



## DELIBERAZIONE N. 42

### Il Consiglio di Amministrazione

*(Seduta del 06 dicembre 2018)*

**VISTO** il d.lgs. 150/2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” ed in particolare l’art. 4 che ha istituito l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro;

**VISTO** il D.P.R. 26 maggio 2016 n. 108 recante approvazione dello Statuto dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro;

**VISTO** il Regolamento di organizzazione dell’ANPAL, adottato ai sensi dello Statuto, approvato dal Consiglio d’Amministrazione con delibera n. 29 nella seduta del 10 luglio 2018 e ad oggi in corso di approvazione da parte degli organi competenti;

**VISTO** il D.P.R. 12 gennaio 2016 di nomina del Presidente, Prof. Maurizio Ferruccio Del Conte;

**VISTO** il DPCM 22 giugno 2016 di nomina del Consiglio d’Amministrazione;

**VISTO** l’art. 53 c. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 e l’art. 51 c.4 del CCNL normativo comparto Ricerca 1998 – 2001 che prevedono che la spesa annua per la formazione del personale non sia inferiore all’1% del monte retributivo;

**TENUTO CONTO** della necessità di procedere all’approvazione del Piano per la Formazione per il triennio 2017-2019;

**PRESO ATTO** della proposta di Piano per la Formazione per il triennio 2017-2019 elaborata dall’Amministrazione;

**PRESO ATTO** dell’informativa resa, il giorno 20 novembre 2018 alle OO.SS. rispetto al Piano suddetto;

**RITENUTA** condivisibile la proposta dell’Amministrazione sia in ordine ai tempi che alle modalità di attuazione del Piano per la Formazione appartenente ai due comparti per il triennio 2017-2019


**DELIBERA**

di approvare il Piano per la Formazione per il triennio 2017-2019 allegato alla presente delibera quale parte integrante della stessa.

La presente delibera sarà trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quale organo vigilante.

**IL SEGRETARIO f.f.**

*Sig.ra Floriana Torpedine*



**IL PRESIDENTE**

*Prof. Maurizio Ferruccio Del Conte*



DEL. 42



Piano triennale per la formazione  
2017-2019

## Sommario

1	Il contesto.....	3
2	Gli obiettivi del triennio 2017-2019 .....	10
3	La rilevazione dei fabbisogni formativi dell'ANPAL e la programmazione della formazione. ....	12
4	Le aree tematiche di intervento formativo programmate per il triennio 2017-2019 .....	14
5	Risorse finanziarie. Fabbisogni e fonti di finanziamento.....	15
6	Le attività formative del 2017.....	16

Allegato: tabella di sintesi aree tematiche di intervento formativo per il triennio 2017-2019



## 1 Il contesto

Il presente Piano Triennale della Formazione 2017-2019 rappresenta il principale strumento per la programmazione degli obiettivi strategici di rafforzamento e potenziamento delle competenze del personale dell'Agenzia Nazionale delle Politiche del Lavoro (di seguito ANPAL), al fine migliorare le prestazioni del personale e adeguare le loro capacità agli obiettivi istituzionali da raggiungere.

L'ANPAL è un'Agenzia, istituita ai sensi del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n.150, articolo 4, con personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio; ha sede in Roma.

L'ANPAL è sottoposta alla vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e al controllo della Corte dei Conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n.20.

L'ANPAL - divenuta operativa dal 1° gennaio 2017 - ha come principale obiettivo il coordinamento delle politiche del lavoro a favore di persone in cerca di occupazione e la ricollocazione dei disoccupati in Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego), in Dis-Coll per collaboratori e precari o in Asdi (assegno di disoccupazione), mediante la predisposizione di strumenti e metodologie a supporto degli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro.

Per l'attuazione delle nuove politiche attive del lavoro l'ANPAL realizza il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, in cooperazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni e le Province autonome, l'Inps e l'Inapp. Il sistema informativo e il fascicolo elettronico del lavoratore mirano ad una migliore gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.

L'ANPAL coordina la Rete nazionale formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da ANPAL Servizi, dall'Inapp e dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

- delle linee di indirizzo triennali e degli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro stabiliti dal Ministero del Lavoro, previa intesa

- con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano;
- della specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate su tutto il territorio nazionale così come stabiliti dal Ministero del Lavoro, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

Ai sensi dell'art. 6 del decreto istitutivo, sono organi dell'ANPAL: a) il Presidente; b) il Consiglio di amministrazione; c) il Consiglio di vigilanza; d) il Collegio dei revisori.

