

Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE 2022 - 2024

E

PROGRAMMA 2022

VERIFICHE E APPROVAZIONI

REDAZIONE		APPROVAZIONE		AUTORIZZAZIONE EMISSIONE	
NOME	DATA	NOME	DATA	NOME	DATA
Claudia P. Carozzo Daniela Checchinato	26/04/2022	Daniela Alfiero	27/04/2022	Roberto Giovanetti	27/04/2022

INDICE

PREFAZIONE	3
 Criteri per la definizione del piano triennale (validità 2022-2024) e del Programma di formazione annuale 2022	3
 La ricognizione dei bisogni formativi	4
PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE 2022-2024	4
 Area sviluppo Competenze in tema di Sicurezza	7
 Area sviluppo Competenze Trasversali	8
 Area sviluppo Competenze Specialistiche	9
 Area sviluppo Competenze Gestionali/Amministrative	10
PROGRAMMA DI FORMAZIONE 2022	11
 Modalità di realizzazione della formazione	12
 Accreditamento ECM della formazione a gestione diretta	11
ANALISI DEL PERSONALE	11
RISORSE FINANZIARE PER LA FORMAZIONE	13
DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DELLE INIZIATIVE FORMATIVE	13

PREFAZIONE

La formazione è leva indispensabile per il processo di modernizzazione della PA e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni.

Il processo formativo deve:

- supportare gli atti di pianificazione dell'Agenzia alla luce degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e degli obiettivi strategici aziendali
- accompagnare le esigenze di cambiamento organizzativo
- permettere l'acquisizione di competenze specialistiche, manageriali e comportamentali degli operatori, con l'obiettivo di miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia delle azioni intraprese dall'Agenzia
- favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso un aggiornamento continuo strumentale, tecnico, metodologico e normativo e garantire un elevato livello qualitativo dell'attività svolta
- prevedere una verifica dell'efficacia delle azioni formative intraprese, per un'adeguata riprogrammazione delle stesse e a garanzia del corretto svolgimento delle mansioni assegnate al personale, in funzione dello specifico ruolo e ambito di attività

Lo strumento di pianificazione e programmazione dell'attività formativa, necessario per rispondere a tali esigenze, è il Piano di Formazione, il quale definisce i percorsi formativi in relazione alla tipologia di ruolo svolto e area di contenuto formativo.

Il DDG n. 76 del 09/06/2011 definiva che: *"il Piano di Formazione sarà rielaborato ed approvato con una valenza triennale in termini generali e con un programma di dettaglio di durata annuale, tenendo conto degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e della loro elaborazione aziendale, in coerenza con gli altri atti di pianificazione delle attività dell'Agenzia"*.

Secondo quanto previsto dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", *"..deve venire inoltre consultato il CUG in merito al Piano di formazione del personale"*. L'Art.21 della legge del 4 novembre 2010, n. 183 riporta tra le misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche quella di: *"..realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti..."*.

Criteria per la definizione del Piano triennale (validità 2022-2024) e del Programma di formazione annuale 2022

Le azioni intraprese per la definizione del Programma 2022 e del Piano triennale 2022-2024 sono state le seguenti:

- Analisi obiettivi indicati dalla Direzione Generale
- Ricognizione di nuovi bisogni formativi
- Analisi delle esigenze pervenute
- Presentazione al Direttore Generale per valutazione proposta formativa
- Consultazione Comitato Unico di Garanzia
- Approvazione da parte del Direttore Generale

La ricognizione dei bisogni formativi

Premesso che l'analisi dei bisogni formativi deve partire dall'acquisizione degli indirizzi forniti dalla Direzione Generale, riguardanti le attività formative ritenute fondamentali e prioritarie coerentemente con le linee di sviluppo dell'Agenzia, sono state definite delle tappe per meglio organizzare il flusso delle informazioni, che prevedono il coinvolgimento del personale di riferimento per la ricognizione, come previsto dalla procedura tecnica – Formazione del Personale (U.GR.T004). Tale ricognizione capillare, la cui attivazione è prevista con frequenza triennale, è avvenuta nel primo trimestre del 2022.

PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE 2022-2024

La proposta formativa è stata formulata nel rispetto della coerenza con gli indirizzi istituzionali e obiettivi strategici che ispirano il corso d'azione dell'Agenzia.

