



**PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO
DEL PERSONALE DELL'ARPEA
AGENZIA REGIONALE PIEMONTESE PER LE EROGAZIONI IN
AGRICOLTURA 2024 – 2026**

Sommario

Dati consuntivo 2023.....	2
Programmazione e progettazione della formazione del personale	4
Strategie formative prioritarie.....	5
Presupposti all'attuazione della formazione	5
Analisi di contesto	6
Ciclo della formazione	6
Ambiti formativi di Arpea	7
1. Organismo Pagatore Arpea	7
3. Trasformazione digitale	9
Caratterizzazioni formative	13
Sistema organizzativo-gestionale di Arpea.....	14
Processi primari.....	14
Processi di supporto	16
Dirigenti	17
Soggetti erogatori della formazione.....	19
Formatori interni	19
Istruzione e qualificazione del personale	19
Monitoraggio	20
Modalità di accesso alla formazione	20
Principali richiami normativi.....	21

Dati consuntivo 2023

FORMAZIONE DIPENDENTI E DIRIGENTI ANNO 2023	
Corsi organizzati	N. 20
Giornate totali	N.181*
Giornate area amministrativa	N. 58**
Giornate area informatica	N. 4
Giornate area sicurezza luoghi di lavoro	N. 12
Giornate area tecnica	N. 107
Partecipanti	N. 221
Dipendenti coinvolti	N. 71

*Considerando 6 ore di formazione pari ad 1 giornata (arrotondato per difetto);

** Compresi i corsi obbligatori fruiti da tutti i dipendenti e i dirigenti in materia di Privacy, anticorruzione e appalti.

I Trimestre 2023		data	durata h	dipendenti
1	Corso PAC 2023-2027	19-24-26 GENNAIO/2-7-9-14 - 16 FEBBRAIO	16	31
2	Corso avanzato di Project Management	10-17-24-31 marzo e 6-14-21-28 aprile 2023	32	1 dirigente
3	PNA 2022-2024: i nuovi obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente	29/03/23	1	3
4	Webinar "La relazione annuale del DPO: l'importanza per il Titolare"	29/03/23	1,5	1
II Trimestre 2023		data	durata	dipendenti
1	Aggiornamento obbligatorio annuale sicurezza luoghi di lavoro - RLS	11 e 12 aprile	8	1
2	Stock del debito PA, area RGS e PCC, nuovi indicatori di pagamento PNRR, misure di garanzia	18-apr	5	1

3	Corso di formazione in diretta streaming su autotutela amministrativa e rischi di responsabilità di fronte alla Corte dei Conti. Impegno di spesa sul Bilancio di Previsione 2023/2025.	04-mag	2,5	1
4	Formazione ISO27001	21/06/2021	0,5	45
5	Data Governance Act e Data Act: quali prospettive ci attendono?	27/06/2023	1,5	1

III Trimestre 2023		data	durata	dipendenti
1	Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici	13/07/2023	2	1
2	Il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici	07/09/2023	3	1
3	Anagrafe agricola - applicativo	25/09/2023	2,5	18
4	PSR - Applicativo	27/09/2023	2,5	15

IV Trimestre 2023		data	durata h	dipendenti
1	DEMETRA	03/10/2023	2,5	17
2	Corso base anticorruzione e trasparenza - formazione obbligatoria	19/10/2023	4	71
3	Formazione generale lavoratori- sicurezza nei luoghi di lavoro	02/11/2023	4	16
4	Corso in diretta streaming Terre Logiche S.r.l. "Geodatabase (PostGIS)"	20,21,22 novembre	18	1
5	Corso di formazione nuovo codice degli appalti	21/11/2023	4	1
6	Aiuti di Stato e "de minimis": nozione, condizioni e vincoli;	23/11/2023	2	2
7	La nuova piattaforma SEND per la notifica digitale degli atti – Seminario on line	27-nov-23	3	3

Programmazione e progettazione della formazione del personale

La riforma della pubblica amministrazione è finalizzata a garantire la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi erogati, attraverso la semplificazione delle procedure e la reingegnerizzazione dei processi.

In tale contesto la formazione assurge a strumento e caposaldo fondamentale per la valorizzazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti pubblici.