Il Presidente è il legale rappresentante dell'ANPAL; in staff al Presidente operano una segreteria tecnica, una segreteria amministrativa di supporto agli organi – uffici entrambi di livello non dirigenziale - ed un Portavoce, ai sensi dell'articolo 7 della legge n.150/2000.

Il Consiglio di amministrazione, nominato con le modalità di cui all'articolo 6, comma 3 del decreto istitutivo, è composto dal Presidente e da due membri, di cui uno su proposta della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e uno su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Consiglio di amministrazione esercita ogni funzione non compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ANPAL, conformemente all'articolo 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e all'articolo 7, comma 3 del decreto istitutivo. In particolare: approva i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive; delibera il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani d'impiego dei fondi disponibili; adotta i regolamenti di contabilità e di organizzazione, su proposta del Direttore generale; delibera sulle scelte strategiche e sulle linee d'indirizzo dell'Agenzia in tutti i casi previsti dalle norme, statuto e regolamenti; determina gli obiettivi annuali di ANPAL Servizi Spa e le modalità di verifica dei risultati (ex articolo 2 e 4, c.3 del decreto istitutivo).

Il Consiglio di vigilanza – ai sensi dell'articolo 7, comma 4 del decreto istitutivo - formula proposte sulle linee di indirizzo generale e propone gli obiettivi strategici al Consiglio di amministrazione; vigila sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici adottati dal Consiglio di amministrazione.

Il Collegio dei revisori vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentarie e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica.

Il Direttore generale costituisce il vertice amministrativo dell'ANPAL. È tenuto al raggiungimento degli obiettivi e al rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione. Esercita inoltre le seguenti funzioni: predispone il bilancio



preventivo e consuntivo, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo; propone al Consiglio di amministrazione i regolamenti di contabilità e di organizzazione; formula proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL e consistenza degli organici; provvede all'attribuzione degli incarichi ai dirigenti e ne effettua la valutazione.

Il Direttore generale è coadiuvato da una segreteria tecnica ed una segreteria amministrativa, di livello non dirigenziale.

Il personale dell'Agenzia è costituito – oltre che dal Direttore Generale – da 7 unità dirigenziali di seconda fascia e circa 250 unità di personale non dirigenziale (aventi le qualifiche specificate infra), di cui 109 unità provenienti dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e le restanti 144 unità provenienti dall'Istituto Nazionale per le Politiche Pubbliche – INAPP (ex ISFOL).

Il personale ANPAL, assegnato ai diversi Uffici, Divisioni e Strutture di seguito descritti, è destinatario di interventi formativi dedicati, che saranno oggetto di un processo di adeguamento continuo alle eventuali variazioni di dotazione organica e/o collocazione organizzativa.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del DPR 26 maggio 2016, n.108, l'ANPAL si articola – oltre che nei citati uffici di staff al Presidente e al Direttore generale – in:

- 7 Uffici dirigenziali di livello non generale;
- 4 Strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica.

Con Decreto n.1 del 10.01.2017 sono state definite le funzioni delle Divisioni e delle Strutture di ricerca.

Con i decreti n. 154 del 18 aprile 2017, n. 183 del 30 maggio 2017 e n. 278 del 18 settembre 2017 e n. 390 dell'8 ottobre 2018 è stata disciplinata l'organizzazione di secondo livello dell'Agenzia come di seguito descritto:

- a) n. 14 gruppi di lavoro di carattere amministrativo, incardinati presso le Divisioni;
- b) n. 18 gruppi di supporto tecnico scientifico alle attività delle Divisioni;
- c) n. 8 gruppi di lavoro e consulenza tecnico-scientifica, operanti nell'ambito delle Strutture di ricerca e consulenza tecnico scientifica;