La scelta delle iniziative e percorsi formativi è stata guidata dal perseguimento degli obiettivi sottostanti, che nel Programma annuale sono stati associati ai singoli corsi.

Obiettivi indicati dal Comitato regionale d'indirizzo:

- A. AREA MONITORAGGI AMBIENTALI Cod. 1A Obiettivo: affinamento delle tecniche e dei processi di monitoraggio per rispondere alle nuove esigenze di presidio ambientale e alle nuove normative
- B. AREA CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI Cod. 1B/2B Obiettivo: miglioramento delle tecniche di controllo e analisi degli esiti di attività avviate e orientamento dei controlli a fenomeni critici ricorrenti per le diverse matrici ambientali
- C. AREA SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE: Cod. 1C: supporto tecnico per la generazione di dati utili alla divulgazione di informazioni ambientali a supporto delle pianificazioni regionali e dei progetti in atto
- E. AREA SUPPORTO TECNICO-SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E NORMATIVA AMBIENTALE Cod. 1E Obiettivo: focalizzazione sulle attività di supporto alla predisposizione dei piani e progetti in via di nuova emanazione e di aggiornamento
- F. AREA SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA Cod. 1F obiettivo: supporto tecnico alla realizzazione degli obiettivi regionali di prevenzione sanitaria
- G. EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE Cod.1G orientamento delle iniziative di educazione alla sostenibilità e formazione ambientale per la realizzazione dei piani regionali: realizzazione di iniziative informative/comunicative che, in relazione alle tematiche ambientali, illustrino e diffondano specificità tecniche e procedurali sia ai cittadini che agli Enti coinvolti
- H. PARTECIPAZIONE A SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE AMBIENTALE E SANITARIA Cod.1H: affinamento delle modalità di interazione con il sistema di allertamento; supporto attuazione direttiva valanghe
- M. FUNZIONI DI SUPPORTO TECNICO PER LO SVILUPPO E L'APPLICAZIONE DI PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE 1M - Supporto tecnico per iniziative volte alla promozione della sostenibilità ambientale
- O. ATTIVITA' ISTITUZIONALI OBBLIGATORIE ULTERIORI - Attività specifiche definite nell'ambito del Comitato Regionale di Indirizzo: Ispezione impianti termici; Analisi fisico chimiche prodotti vinosi di supporto alle attività di contrasto alle frodi agroalimentari previste dalla l.r. 1/2019; Predisposizione piani WSP; Realizzazione attività di verifica delle strutture sanitarie secondo le indicazioni programmatiche definite dalla Regione Piemonte; Riesame protocolli analitici...

Obiettivi ritenuti strategici per l'Agenzia:

- PERF.09.01 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E TRASPARENZA: strutturare il sistema di monitoraggio della soddisfazione degli interlocutori dell'Agenzia; procedura reclami; migliorare il flusso informativo e la comunicazione interna ed esterna; monitorare il grado di trasparenza dell'amministrazione
- PERF. 06.01 GESTIONE RISORSE UMANE: garantire un supporto all'espletamento di attività necessarie al buon funzionamento dell'Agenzia

- PERF. 08.01 ATTIVITÀ PER LA TRANSIZIONE DIGITALE: garantire un supporto per la transizione digitale attraverso attività formative volte a sviluppare la capacità di gestione dati, informazioni e contenuti digitali; la capacità di produrre, valutare e gestire documenti informatici
- W FORMAZIONE OBBLIGATORIA: garantire la realizzazione della formazione in tema di sicurezza, anticorruzione e trasparenza

Obiettivi riferiti ai progetti di attività di ricerca:

La l.r. 25 del 19 ottobre 2021 (“Legge annuale di riordino dell’ordinamento regionale anno 2021”) agli articoli 71 e 72 ha modificato gli articoli 2 e 4 della l.r. n. 18 del 26 settembre 2016, recante la nuova disciplina di Arpa Piemonte, potenziando il ruolo dell’attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica ai fini del perseguimento delle finalità proprie dell’Agenzia. In particolare l’art. 2 della l.r. 18/2016 contempla ora espressamente anche la ricerca tra le attività svolte da Arpa a supporto della Regione, degli enti locali e delle aziende sanitarie per lo svolgimento dei compiti loro attribuiti dalla legge nel campo della prevenzione e della tutela ambientale. In applicazione alle nuove disposizioni di legge regionale e in relazione all’attività di ricerca dell’Agenzia, sono stati inseriti nel programma di formazione dei percorsi formativi a supporto di 10 progetti di attività di ricerca avviati nel 2022 di seguito elencati:

P2022_01	SOSTANZE PERICOLOSE - PFAS	Implementazione processi acquisizione dati relativi alle Sostanze Pericolose per obiettivi di qualità ambientale ai sensi della Direttiva 2000/60/CE
P2022_02	MICROPLASTICHE	Acquisizione competenza nella fase di preparazione del campione dalla matrice acquosa per l'analisi delle microplastiche; Acquisizione di competenze per la determinazione delle microplastiche
P2022_03	CAMBIAMENTI CLIMATICI-ACQUE	Contributo tecnico all'attuazione delle linee di indirizzo regionali per la gestione dinamica degli scenari di scarsità idrica D.G.R. 22 dicembre 2021 e supporto all'Osservatorio Permanente sugli utilizzi idrici del Distretto del fiume Po
P2022_04	GESSI DI DEFECAZIONE	Definizione di modalità strutturate e sistemiche di intervento in relazione all'utilizzazione agronomica dei gessi e dei carbonati di defecazione da fanghi di depurazione
P2022_05	EMERGENZE	Ottimizzazione e sviluppo del sistema di gestione delle emergenze
P2022_06	FLUSSI INFORMATIVI	Flussi informativi derivanti da attività di controllo ambientale
P2022_07	TRANSIZIONE ECOLOGICA	Incremento nell'utilizzo di Fonti di Energia Rinnovabili da parte di ARPA Piemonte, anche mediante impianti di produzione diretta
P2022_08	IMPIANTI TRATTAMENTI RIFIUTI- INCENDI	Impianto trattamento rifiuti (incendi)
P2022_09	RISCHIO TECNOLOGICO	Incremento nell'utilizzo di Fonti di Energia Rinnovabili da parte di ARPA Piemonte, anche mediante impianti di produzione diretta
P2022_10	AMIANTO	Progetto di supporto ai comuni per la verifica connessa al deposito di materiali contenenti amianto di origine antropica e prima sperimentazione nel comune di Salussola

Il Piano di Formazione triennale è uno strumento flessibile di programmazione e guida ai “percorsi formativi” sviluppati nel triennio e dettagliati nei Programmi di formazione annuali.

La pianificazione triennale descrive in termini generali i percorsi formativi e i relativi destinatari, con un orizzonte temporale più ampio dell’annualità, per permettere il governo degli effetti e ricadute degli

interventi formativi. Tali percorsi sono riferiti ad Aree formative differenti sulla base delle competenze che s'intendono sviluppare:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali
- Competenze Specialistiche
- Competenze Gestionali, Amministrative e normative

Area sviluppo Competenze in tema di Sicurezza

Vengono di seguito riportati i percorsi formativi finalizzati a sviluppare competenze in tema di Prevenzione e Protezione, indirizzati:

- 1) ai lavoratori dipendenti che devono acquisire le adeguate conoscenze di base e aggiornamenti su rischi e misure di prevenzione connessi alla mansione svolta, secondo quanto previsto dalla normativa cogente;
- 2) al personale coinvolto nella pronta disponibilità;
- 3) al personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei dipendenti dell'Agenzia (RSPP, ASPP, RSL, addetti alle emergenze in Agenzia).

Percorsi formativi rivolti a:	Riferimenti normativi
Personale dipendente	
Formazione per neoassunti e personale con cambio mansione	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione generale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro ai lavoratori	“
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività tecnica moduli specialistici trasversali e specifici sulle mansioni	“
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività amministrativa	“
Aggiornamento quinquennale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro per dipendenti, dirigenti e preposti	“
Formazione aggiuntiva per i preposti	Artt. 19 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione aggiuntiva per i dirigenti	Artt. 18 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Presentazione Piani di emergenza ed evacuazione ai lavoratori	Art. 43 del D. Lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Personale che opera nelle squadre di pronta disponibilità in emergenza antropica	
Personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei lavoratori	
Formazione di base e aggiornamento per RSPP e ASPP	Art.32 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2006
Formazione di base e aggiornamento per RLS	Art.37 del D.Lgs 81/08
Formazione di base e aggiornamento per il “Primo soccorso”	Art. 45 del D.Lgs 81/08; Art. 3 D.M. 388/03
Formazione di base e aggiornamento per “Squadre addetti emergenza”	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione formatori in tema di salute e sicurezza sul lavoro	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011D.M. 06/03/2013

Area sviluppo Competenze Trasversali

Tale Area comprende percorsi che, pur coinvolgendo personale operante su ambiti differenti, riguardano l'acquisizione di competenze comuni per lo svolgimento delle attività assegnate in un'ottica di efficientamento.