La programmazione e la gestione delle attività formative hanno quali principi informatori le disposizioni normative che si sono succedute nel corso degli anni. Il D.Lgs. 165/2001, già prevedeva all'art. 1 che *la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, viene perseguita ... assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti...*

Le recenti norme attuative del PNRR, approvato nell'aprile del 2021, hanno dato un significativo impulso allo snellimento dell'attività amministrativa. Determinante in tal senso il D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che all'art. 6, prevede che il piano della formazione del personale sia inserito nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 nel definire i contenuti del PIAO, alla sottosezione 3.3. denominata Piano triennale dei fabbisogni del personale, ha espressamente previsto la voce Formazione del Personale delineandone gli aspetti salienti quali:

- a) **priorità strategiche** della formazione del personale in termini di *riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, strutturate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- b) **risorse interne ed esterne** disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- c) **misure volte ad incentivare** e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) **obiettivi e risultati attesi** (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del comparto delle funzioni locali del 16/11/2022 ribadiscono il valore della formazione del personale *quale leva strategica per*

l'evoluzione professionale che deve essere rivolta a tutto il personale attraverso ... l'attivazione di percorsi differenziati per target di riferimento... ivi compresa l'adozione delle strategie e degli strumenti necessari al raggiungimento della c.d. alfabetizzazione digitale .

Strategie formative prioritarie

Per una efficace pianificazione della formazione quale strumento e presupposto allo sviluppo e all'ottimizzazione delle conoscenze e delle competenze del capitale umano ci si pone quali obiettivi primari

- **Adeguate formazione del personale dell'Organismo pagatore**

L'Agenzia deve prevedere, come richiesto dalla normativa unionale (Reg. delegato UE 2022/127), - *una formazione adeguata del personale a tutti i livelli operativi, anche in materia di sensibilizzazione al problema delle frodi.*

L'Arpea, quale organismo territoriale pubblico di gestione dei fondi agricoli unionali è tenuta a garantire la corretta erogazione di detti fondi a tutela degli interessi finanziari comunitari e nazionali, di conseguenza, il personale preposto a tale area deve necessariamente possedere solide competenze specialistiche ivi comprese quelle connesse agli strumenti ed ai processi della trasformazione digitale.

Sarà quindi prestata particolare attenzione ai percorsi formativi connessi all'attuazione della Politica agricola unionale a livello nazionale e regionale.

- **Riorganizzazione funzionale dell'Agenzia**

Il nuovo assetto organizzativo di Arpea comporta l'erogazione di una formazione, rivolta alla valorizzazione delle professionalità di **tutti i dipendenti**, finalizzata allo sviluppo delle capacità di adeguamento alle rinnovate strategie dell'Agenzia e a ridurre i gap di conoscenze e di competenze in particolare per i neo assunti.

- Il **coinvolgimento** del personale interno sia in qualità di proponente di percorsi formativi o progetti straordinari, sia in qualità di formatore.
- La **promozione della parità di genere** facilitando, tra l'altro, la partecipazione ai corsi di formazione del personale in maternità che, volontariamente, ne faccia richiesta.

Presupposti all'attuazione della formazione

La creazione di un valido modello metodologico della formazione e la conseguente attuazione attinge necessariamente dall'analisi del contesto lavorativo come di seguito declinata:

Analisi di contesto

- a) Ricognizione della struttura organizzativa – Organico
- b) Rilevazione delle competenze individuali dei dipendenti
- c) Rilevazione dei fabbisogni organizzativi
- d) Programmazione delle assunzioni

Sussequente alle analisi di contesto, vengono individuati percorsi formativi **differenziati per target di competenze** suddivisi in ambiti comuni a tutti i dipendenti e ambiti specifici e professionalizzanti.

Ciclo della formazione

Si prevede il completamento del ciclo della formazione in un arco temporale triennale, da sviluppare attraverso le seguenti azioni preventive:

- a) Individuazione delle priorità strategiche e delle competenze necessarie;
- b) Analisi dei fabbisogni organizzativi per competenze e per famiglie professionali;
- c) Verifica delle competenze individuali “in ingresso” al fine dell’individuazione del livello e della padronanza delle conoscenze e delle competenze in rapporto ad uno o più ambiti specifici;
- d) Bilanciamento delle competenze attraverso la misurazione dei gap di competenze esistenti tra i profili “ideali” e le competenze possedute dal personale assegnato alle diverse posizioni all’interno dell’organizzazione. Gli esiti di questa analisi delineano il quadro dei fabbisogni formativi da assumere ed integrano le iniziative formative sulle competenze tecnico-specialistiche;
- e) Outcome: completamento del ciclo formativo con la verifica delle competenze acquisite, finalizzata a riscontrarne l’incremento ed il miglioramento qualitativo sia a livello individuale che organizzativo;
- f) Interviste e questionari al personale per la definizione di piani formativi anche individuali su tematiche di rilievo atte al perseguimento dello sviluppo professionale;
- g) Promozione dei piani formativi individuali (eventuale): è affidata ai dirigenti in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della performance e tenuto conto delle variabili comportamentali.