A) Gruppi di lavoro di carattere amministrativo

Divisione	Gruppo di lavoro
Div. I	<b>D.1.a.1</b> Gestione del personale ex Ministero
	<b>D.1.a.2</b> Gestione del personale ex Inapp
	<b>D.1.a.3</b> Sviluppo del personale, formazione, relazioni sindacali. Programmazione e coordinamento
	<b>D.1.a.4</b> Gestione contabile: impegni e pagamenti
Div. II	<b>D.2.a.1</b> Acquisto di beni e servizi
	<b>D.2.a.2</b> Gestione amministrativa e controllo dei servizi e delle forniture
	<b>D.2.a.3</b> Contenzioso, anche relativo alle programmazioni FSE concluse
	<b>D.2.a.4</b> Gestione della logistica, Sicurezza, Protocollo informatico
Div. IV	<b>D.4.a.1</b> Vigilanza sui fondi interprofessionali e bilaterali e promozione della formazione per occupati
Div. V	<b>D.5.a.1</b> Coordinamento servizi per il lavoro e collocamento
	<b>D.5.a.2</b> Assegno di ricollocazione
	<b>D.5.a.3</b> Accreditamento e autorizzazione
Div. VII	<b>D.7.a.1</b> Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
	<b>D.7.a.2</b> Trattamento dei dati personali e gestione dei contratti che fanno capo alla divisione

B) Gruppi di supporto tecnico scientifico alle attività delle divisioni

Divisione	Gruppo di lavoro
Div. I	<b>D.1.t.1</b> Redazione dei bilanci
Div. III	<b>D.3.t.1</b> Attuazione PON SPAO
	<b>D.3.t.2</b> Attuazione PON IOG
	<b>D.3.t.3</b> Controllo delle attività finanziate a valere sui programmi operativi
	<b>D.3.t.4</b> Programmazione e Monitoraggio dei progetti
	<b>D.3.t.5</b> Sistema di gestione e controllo - Attività trasversali relative ai PO – gestione POC SPAO
Div. IV	<b>D.4.t.1</b> Coordinamento Punti di Contatto Nazionali strumenti europei di trasparenza e promozione attività di formazione
	<b>D.4.t.2</b> Attività di orientamento all'inserimento lavorativo e di supporto alle transizioni dal sistema di istruzione e formazione verso il lavoro. Supporto alle attività trasversali della divisione
	<b>D.4.t.3</b> Autorità di Gestione del FEG e definizione degli interventi di politica attiva per la risoluzione delle crisi aziendali
Div. V	<b>D.5.t.1</b> Eures e progetti a sostegno della mobilità nella UE
Div. VI	<b>D.6.t.1</b> Normativa in materia di Fondo Sociale Europeo e procedure comuni. Dialogo Sociale- Coesif - Egesif
	<b>D.6.t.2</b> Coordinamento programmi operativi regionali. Aree Interne.

	Irregolarità OLAF
	<b>D.6.t.3</b> Coordinamento PON, strategie di macroarea, PRA e OT11
	<b>D.6.t.4</b> Accordo di partenariato e indirizzo OT8, OT9, OT10; Innovazione Sociale; comunicazione FSE; comitato FSE
	<b>D.6.t.5</b> Monitoraggio FSE - Supporto alle attività trasversali e di particolare complessità della divisione e supporto all'Autorità di Certificazione
Div. VII	<b>D.7.t.1</b> Sviluppo applicativi a supporto delle procedure di autogoverno, sistema di gestione e controllo dei PON (SIGMA) e attività trasversali a supporto della divisione
	<b>D.7.t.2</b> Attività di comunicazione
	<b>D.7.t.3</b> Sistema informativo della formazione professionale

### C) Gruppi di lavoro e consulenza tecnico-scientifica

Struttura	Gruppo di lavoro
Struttura 1	<b>S.1.1</b> Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego
	<b>S.1.2</b> Monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali. Supporto alle attività trasversali della struttura
Struttura 2	<b>S.2.1</b> Definizione delle specifiche tecniche e sfruttamento statistico del sistema informativo della formazione professionale e supporto all'implementazione del sistema informativo delle professioni e delle qualificazioni
	<b>S.2.2</b> Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e delle attività finanziate dai programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e supporto alle attività di coordinamento trasversali della struttura
Struttura 3	<b>S.3.1</b> Supporto statistico metodologico alle strutture e alle divisioni e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale. Supporto alle attività trasversali della struttura
	<b>S.3.2</b> Sviluppo di metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali e della formazione
Struttura 4	<b>S.4.1</b> Analisi di contesto economico occupazionale e sfruttamento statistico del Sistema Informativo Unitario. Supporto alle attività trasversali della struttura
	<b>S.4.2</b> Analisi comparative a livello nazionale e Internazionale in materia di politiche attive del lavoro

Il responsabile di Struttura è individuato dal Direttore generale tra i dipendenti, anche a tempo determinato, iscritti nel ruolo del personale proveniente da enti di ricerca, nonché dal personale comandato da enti di ricerca, secondo criteri di trasparenza e imparzialità.