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamento sul Piano triennale nazionale per l'informatica e il Piano di transizione digitale di Arpa	componenti del Tavolo Transizione digitale e gruppi tematici
Aggiornamento costante sulla gestione documentale (omogeneizzazione della gestione documentale, digitalizzazione, conservazione)	tutto il personale
Aggiornamento costante sull'utilizzo di applicativi gestionali (Doqui, Civilia, Iris Win, LIMS, Gau, Easyfat, Quarta, Next...) e sulla gestione dei server	gestori dei database e server utilizzatori
Aggiornamento su applicativi per elaborazione dati, controllo dei processi, reportistica, omogeneizzazione dati provenienti da fonti diverse (Sistemi di Business Intelligence, Extract Transform Load, programmazione (PostgreSQL/Postgis, MY SQL, HTML5, PHP, PYTHON ecc...))	gestori dati-processi
Aggiornamento su applicativi open service	utilizzatori
Approfondimenti su applicativi specifici, modellistica (QGIS, OPENAIR di R, Request tracking WCCCESAR, ecc...), su telerilevamento aereo e satellitare, fotogrammetria e trattamento dati, tecniche analisi geostatistica,..	utilizzatori
Formazione di base e aggiornamento in tema di qualità sulle norme ISO e sulla normativa interna	SGI auditor referenti qualità operatori
Formazione continua in ambito metrologico	personale servizio tarature operatori
Aggiornamento sulla statistica applicata a specifici ambiti di attività	tecnici che operano su ambiti specifici
Formazione rivolta al personale operante in rete sulle specifiche attività di pertinenza	referenti formazione referenti educazione ambientale referenti URP formatori/tutor componenti CUG componenti GdL
Formazione per il personale che svolge funzioni trasversali	personale addetto a: - magazzino - centralino - accettazione campioni - manutenzione - parco auto

Percorsi formativi	Destinatari
Eventi seminariali di condivisione conoscenze e linee guida	tutto il personale
Acquisire conoscenze e strumenti di comunicazione per migliorare le relazioni (Strategie relazionali e psicologiche nella gestione dei conflitti)	personale che si interfaccia con utenti interni ed esterni
Tecniche di realizzazione di prodotti di comunicazione grafica	personale che effettua attività di divulgazione
Linee guida sulla gestione delle emergenze nelle attività connesse con il rischio antropico	tutto il personale che interviene in emergenza
Seminari di sensibilizzazione per una cultura di genere	tutto il personale
Iniziative formative / addestramenti a supporto dell'evoluzione dei servizi di pubblicazione dei dati ambientali	personale coinvolto dai singoli processi
Informare e formare sugli aspetti organizzativi dell'ente e condivisione procedure	personale tecnico e amministrativo

Area sviluppo Competenze Specialistiche

I percorsi sono dedicati al potenziamento delle attività che determinano la peculiarità tecnica dell'Agenzia, supportandone l'autorevolezza tecnico-scientifica e il processo di omogeneizzazione delle attività sul territorio regionale.

Includono percorsi finalizzati all'aggiornamento giuridico-normativo, strumentale, metodologico, tecnologico-impiantistico, specifici per i vari ambiti di operatività.

Particolare attenzione verrà rivolta a sostenere:

- *la multidisciplinarietà nelle attività di monitoraggio, vigilanza e controllo, laboratorio*
- *la diffusione dei prodotti dei Gruppi di lavoro*