Ambiti formativi di Arpea

L'attuazione formativa di Arpea, differenziata per caratterizzazioni, contenuti, sfere di competenze e gradi di conoscenze, riguarda i seguenti ambiti:

- 1. Organismo Pagatore Arpea:** corsi di aggiornamento normativo unionale e nazionale inerenti, il Piano strategico nazionale PAC 2023-2027. Sessioni e programmi dedicati all'uso dei gestionali attuativi delle politiche agricole comunitarie sul territorio italiano.

Organismo Pagatore Arpea

Temi

- PAC: Evoluzioni normative
- Piano strategico nazionale PAC 2023-2027 : Aggiornamenti dello stato attuativo
- Nuova PAC Perfezionamento degli strumenti gestionali – digitali
- Innovamento tecnologico e strumenti gestionali per l'interscambio dati e per i controlli
- OCM - Sviluppo delle conoscenze normative e strumenti gestionali OCM
- Progetti speciali di presidio antifrode : strumenti per la gestione del rischio frodi, conflitti di interesse, irregolarità , attività illecite (es. Arachne - Progetto FRAUD)

2. Organizzazione e funzionamento di Arpea: corsi aventi ad oggetto contenuti generali e /o specialistici amministrativi

Organizzazione funzionamento Arpea

Temi

- Sviluppo delle competenze gestionali – Aggiornamento delle competenze amministrative – contabili
- La gestione del bilancio - bilancio e strumenti di programmazione

- Ottimizzazione delle risorse umane
- La contrattazione nazionale decentrata.
- Possibilità assunzionali.
- Reclutamento del personale: gestione delle procedure concorsuali

- Accesso civico a dati e documenti ulteriori (FOIA) – Accesso civico semplice – accesso ai documenti amministrativi
- Etica pubblica e comportamento etico.

- Acquisto di forniture e servizi: aggiornamento della normativa e tecniche di gestione delle procedure

- Aggiornamento normativo continuo
- Regolamentazione interna: redazione atti ,regolamenti , contratti , convenzioni

3. Trasformazione digitale

L'obiettivo per tale ambito è quello di agevolare attraverso una formazione ripartita sui tre livelli base, intermedio ed avanzato, l'utilizzo nei processi di lavoro:

- ✓ delle tecnologie e degli strumenti digitali
- ✓ delle piattaforme di comunicazione interscambio dati
- ✓ della cyber security

La proposta formativa sarà susseguente

- a) alla rilevazione degli effettivi fabbisogni dell'Arpea
- b) alla verifica della padronanza digitale posseduta dai dipendenti

Il Dipartimento della funzione pubblica al fine di incentivare la trasformazione digitale nella pubblica amministrazione, ha realizzato la piattaforma *Syllabus* che offre un percorso formativo finalizzato all'acquisizione ed al rafforzamento delle conoscenze e delle abilità in tale ambito. Inoltre, ha elaborato il documento metodologico che può essere assunto a riferimento per la formazione delle competenze digitali denominato *Syllabus delle competenze digitali per la PA* nel quale, tra l'altro, sono state recepite le quattro classi di competenze digitali individuate dall'OCSE come rappresentate nella seguente tabella *



*classi di competenze individuate dall'OCSE

Per tale ambito la formazione di Arpea sarà attuata:

- Ricorrendo preferibilmente, all’offerta formativa promossa, dalla piattaforma Syllabus per lo sviluppo delle competenze di management e per le tematiche connesse alla conoscenza degli strumenti relativi processi di trasformazione digitale
- assumendo a riferimento le tematiche di seguito enucleate:

Trasformazione digitale

- Alfabetizzazione digitale e conoscenza delle tecnologie emergenti
- Dati informazioni e documenti informatici: gestire dati, informazioni e contenuti informatici.
- Produrre valutare e gestire i documenti informatici. Conoscere gli open data
- Comunicazione e condivisione : comunicare e condividere all’interno ed all’esterno dell’Agenzia
- Cybersecurity : proteggere i dispositivi – proteggere i dati personali e la privacy
- Servizi on line: conoscere l’identità digitale-erogare servizi on line

4 . Formazione obbligatoria: in tale ambito i percorsi formativi coinvolgono tutto il personale e sono **obbligatoria** per le materie indicate nel seguente prospetto