Ai fini della elaborazione del Piano per la Formazione assumono estrema rilevanza i profili professionali di inquadramento del personale stesso. Le 143 unità di personale proveniente dall'INAPP (1 ricercatore si è dimesso volontariamente il 1 giugno 2018) sono composte dai seguenti profili:

LIV.	Profili professionali	Dipendenti (EX INAPP) a tempo indeterminato nel ruolo ricerca dell'ANPAL	Dipendenti (EX INAPP) a tempo determinato nel ruolo ricerca dell'ANPAL	Totale dipendenti (EX INAPP) nel ruolo ricerca dell'ANPAL
II	Primo Ricercatore	1		1
III	Ricercatore	26	11	38
	totale profilo	27	11	39
III	Tecnologo	2	7	9
	totale profilo	2	7	9
V	Funzionario Amm.ne	5		5
	totale profilo	5		5
IV	C.T.E.R.	20		20
V	C.T.E.R.	6		6
VI	C.T.E.R.	7	21	28
	totale profilo	33	21	54
V	Collaboratore di Amm.ne	5		5
VI	Collaboratore di Amm.ne	2		2
VII	Collaboratore di Amm.ne	11	11	22
	totale profilo	18	11	29
VI	Operatore Tecnico	1		1
VII	Operatore Tecnico	1		1
VIII	Operatore Tecnico	5	1	6
	totale profilo	7	1	8
<b>TOTALE</b>		<b>92</b>	<b>51</b>	<b>143</b>

I profili professionali di inquadramento del personale proveniente dal comparto Ministero e in servizio presso la sede di via Fornovo n. 8 alla data del 22 giugno 2018 sono così articolati:

AREA	Profili professionali	Dipendenti (Ex Ministero) a tempo indeterminato dell'ANPAL	Totale dipendenti (Ex Ministero) dell'ANPAL
I	Ausiliario	1	1
II	Assistente tecnico	61	61
III	Funzionario	26	26
<b>TOTALE</b>			<b>88</b>

La distribuzione dei profili professionali di inquadramento tra le sette Divisioni e le quattro Strutture è la seguente:

Profilo professionale	SR1	SR2	SR3	SR4	Div. I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V	Div. VI	Div. VII	Tot.
Primo ricercatore				1								1
Ricercatore	2	9	4	8	1			2	1	6	1	34
Tecnologo	2	2	1	1						2	1	9
C.T.E.R.	6	6	7	11	1		8	5	4	2	1	51
Operatore tecnico	2	1	1	1	1		1		1			8
Funzionario di amministrazione						1		1		2	1	5
Collaboratore di amministrazione	2	1	2		8	2	8			1		24
Dirigente					1	1	1	1	1	1	1	7
Funzionario					3	3	1	2	6	3	3	21
Assistente tecnico					13	9	4	3	9	4	1	42
Ausiliario											1	1
												203

A questo personale si aggiungono le unità in servizio presso le Segreterie del Presidente e del Direttore generale, nello specifico:

Profilo professionale	Segreteria tecnica del Presidente	Segreteria del Presidente	Segreteria tecnica del Direttore generale	Segreteria del Direttore generale	Totale complessivo
Ricercatore	1		1		2
Tecnologo					
C.T.E.R.	1		1	1	3
Collaboratore di amministrazione		1		1	2
Funzionario	2		1		3
Assistente tecnico		2	2	1	5
					<b>15</b>

Per quanto concerne il personale del comparto Ricerca, due ricercatori e due collaboratori di amministrazione provenienti dall'ANPAL prestano servizio

(comando) presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche dell'integrazione e nella Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione.

Per ciò che concerne il personale del comparto Funzioni Centrali in base ai protocolli d'intesa scaduti in data 30 aprile 2018, due funzionari, undici assistenti amministrativo gestionali prestano servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio (PIOB); due funzionari e due assistenti amministrativo gestionali prestano servizio presso la Direzione Generale dell'immigrazione; un assistente amministrativo presta servizio presso la Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali. Considerata la scadenza al 30 aprile 2018 sono attualmente in corso interlocuzioni tra le due Amministrazioni per addivenire ad una soluzione.