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamenti normativo-procedurali e interazione con le attività di competenza di Arpa, indirizzi e confronti operativi per l'interpretazione delle norme esterne e interne e omogeneizzazione dell'attività	personale tutele, produzioni, Dip. tematici
Formazione/aggiornamento sul monitoraggio della matrice acqua (approfondimenti specifici sulla fauna ittica, campionamento del biota per monitoraggio sostanze pericolose, componenti biologiche degli ambienti lacustri) e aria (modellistica dispersiva, analisi dei trend, gestione impianti e controllo emissioni)	personale addetto a: monitoraggio corpi idrici monitoraggio qualità aria analisi emissioni
Formazione in tema di rifiuti, terre e rocce da scavo, siti contaminati, bonifiche e amianto	personale dedicato alle tematiche di: tutela, produzione, laboratorio, amianto
Formazione specialistica sugli agenti fisici (analizzatori di spettro per misure CEM, caratterizzazione emissioni CEM, valutazioni impatto elettromagnetico radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, rumore)	personale Radiazioni e delle tutele e produzioni
Formazione continua sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sistemi previsionali, cambiamento climatico e sue ricadute sugli aspetti ambientali	personale Rischi naturali e ambientali e Valutazioni ambientali

Formazione a supporto dell'attività analitica (aggiornamenti strumentali-metodologici, gestione integrata dei dati)	personale dei laboratori: chimici, microbiologici, ecotossicologici, fisici e amianto
Formazione in tema di energia, tecnologia e impiantistica	personale Rischio industriale ed energia
Formazione in tema di VIA, VAS, AIA; moduli di approfondimento su istanze di derivazioni idriche, reti ecologiche nell'ambito delle procedure di valutazione ambientale, consumo del suolo, pianificazione, verifiche di ottemperanza, Piano Paesaggistico di Regione Piemonte, verifiche di ottemperanza, aggiornamento sull'applicazione della direttiva acque WFD, valutazione relazione di riferimento, impostazione istruttorie, Piano di sviluppo rurale	personale delle produzioni, valutazioni ambientali
Affiancamenti per supportare i cambiamenti di ambito normativo, operativo, strumentale, metodologico	personale tecnico

Area sviluppo Competenze Gestionali-Amministrative e normative

Vengono di seguito riportate tematiche formative rivolte a sviluppare competenze di tipo gestionale/amministrativo per ottimizzare la gestione delle risorse umane, la gestione finanziaria e amministrativa e per migliorare la pianificazione ed organizzazione del lavoro. Particolare considerazione sarà attribuita all'aggiornamento normativo, alla dematerializzazione dei documenti, ai processi di acquisto e bandi di gara, all'acquisizione di appalti di manutenzione, alla promozione di maggior omogeneità ed efficienza operativa.

Percorsi	Destinatari
Aggiornamento costante in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy	personale Agenzia
Aggiornamento in tema di contabilità generale e sulle ricadute operative del D. lgs. 118/2011 e s.m.i. (normativa e applicazioni pratiche)	personale addetto alla contabilità, personale amministrativo delle varie Strutture
Aggiornamento normativo sui CCNLL e PTA	personale dirigente, incarichi di funzione, personale amministrativo dei Dip. tematici e del Dip. Affari amministrativi e personale
La gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione: procedure concorsuali, redazione e gestione atti amministrativi, convenzioni e contratti	moduli differenti rivolti a: personale Affari amministrativi e personale, dirigenti, personale con incarico funzionale
Accesso agli atti, ai dati, alle informazioni ambientali e accesso civico	Incarichi di funzione-URP e personale Ufficio legale
Formazione per la gestione di gare anche a rilevanza europea e contratti per l'affidamento di servizi e forniture (corsi indirizzati all'unitarietà dell'azione amministrativa e corsi di approfondimento)	personale uffici amministrativi Laboratori, incarichi di funzione amm.
Formazione per la corretta e omogenea gestione della cassa economale e del magazzino	personale che gestisce cassa economale e magazzino
Aggiornamento competenze gestionali e organizzative per dirigenti e incarichi di funzione	dirigenti e incarichi di funzione
Aggiornamento sul ciclo di gestione delle performance	dirigenti e componenti della struttura tecnica permanente
Aggiornamento normativo in relazione alla responsabilità giuridica nella gestione dei rischi naturali	personale tecnico e amministrativo

PROGRAMMA DI FORMAZIONE 2022

A fronte delle indicazioni pervenute dalla ricognizione effettuata, in coerenza con i percorsi individuati nel Piano triennale 2022-2024, nel Programma 2022 sono state inserite le esigenze formative ritenute prioritarie per il perseguimento degli obiettivi precedentemente descritti e associati ad ogni singolo evento formativo.