Formazione obbligatoria

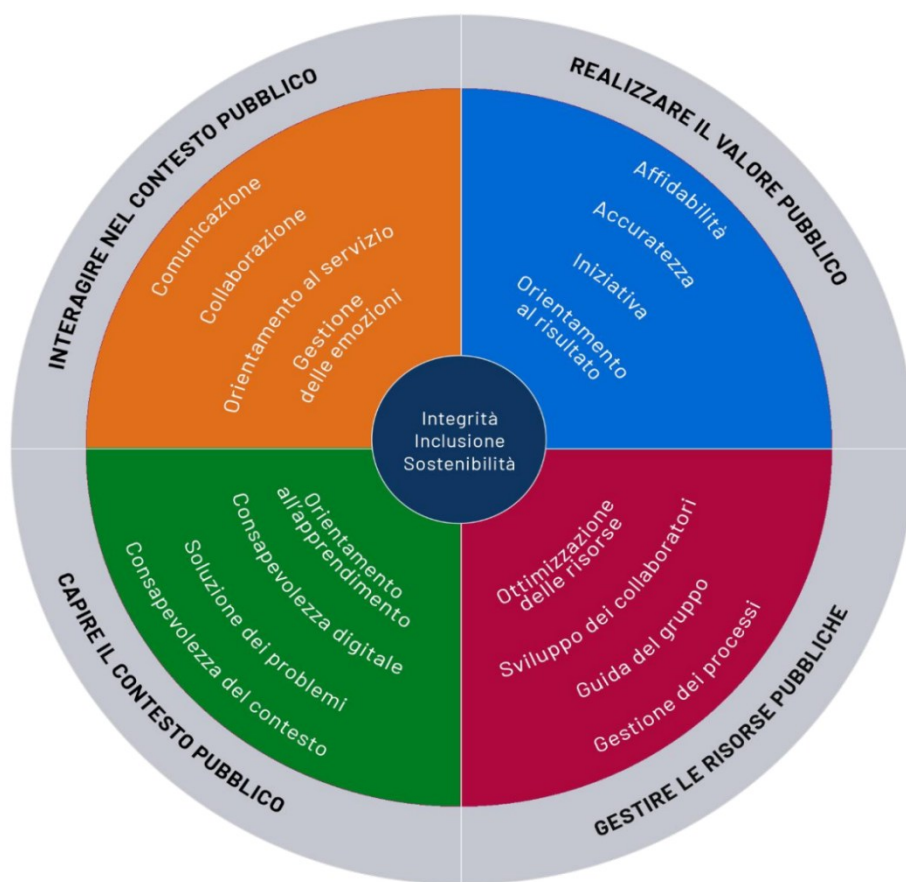
- Sicurezza sul lavoro
 - aggiornamenti per RLS comprensivo di attività pratica
 - formazione generale per tutti i dipendenti
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- Sicurezza informatica

- CAD –Codice dell’Amministrazione Digitale

5. Competenze trasversali o soft skills: la riforma della P.A e del mercato del lavoro in genere, ha reso necessario l’adozione di un modello basato non più soltanto sulle conoscenze specialistiche ma anche sulle *“dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al come svolgere il lavoro in modo efficace”*.

L’attenzione posta alle competenze trasversali, intese quale manifestazione delle attitudini individuali e delle capacità e dei comportamenti organizzativi, ha portato alla creazione del *“modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle P.A.”*, approvato con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione il 28 giugno 2023. Tale modello di cui si riporta di seguito lo schema elaborato dalla SNA, rappresenta uno strumento metodologico di supporto anche per quanto concerne la formazione del personale.

Figura 1 - Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni italiane



I tre valori trasversali ai 16 comportamenti organizzativi, vale a dire:

- integrità
- inclusione
- sostenibilità

sono da considerare il fondamento sia dei comportamenti individuali che di quelli dell'organizzazione.

Per tale ambito la proposta formativa sarà incentrata su programmi tendenti allo sviluppo ed al miglioramento delle competenze trasversali/ della persona sia in riferimento al ruolo rivestito che al contesto lavorativo

Soft skills

formazione mirata a sviluppare

- la consapevolezza e la comprensione del contesto pubblico
- l'interazione nel contesto pubblico
- l'orientamento al risultato
- l'efficienza e la semplificazione dei processi

Caratterizzazioni formative

La formazione sia essa generale o specialistica per i dipendenti di Arpea è distinta in:

- ✓ **Formazione iniziale:** rivolta tendenzialmente al personale neo assunto sia a tempo indeterminato che determinato
- ✓ **Formazione continua:** rivolta alla formazione del personale che ha già maturato esperienza all'interno dell'organismo pagatore o altra P.A. in analoghe funzioni
- ✓ **Master:** rivolta essenzialmente ai dirigenti

Materie formative

I contenuti formativi generali tendono allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze di tutti i dipendenti e hanno ad oggetto le seguenti **macro-aree-tematiche:**

- ✓ Giuridico - Economico
- ✓ Politica agricola Comunitaria PAC
- ✓ Organizzazione unionale
- ✓ Organizzativo
- ✓ Manageriale
- ✓ Digitale
- ✓ Lavoro agile*

*Si sostanzia nell'apprendimento all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti atti ad operare in tale modalità.

