Ulteriore formazione specifica verrà destinata ad aggiornamento e/o approfondimenti in materia di:

- Codice di comportamento DPR 81/2023 - Etica;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale.

Il presente Piano potrà 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 2023-2025 è quindi costituito dalle seguenti fasi:

Rilevazioni delle esigenze formative: da attuare attraverso un progressivo coinvolgimento dei dipendenti all'individuazione delle tematiche;

Valutazione dei fabbisogni formativi, ad opera dei Dirigenti e dell'Amministrazione;

Individuazione degli interventi formativi e valutazione fattibilità: ad opera dei Dirigenti, i quali, al fine di garantire a tutti i dipendenti eque possibilità di crescita professionale, gestiranno oculatamente il budget a disposizione, sfruttando gli importanti strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma Syllabus;

Programmazione e organizzazione delle attività formative;

Valutazione sul successo delle attività formative, attraverso la raccolta di feedback da parte dei dipendenti coinvolti;

Monitoraggio continuo del Piano ed eventuale aggiornamento/integrazione).

Regole e Modalità di erogazione della formazione

La partecipazione alle iniziative di formazione è aperta a tutti i dipendenti di ARCA Sud Salento, inclusi i dipendenti con contratto a tempo determinato, in attuazione del principio di uguaglianza e imparzialità.

Tutte le attività di formazione svolte in attuazione del presente Piano e su specifica individuazione e autorizzazione del Dirigente, ivi comprese quelle disponibili sulla piattaforma <https://www.syllabus.gov.it/>, potranno essere valutate nelle procedure di progressione all'interno delle aree, sulla base dei criteri individuati nella contrattazione collettiva decentrata.

Le modalità attraverso le quali potranno essere realizzate le attività di formazione, potranno variare in relazione alla platea dei discenti e alla complessità dell'argomento trattato, tra:

- Formazione "in house";
- Formazione in streaming in modalità sincrona o asincrona;

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più capaci in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove

possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.