Infine un funzionario presta servizio presso l'INAIL e dieci unità di personale sono comandate presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

## **2 Gli obiettivi del triennio 2017-2019**

L'ANPAL utilizza la formazione come strumento per accrescere le competenze del personale al fine di migliorarne le prestazioni e adeguare le capacità agli obiettivi da raggiungere. Obiettivi strategici che sono individuati nelle norme, regolamenti, linee di indirizzo e piani strategici che definiscono e descrivono i traguardi da conseguire.

Una rilevanza prioritaria assume, in quest'ambito, il Piano della Performance ANPAL 2017-2019, che le amministrazioni pubbliche devono adottare per definire metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Parimenti rilevante per la definizione degli orientamenti strategici delle attività formative è la Nota preliminare al bilancio nella quale sono definiti gli obiettivi, i programmi, i progetti e le attività che l'Agenzia è tenuta a conseguire ed attuare in termini di servizi e prestazioni.

Facendo riferimento alle risorse umane in servizio presso l'ANPAL, appare utile evidenziare che esse sono articolate in profili professionali con diverse



qualifiche, sulla base di diversi CCNL di riferimento: nello specifico il CCNL del comparto Ministeri e il CCNL del comparto Ricerca. Inoltre, questa provenienza da enti diversi (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed INAPP), crea un'ulteriore differenziazione non solo di profili professionali ma anche di modalità di lavoro e cultura organizzativa. Questa significativa articolazione delle competenze fa emergere l'utilità di progettare attività formative volte a rafforzare le competenze già presenti in relazione alle attività lavorative svolte, ma anche di promuovere nuove professionalità e capacità sulla base dell'assunzione di nuovi ruoli più coerenti con gli obiettivi da raggiungere e le responsabilità da gestire nella nuova Agenzia. Il sistema di formazione continua che si intende realizzare costituirà, in quest'ottica, il mezzo per sostenere il percorso di consolidamento organizzativo ed operativo e per l'ottimizzazione della performance individuale ed organizzativa dell'Agenzia.

La pianificazione di una formazione personalizzata e continua dei 245 dipendenti prevede interventi formativi:

- gratuiti da parte della SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione
- a docenza interna
- erogati gratuitamente o a pagamento da parte di Università pubbliche e private
- erogati a pagamento da soggetti privati

Per quanto concerne il coinvolgimento della SNA, è stato già realizzato l'accreditamento dell'ANPAL presso la Scuola e sono stati formalizzati contatti tra i rispettivi uffici per poter partecipare attivamente alla definizione degli interventi formativi erogabili nel 2019; come detto, sono già fruibili molti interventi formativi gratuiti, destinati a funzionari e dirigenti.

Per quanto concerne la docenza interna l'Agenzia intende valorizzare le competenze già presenti al suo interno in un'ottica di razionalizzazione della spesa; la progettazione esecutiva avverrà coinvolgendo su specifiche azioni formative il personale in possesso delle conoscenze necessarie. Ciò anche al fine di rafforzare una cultura della collaborazione e della condivisione del sapere sia all'interno dell'Agenzia che, nello specifico, nei processi di progettazione degli interventi di sostegno allo sviluppo delle risorse umane.

Nella progettazione e individuazione delle modalità di erogazione delle attività di formazione, sarà fondamentale il ruolo di coordinamento svolto dai Dirigenti e dai Responsabili i quali, data la vicinanza con la realizzazione delle specifiche attività delle Divisioni e Strutture, saranno in grado di valutare la distanza tra le competenze esistenti e quelle necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, avendo conoscenza dei carichi di lavoro, potranno fornire informazioni utili per progettare interventi mirati e creare un ciclo continuo di formazione a

favore del personale. A tal fine, sarà importante una stretta collaborazione tra la Divisione I – Sviluppo del personale e formazione, i Dirigenti e i Responsabili delle Divisioni e Strutture per implementare l'intero ciclo di vita della formazione, dalla fase di analisi e continua verifica dei fabbisogni, alla programmazione e implementazione delle iniziative: tutto ciò nell'ambito di un percorso finalizzato a veicolare una cultura della formazione che valorizzi e promuova la crescita delle professionalità presenti nell'ANPAL con il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Gli interventi formativi verranno realizzati – in base anche alle specificità dei contenuti – oltre che mediante le tradizionali lezioni in presenza, mediante metodologie di formazione a distanza quali l'*e-learning*, il *blended learning* (che si caratterizza per l'alternanza di moduli formativi on line con lezioni in presenza, workshop, seminari ecc.), l'utilizzo di piattaforme informatiche.