Metodi, strumenti e tecniche didattiche

Per garantire la massima partecipazione dei dipendenti ai progetti formativi sono principalmente individuate modalità di formazione a distanza (e-learning)

Strumenti

Le modalità formative comprendono principalmente

Corsi

Convegni e seminari

Formazione in sede

Stage

Formazione sul campo

Gruppi di lavoro e di miglioramento

Analisi e discussione di casi

Sistema organizzativo-gestionale di Arpea

Per una efficace razionalizzazione del fabbisogno formativo aderente ai nuovi modelli organizzativi introdotti dalla recente normativa che disciplina il “nuovo corso” della Pubblica Amministrazione, è necessario traslare nella struttura organizzativa di Arpea la distinzione tra i c.d. **processi primari** o caratterizzanti ed i **processi di supporto**.

Il personale preposto a tali processi, costituisce, secondo il nuovo glossario della P.A. la “famiglia professionale”, che a livello aggregato ha quale presupposto una base comune di competenze specialistiche e professionalizzanti.

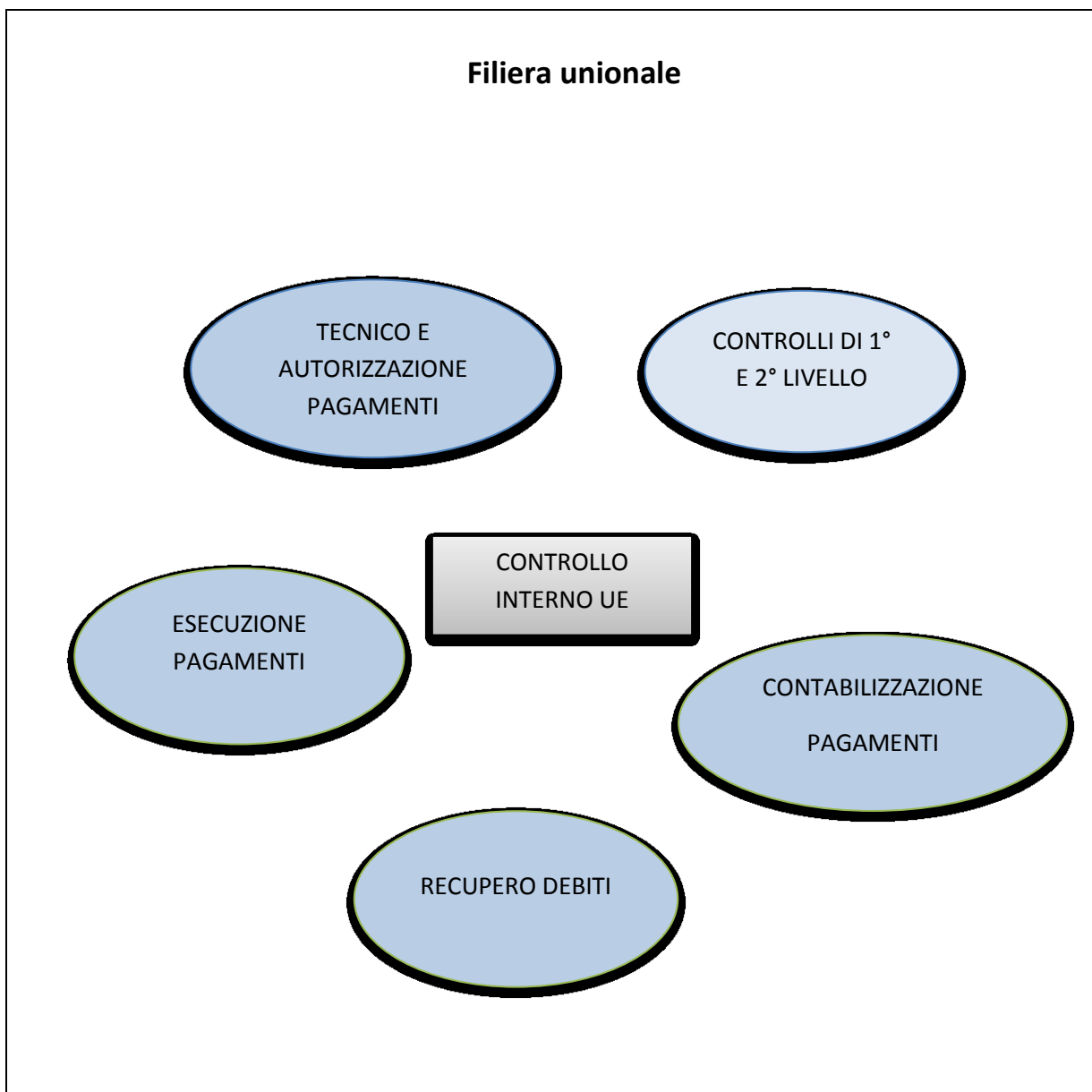
Pertanto in base alle peculiarità organizzative di Arpea si avranno :