Per facilitarne la consultazione, il Programma è stato strutturato in **4 Aree di sviluppo competenze**:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali
- Competenze Specialistiche
- Competenze Gestionali-Amministrative e normative

All'interno di ogni Area sono individuati dei **"segmenti formativi"** intesi come ambiti omogenei di intervento formativo, all'interno dei quali sono descritti i singoli corsi.

Il Programma di Formazione – macroprogettazione (allegato 1) viene presentato utilizzando i seguenti descrittori:

- Argomento/Titolo
- ECM: indicazione se il corso verrà accreditato
- Valenza (int: il corso può essere rivolto solo a personale interno; int/est: a personale interno ed esterno; est: solo a personale esterno)
- Tipologia formativa (Modalità di svolgimento attività didattica: (RES / FSC / FAD / *blended*)
- Obiettivi formativi
- Destinatari (descrizione dell'ambito operativo del personale)
- Ruolo (Comparto C, Dirigenza D)
- Docenti (personale interno; docente esterno)
- Periodo di erogazione (semestre)

Per quanto riguarda la pianificazione temporale, l'individuazione del semestre è indicativa e qualora il Responsabile di SC proponente o il Responsabile scientifico designato non possano prevedere il periodo di attivazione, viene indicato "2022" in alternativa al semestre.

Al Programma possono essere apportate integrazioni nel caso di sopravvenuti cambiamenti normativi, metodologici, tecnologici, strumentali o nell'assetto organizzativo interno dell'Agenzia.

La formazione a supporto del PIAO (*Piano triennale Integrato di Attività e Organizzazione*)

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., è stato introdotto per le PP.AA. l'obbligo di adozione del "*Piano triennale Integrato di Attività e Organizzazione*" (PIAO) quale documento unitario nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia: fra questi strumenti è compreso anche il Piano di Formazione, che pertanto costituisce parte integrante del

“Piano triennale Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO), la cui congruenza con gli altri strumenti di programmazione e la cui coerenza con le risorse iscritte nei relativi capitoli del bilancio è stata verificato dal Gruppo di lavoro PIAO dell’Agenzia.

Modalità di realizzazione della formazione

Le metodologie formative sono individuate sulla base degli obiettivi didattici dei singoli eventi e in funzione delle risorse disponibili.

Oltre alla didattica residenziale tradizionale (**RES**), rappresentata dalla lezione frontale, sarà valorizzata la metodologia interattiva della formazione sul campo (**FSC**), che presuppone condivisione e approfondimenti sulle esperienze lavorative. La FSC può essere realizzata con le modalità di affiancamento/tirocinio, addestramento, gruppo di miglioramento. I gruppi di miglioramento sono dedicati allo sviluppo e realizzazione di prodotti specifici quali Linee Guida, procedure tecniche ecc.; la modalità del lavoro in gruppo crea le condizioni ottimali per la condivisione, la trasferibilità delle competenze presenti e l’acquisizione di nuove competenze.

La formazione a distanza (**FAD**) si basa sulla telematica e consente di seguire i corsi di formazione anche da remoto, sfruttando la rete internet. Quando un corso viene erogato in parte in modalità frontale e in parte a distanza si definisce in modalità: **blended**.

Accreditamento ECM della formazione a gestione diretta

Il D. lgs. 229/1999 “Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale”, di modifica al D.lgs. 502/1992, all’Art. 16 quarter (Incentivazione della formazione continua) afferma che “La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle Università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private”.

L’Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012 relativo a “Il nuovo sistema di formazione continua in medicina – Linee guida per i manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011/2013, federazioni, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche, controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti”, prevede che gli operatori della sanità, siano tenuti ad acquisire i crediti formativi ECM.

Il 29% del personale di Arpa Piemonte appartiene al ruolo sanitario. Arpa Piemonte si è pertanto attivata per essere soggetto coinvolto nel processo di formazione ECM.

In data 26.06.2012 Arpa Piemonte, con nota prot. n. 64891 ha inoltrato all’Agenzia Regionale per i Servizi Sanitari (AReSS) la richiesta di accreditamento quale provider ECM.

Dal 2016 Arpa Piemonte è stata riconosciuta quale provider certificato definitivo e ciò ha comportato l’adozione delle procedure di qualità per operare in quanto Provider di formazione ed erogare i crediti formativi al personale in ruolo sanitario.