In considerazione della circostanza che l'Agenzia è di nuova costituzione il presente Piano – pur ricco di prospettiva e contenuti – sarà periodicamente integrato in relazione agli esiti del monitoraggio continuo, che si intende effettuare sugli esiti degli interventi formativi realizzati e sui fabbisogni formativi che dovessero sopravvenire.

### **3 La rilevazione dei fabbisogni formativi dell'ANPAL e la programmazione della formazione.**

Il ciclo di vita della formazione del personale ANPAL è costituito:

- dal presente Piano triennale per la formazione 2017-2019;
- dai *Piani esecutivi* relativi alle diverse aree tematiche individuate nel Piano triennale;
- dalla fase di realizzazione degli interventi formativi;
- dalle fasi di monitoraggio e valutazione degli interventi realizzati.

L'elaborazione del Piano triennale per la formazione 2017-2019 si fonda sull'analisi dei fabbisogni, realizzata con la somministrazione di una scheda che ha permesso di identificare le aree tematiche ritenute prioritarie per la progettazione degli interventi formativi rivolti al personale ANPAL, oggetto dei prossimi Piani esecutivi di formazione.

L'attività di formazione dell'ANPAL ha come obiettivo lo sviluppo di conoscenze, abilità e informazioni possedute dal personale.

Nel breve periodo, la formazione è finalizzata soprattutto al miglioramento immediato della prestazione lavorativa.



Nel lungo periodo, l'obiettivo è lo sviluppo delle risorse umane per il miglioramento del processo di apprendimento dell'organizzazione nel suo complesso.

In sintesi, gli obiettivi della formazione sono:

- ✚ Gestire il processo di trasformazione delle caratteristiche professionali (abilità, conoscenze, informazioni, atteggiamenti) delle risorse umane coerentemente con gli obiettivi dell'organizzazione, gli incarichi lavorativi, la motivazione del personale ecc.
- ✚ Rendere coerenti le politiche di formazione con le altre politiche del personale.
- ✚ Presidiare i valori di riferimento (professionali, culturali, ecc.) dell'organizzazione.

I Piani esecutivi descriveranno gli obiettivi formativi specifici, la tipologia di docenza (interna o esterna), le modalità di erogazione (in presenza, in *e-learning*, seminariale, convegno, workshop, *webinar* ecc.), la durata di ogni singolo intervento formativo, i destinatari ecc. Il Piano esecutivo rappresenterà pertanto lo strumento chiave per la realizzazione, il monitoraggio e la valutazione dell'attività formativa interna dell'Agenzia.

Il Piano triennale per la formazione 2017-2019 e i Piani esecutivi definiscono gli interventi formativi negli ambiti identificati con l'analisi dei fabbisogni e nelle materie per le quali è prevista la formazione obbligatoria per legge (anticorruzione e trasparenza, la tutela dei dati personali e la gestione della privacy nella PA, salute e sicurezza sul luogo di lavoro) .

La formazione è rivolta a tutto il personale ANPAL appartenente ai diversi profili e livelli, così come definiti dalle disposizioni normative del CCNL del comparto Funzioni Centrali e del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca. Complessivamente, alla data del 22 giugno 2018, il personale dipendente dell'ANPAL è costituito da 245 unità.

Nella fase di realizzazione degli interventi formativi previsti dal Piano, la partecipazione del personale alle attività di formazione avverrà sulla base di criteri che fanno riferimento congiuntamente a:

- ✚ *mission*/obiettivi dell'ANPAL;
- ✚ incarichi lavorativi;
- ✚ motivazione del personale.

Il personale che partecipa alle attività di formazione interna è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Agenzia.

E' previsto il monitoraggio della partecipazione alle iniziative formative.

Si intende inoltre realizzare la rilevazione dell'indice di gradimento degli interventi formativi, per predisporre eventuali aggiustamenti alle metodologie didattiche e agli interventi proposti. Questa valutazione permette infatti di verificare se l'intervento formativo ha risposto ai bisogni e alle aspettative del personale, se l'offerta formativa ha permesso di raggiungere gli obiettivi di apprendimento prefissati, se esistono eventuali punti deboli e mancanze sulle quali lavorare.