Processi primari

I processi primari di Arpea, in quanto caratterizzanti assolvono la missione istituzionale di organismo pagatore e sono ascrivibili a quella che definiamo Filiera unionale (schema sotto riportato). Tali processi sovrintendono la gestione ed il controllo delle attività di erogazione dei pagamenti agricoli finanziati dai fondi FEAGA (unionale) e FEASR (cofinanziati)

Di seguito si riportano le precipue fasi della filiera unionale:

- ✓ Ricezione, istruttoria, controlli, liquidazione ed autorizzazione delle domande di pagamento
- ✓ Esecuzione dei pagamenti
- ✓ Contabilizzazione dei pagamenti
- ✓ Controlli
- ✓ Recupero debiti



La proposta formativa è quindi orientata

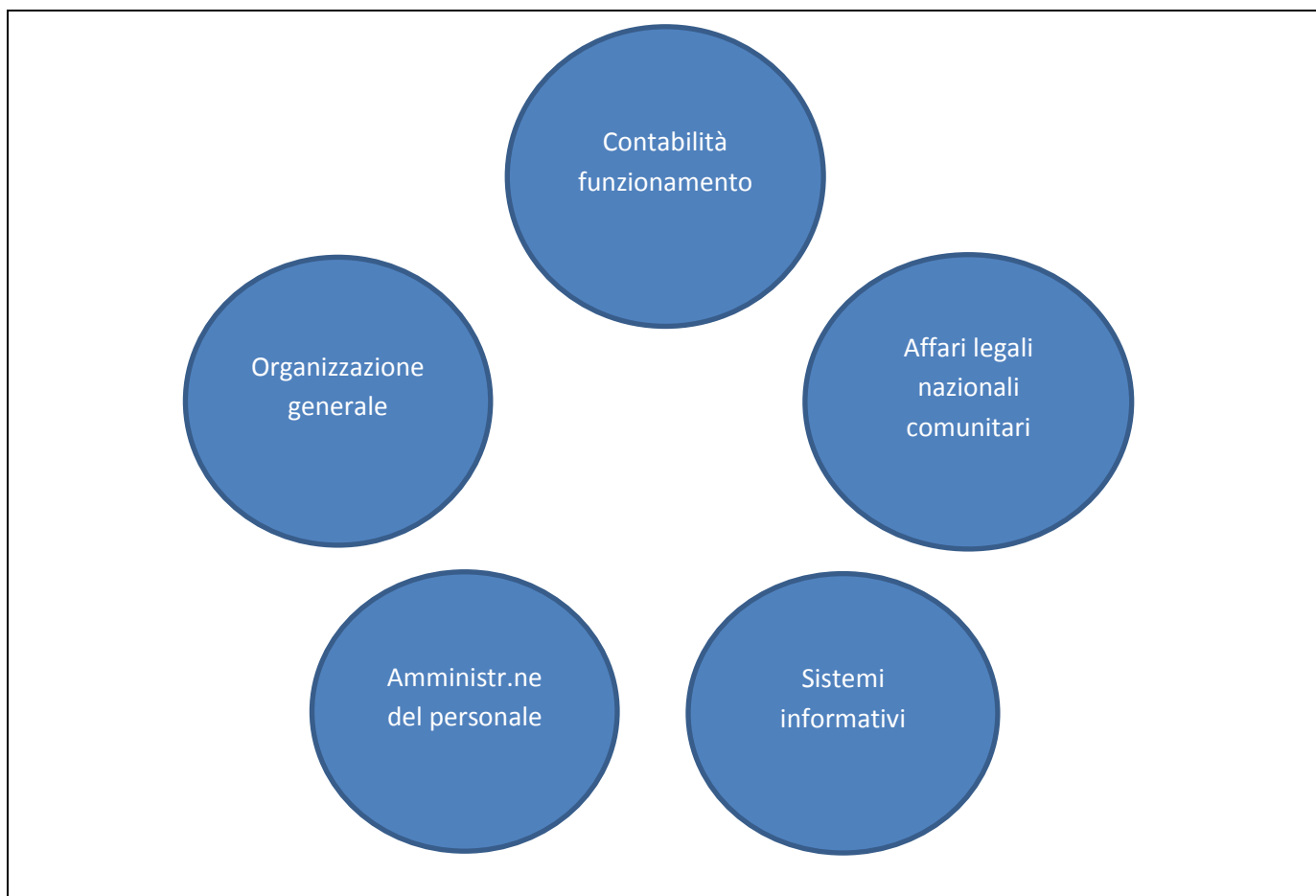
- all'acquisizione e/o perfezionamento delle conoscenze specialistiche connesse alla performance di tale famiglia professionale,
- al conseguimento da parte dei dipendenti, in rapporto al ruolo ed al profilo rivestito, di un elevato grado di operatività ed autonomia con particolare riferimento all'evoluzione della normativa agricola unionale e nazionale di attuazione nonché alle innovazioni introdotte a livello tecnologico