ANALISI DEL PERSONALE

Per un’adeguata pianificazione delle iniziative formative, tale da coprire le esigenze dei differenti ambiti lavorativi e dei vari profili professionali, è stata fatta un’analisi della dotazione organica del personale presente nelle Strutture di Arpa aggiornata al 1° gennaio 2022.

Totale dipendenti **888** di cui 843 del comparto (95%) e 45 della dirigenza (5%).

Personale dirigente Tot. 45 (21 donne 47% - 24 uomini 53%)			
Ruolo			
AMMINISTRATIVI	TECNICI	SANITARI	MEDICI
4	19	21	1

Personale del comparto Tot. 843 (463 donne 55% - 380 uomini 45%)												
Ruolo												
AMMINISTRATIVI					TECNICI					SANITARI		
B	BS	C	D	DS	B	BS	C	D	DS	D	DS	
43	7	58	37	18	32	6	63	307	36	163	73	
163 (19%)					444 (53%)					236 (28%)		

RISORSE FINANZIARIE PER LA FORMAZIONE

I finanziamenti annuali destinati alla formazione sono disciplinati nei CCNL del comparto e della dirigenza. Il D.L. 78/2010 (art. 6 comma 13) prevedeva a decorrere dall'anno 2011 un limite di importo delle spese per la formazione del personale non superiore al 50% della spesa dell'anno 2009. Il D.L. 124 del 26.10.2019, convertito in L. 157 del 19.12.2019, ha eliminato il vincolo di spesa per la formazione dei dipendenti pubblici.

La previsione in termini di competenza per l'anno 2022 sul capitolo 14300 ad oggetto "Spese per la formazione, l'aggiornamento e l'addestramento del personale" del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022, è pari a 50.000 € per la formazione del personale dipendente.

Nella tabella seguente si riportano i dati utili alla costruzione del budget teorico (monte salariale del comparto e della dirigenza per l'anno 2021) e della ripartizione tra comparto e dirigenza del budget assegnato per l'esercizio finanziario 2022.

	Comparto	Dirigenza	Totale
MONTE SALARI ANNO 2021	€ 29.330.861,93 (86 %)	€ 4.799.732,92 (14%)	€ 34.130.594,85
	Comparto	Dirigenza	Totale budget 2020 Capitolo 14300
Ripartizione budget 2022 sulla base del monte salari 2021	€ 43.000	€ 7.000	€ 50.000

DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DELLE INIZIATIVE FORMATIVE

Il Piano di formazione pubblicato sulla intranet aziendale costituisce il principale strumento di informazione e comunicazione delle opportunità formative.

In aggiunta al Piano di formazione ulteriori mezzi di aggiornamento e conoscenza delle attività formative sono rappresentati:

1. dal cronoprogramma, documento che dettaglia le date e le edizioni dei corsi pianificati e viene periodicamente aggiornato; ogni aggiornamento viene comunicato e trasmesso ai referenti della formazione e pubblicato sulla intranet aziendale
2. dalla trasmissione dei programmi di dettaglio dei corsi ai responsabili di Struttura Complessa, e ai referenti della formazione nella fase di ricognizione del personale
3. dal supporto fornito dai referenti per la formazione di sede che, attraverso aggiornamenti e contatti costanti con la struttura centrale, possono fornire chiarimenti al personale in tema di formazione

Verrà assicurata la più ampia diffusione delle conoscenze maturate in occasione di ciascuna iniziativa formativa, al fine di garantirne la massima ricaduta.

In particolare, verrà raccolto e diffuso il materiale didattico che documenta ciascun percorso formativo realizzato all'interno dell'Agenzia, unitamente alla stesura dell'elenco delle iniziative fruite a partecipazione individuale per favorire contatti e scambi d'informazioni e documentazione.

L'erogazione dei corsi non rappresenta ancora l'anello finale del processo di gestione della formazione poiché il processo termina con la valutazione a breve e lungo termine dell'efficacia dell'iniziativa formativa; si rimanda alla procedura U.GR.T004 "Formazione del personale" dove vengono descritte le modalità e responsabilità nelle attività di monitoraggio e valutazione delle iniziative formative.

Annualmente è redatto un rapporto sul monitoraggio e valutazione dell'attività formativa erogata, consultabile sull'intranet aziendale. Dall'analisi delle valutazioni di efficacia a breve e lungo termine è possibile acquisire informazioni strategiche per il miglioramento del servizio.