#### **4 Le aree tematiche di intervento formativo programmate per il triennio 2017-2019**

L'analisi dei fabbisogni realizzata ha fatto emergere l'esigenza di interventi formativi in molteplici ambiti di intervento, coerentemente con i diversi obiettivi strategici e le relative attività che l'ANPAL è chiamata a realizzare.

In allegato è riportata la tabella di sintesi delle aree tematiche oggetto degli interventi formativi relativi al triennio 2017-2019, con l'indicazione delle unità di personale che si prevede di coinvolgere nel corso del triennio, subordinata alla disponibilità di risorse finanziarie adeguate alla domanda.

Nel primo periodo di attuazione del piano l'Agenzia intende in via prevalente avvalersi dei corsi a titolo gratuito offerti dalla SNA. Gli ambiti tematici di intervento corrispondenti sono evidenziati in giallo nella tabella allegata; la Scuola offre, infatti, un catalogo di interventi in molte aree tematiche coerenti con le esigenze formative dell'ANPAL: il Codice degli appalti, il bilancio pubblico, il nuovo regime del lavoro pubblico, le relazioni sindacali, l'anticorruzione, la valutazione delle politiche pubbliche, la programmazione e gestione dei Fondi strutturali, la trasparenza, la tutela dei dati personali e la gestione della privacy nella PA, la comunicazione istituzionale e competenze trasversali come il Project management, l'inglese e il public speaking.

In relazione alle restanti aree tematiche, l'ANPAL prevede di rivolgersi a soggetti operanti sul mercato utilizzando il criterio del miglior rapporto qualità/prezzo.

E' questo il caso dell'area dell'informatica che include, da un lato, i software di produttività personale, tipici del lavoro d'ufficio e, dall'altro, i software di statistica quali lo Statistical Package for Social Science – SPSS e STATA, i cui utenti sono principalmente i ricercatori, tecnologi, CTER che lavorano nelle quattro Strutture di consulenza tecnico-scientifica. Parimente collegate all'attività delle Strutture e delle Divisioni che gestiscono i Programmi operativi sono le aree tematiche relative al monitoraggio e valutazione dei Programmi



operativi, controllo e rendicontazione dei Fondi strutturali, l'uso degli indicatori nel monitoraggio e la valutazione, le tecniche di analisi dei dati (ACP, ACM, Cluster Analysis, Analisi multivariata). Infine, al fine di assicurare più consapevole osservanza delle normative applicabili all'Agenzia, sono state identificate aree tematiche quali: la sicurezza sul lavoro nella PA, la gestione economica, previdenziale e fiscale del personale, audit e controlli interni della PA e i nuovi ammortizzatori sociali.

## **5 Risorse finanziarie. Fabbisogni e fonti di finanziamento**

Come evidenziato, la maggioranza delle tematiche di interesse dell'ANPAL è oggetto di interventi formativi erogati dalla SNA a titolo gratuito. L'accreditamento dell'Agenzia permette, pertanto, di avviare ai relativi corsi un numero consistente di dipendenti a partire dal secondo semestre 2018.

L'indagine di mercato realizzata per stimare il costo dei restanti interventi formativi ha permesso di identificare un importo medio per partecipante pari a circa 920 euro.

Gli interventi formativi di maggiore impegno economico (oltre 50.000 Euro per area tematica) riguardano le aree di analisi statistica dei dati, di informatica e delle lingue straniere, ritenute strategiche e quindi estesi a gran parte del personale; il costo relativo all'area linguistica potrà essere ridotto se si riuscirà ad avere un'offerta formativa gratuita per parte del personale ad opera della SNA (i cui corsi gratuiti infatti sono rivolti a chi ha già una buona conoscenza di base).

In totale si stima una spesa per il biennio 2018-2019 tra che potrà oscillare tra un minimo di 400.000 e un massimo di 600.000 Euro; la spesa annua prevista è quindi – conformemente alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile (art. 53 c. 14 CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 e art. 51 c.4 CCNL normativo comparto Ricerca 1998 – 2001) – superiore all'1% del monte retributivo 2017.

Una parte significativa delle attività di formazione verrà finanziata a valere sul PON SPAO, Asse Capacità istituzionale e sociale ovvero sul POC SPAO, Asse Capacità istituzionale e sociale.