(Per le tematiche formative individuate si rimanda a: Ambiti formativi di Arpea, paragrafo 1, Organismo Pagatore Arpea, pagina 4).

Processi di supporto

I processi di supporto, rispetto ai processi primari o caratterizzanti, sono strumentali e trasversali al funzionamento dell'organizzazione.

Nell'attuale assetto organizzativo di Arpea si individuano le tipologie di processi di supporto afferenti alle aree di cui alla seguente Tabella.



La proposta formativa, per tale ambito, ha quale obiettivo l'acquisizione e/o il perfezionamento delle conoscenze, in rapporto al ruolo ed al profilo rivestito, di un elevato grado di operatività ed autonomia in relazione ai:

- processi di gestione delle risorse economiche
- processi di gestione delle risorse umane
- processi di gestione delle risorse tecnologiche
- processi di supporto alla governance
- processi giuridico legali

(Per le tematiche formative individuate si rimanda a: Ambiti formativi di Arpea, paragrafo 2, Organizzazione e funzionamento di Arpea, pagina 5)

Dirigenti

La programmazione del piano formativo presuppone, anche per i dirigenti, la predisposizione di un modello di competenze basato sull'analisi del contesto organizzativo e dei ruoli, sull'individuazione delle attività, delle responsabilità e dei requisiti richiesti dalla posizione.

L'individuazione delle specifiche competenze coniugate a quelle trasversali consente la definizione di una formazione flessibile ed adeguata alle effettive esigenze della struttura lavorativa.

Il modello di competenze dei dirigenti della P.A. italiana come elaborato dalla SNA e di seguito riportato, individua 15 competenze, di cui 6 ritenute le più rilevanti, articolate in cinque aree:

- Area cognitiva
- Area manageriale
- Area realizzativa
- Area relazionale
- Area del self-management

Modello competenze dirigenti elaborate da SNA

Area cognitiva	Area manageriale	Area realizzativa	Area relazionale	Area del self management
Soluzione dei problemi	Gestione dei processi	Decisione responsabile	Gestione delle relazioni interne ed esterne	Tenuta emotiva
Visione strategica	Sviluppo dei collaboratori	Orientamento al risultato	Negoziazione	Self development
Pensiero sistemico	Guida del gruppo		Orientamento alla qualità del servizio	Consapevolezza organizzativa
	Promozione del cambiamento			

In grassetto le competenze più rilevanti (cd. competenze core)

La formazione dei dirigenti di Arpea neoassunti, fatti salvi i percorsi tecnico-specialistici, si incentrerà pertanto, prioritariamente, sullo sviluppo delle capacità comportamentali fondamentali per

- il perfezionamento delle competenze soggettive
- l'accrescimento delle capacità del personale assegnato
- l'assunzione di un ruolo guida nei processi di cambiamento organizzativo in corso.

Per il concreto perseguimento dei predetti obiettivi, si recepiscono i principi enunciati dal Dipartimento della funzione pubblica per i quali *“la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse **costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti**”*, Arpea individuerà, prioritariamente, programmi di introduzione al management pubblico finalizzati:

- a sviluppare le capacità, le strategie e gli strumenti decisionali
- all'apprendimento delle tecniche e degli strumenti di project management
- al controllo delle emozioni e delle situazioni di stress,
- ad ottimizzare le capacità di comunicazione e di informazione
- a mantenere un clima di lavoro positivo riducendo le conflittualità
- ad accrescere la capacità di superare schemi consolidati
- a riconoscere le capacità dei collaboratori e a promuoverne lo sviluppo
- a promuovere il senso della responsabilità quale valore (autonomia, decisionalità, iniziativa ed assunzione consapevole del rischio)
- a rappresentare un modello di etica e di integrità

Per lo sviluppo delle **competenze trasversali** dei dirigenti si proporrà di assumere come riferimento precipuo i corsi proposti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (Presidenza del Consiglio dei Ministri). Pertanto, previa registrazione al sito, l'amministrazione potrà proporre i corsi che saranno individuati dal Catalogo 2024.

In relazione alle **competenze specialistiche** dei tre dirigenti presenti nell'organico dell'Agenzia, al momento dell'approvazione del PIAO 2024-2026, si rimanda agli Ambiti formativi di Arpea per:

- il Dirigente assegnato all'Area tecnica-autorizzazione pagamenti si richiamano le tematiche di cui al paragrafo 1 - Organismo Pagatore Arpea;

- i due dirigenti in staff di Direzione si assume a riferimento il paragrafo 2, Organizzazione e funzionamento di Arpea.

Soggetti erogatori della formazione

Quale approccio per l'individuazione di soggetti formatori, Arpea valuterà in primis, le proposte formative delle organizzazioni, amministrazioni pubbliche, enti, società in house, che istituzionalmente promuovono ed incentivano la formazione del personale pubblico (Scuola Nazionale dell'Amministrazione-SNA, SNA Piemonte, INPS, , piattaforma Syllabus ecc.).

Saranno inoltre selezionate Società specializzate nella formazione del personale della Pubblica amministrazione, nel rispetto della normativa vigente di scelta del contraente.

Per la formazione inerente la filiera agricola unionale sarà posta particolare attenzione alle iniziative degli organismi di settore quali Regione Piemonte, Agea, Organismi pagatori regionali, Enti del territorio (es.Università, Centri studi), CSI Piemonte.

Formatori interni

L'Arpea per l'espletamento della formazione specialistica o tecnica riconducibile a specifiche tematiche dell'Agenzia ricorre anche all'apporto partecipativo-didattico del personale interno, individuato sulla base delle competenze e delle esperienze maturate nonché alla qualità ed utilità delle proposte.

Istruzione e qualificazione del personale

Arpea, nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali, a garanzia della costante crescita culturale e professionale dei dipendenti e per disporre di personale via via sempre più qualificato e competente ad affrontare le innovazioni ed i cambiamenti, predispone la propria programmazione formativa conformemente al *Capo V Formazione del personale* nonché degli artt. 46 e 47 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019/2021.

Monitoraggio

Le azioni di monitoraggio dei percorsi formativi, effettuate sia annualmente che con cadenza periodica, sono finalizzate a valutare:

1. la qualità dei corsi erogati
2. il completamento dei corsi da parte dei partecipanti
3. il rispetto dell'impegno formativo complessivo individuale di almeno 24 ore annue
4. il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze acquisite
5. l'impatto sui processi di innovazione
6. la coerente allocazione delle risorse finanziarie destinate alla formazione
7. il rafforzamento delle competenze digitali.

Modalità di accesso alla formazione

Le richieste di adesione ai corsi proposti dai dipendenti stessi sono inoltrate, al Gruppo di lavoro interno, istituito con Determinazione n. 332 del 22/12/2023, a seguito della compilazione dell'apposito modulo.

Il Gruppo di Lavoro sulla base delle proposte presentate ne stabilisce le priorità coerentemente alle tematiche trattate, all'utilità in relazione alla struttura di appartenenza, ai piani formativi straordinari ed alla dotazione finanziaria disponibile.

Il materiale didattico è reso disponibile per condivisione e conoscenza.

Dotazione finanziaria

L'Arpea destina alla formazione del proprio personale per l'anno 2024 un budget di 30.000 euro (Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con Determinazione n. 311 del 11/12/23), con possibilità di variazione secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

Principali richiami normativi

- D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*
- D.P.R. n. 62/2013 art. 15, comma 5 *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*.
- Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, art. 32, paragrafo 4, introduce l’obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell’organizzazione degli enti.
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* Art.37 *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ...”*
- D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/ 2021, all’art. 6 c. 2 ,lett. B, ... *“ il piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della 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, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale”*..
- il Decreto 36/2022, convertito nella L. 79 /2022, art. 4 *“Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”*;
- D.M. n. 132/2022 ,nella Sezione 3.3, del PIAO, voce Formazione del personale, devono essere indicate a) *le priorità strategiche della formazione....*; b) *le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative* c) *le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale*; d) *gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione..*
- Direttiva 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* .
- Direttiva 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale “* .
- CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17/12/2020, stabilisce i principi generali della formazione, intesa come metodo permanente per assicurare l’aggiornamento delle competenze professionali tecniche, lo sviluppo delle capacità e dei comportamenti manageriali
- il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, art.54 *Principi generali e finalità della formazione* , art. 55 *Destinatari e processi della formazione* , art. 56 *Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*.