Le fonti di finanziamento della spesa per la formazione sono sintetizzate nello schema seguente:

### Fonti di finanziamento

ANNO	risorse a valere sul bilancio dell'ANPAL	Risorse Comunitarie (PON SPAO) (POC SPAO)
2019	30.000	Fino a concorrenza importo necessario
2020	30.000	Fino a concorrenza importo necessario

Nell'ipotesi in cui per il biennio considerato l'Agenzia non riuscisse a reperire le risorse necessarie, gli interventi formativi verranno realizzati nei periodi successivi, previa verifica della persistente attualità dei fabbisogni formativi.

## 6 Le attività formative del 2017

Nel corso del 2017 sono state avviate e realizzate alcune attività formative, coerentemente con l'analisi dei fabbisogni realizzata. Come anticipato, è stata sfruttata l'opportunità di prendere parte ai corsi offerti, a titolo gratuito, dalla SNA. In particolare, è stata attivata la partecipazione di alcuni funzionari a percorsi di formazione in modalità *e-learning* sul tema "Anticorruzione, trasparenza e cultura dell'integrità", finalizzati alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica e alla legalità e ad offrire una panoramica completa e puntuale sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati nella lotta alla corruzione.

E' stato inoltre completato il percorso didattico relativo alla "Nuova disciplina degli Appalti Pubblici e dei Contratti di Concessione", particolarmente rilevante alla luce delle novità introdotte dalla nuova normativa in materia.

Una parte del personale delle Strutture ha partecipato al corso base sull'utilizzo del software di statistica "*Statistical Package for Social Science – SPSS*", organizzato dall'INAPP. E' stato inoltre organizzato un Seminario di formazione interna su "L'assegno di ricollocazione" e un Workshop formativo su "Valutazione e monitoraggio della Programmazione 2014-2020", organizzato dall'ANPAL.

Il workshop, che si colloca all'interno del ciclo di eventi previsti dal Piano di Valutazione del PON SPAO, è stato rivolto al personale ANPAL con l'obiettivo di migliorare le conoscenze di tutte le risorse umane impegnate a vario titolo sulla programmazione 2014-2020.

Sono inoltre stati realizzati due incontri di formazione interna su “I programmi operativi FSE. Presupposti giuridici delle riprogrammazioni e del performance framework” e “Fondo sociale europeo tra presente e futuro. Le principali evidenze e tendenze”. Sono stati realizzati due Seminari di formazione interna su “PON SPAO – Sistema Sigma” e “PON SPAO – I controlli dei Fondi SIE”, il secondo relativo alla Rendicontazione e al controllo della spesa nell’attuale fase della programmazione 2014-2020.

Infine, una parte del personale con funzioni amministrative, ha partecipato a sette incontri in presenza e ad un’attività di Formazione a Distanza (FaD) sulla “Gestione del sistema NoiPA Time Management”, finalizzata alla gestione del personale.



TABELLA DI SINTESI AREE TEMATICHE DI INTERVENTO FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2017-2019

Aree tematiche/ Strutture	Staff Presidenza	Segr. Tecn. e Amm. va DG	Div.1	Div.2	Div.3	Div.4	Div.5	Div.6	Div.7	Strutt. 1	Strutt. 2	Strutt. 3	Strutt. 4	Totale
Codice appalti, normativa e procedure operative (base)		2	4	15	28	14	4	3	4	1	19	15	1	110
Codice appalti, normativa e procedure operative (avanzato)				5	1	3		2	3					14
Bilancio pubblico e contabilità. La gestione del bilancio e le azioni (base)		2	6	1		5	1	2		1	1		1	20
Bilancio pubblico e contabilità. La gestione del bilancio e le azioni (avanzato)			5		1									6
Audit e controlli interni della PA		1	2		9			2						14
Monitoraggio e valutazione: uso degli indicatori		1			10			7		8	8	9	10	53
Tecniche e metodi per la gestione di progetti complessi: il Project Management	1		1		5		4		2		2	5	1	20
Analisi e valutazione delle politiche pubbliche					3	2		7			8	8	11	39
Tecniche di analisi dei dati: ACP, ACM, Cluster Analysis, Analisi multivariata.					2			6	3	8	8		4	31
Programmazione e progettazione comunitaria	2	3		8	7	9	5	7		2	19	5	2	67
Normativa e tecniche di gestione dei fondi strutturali		1			8		2	7		2	8			28
Controllo e rendicontazione fondi strutturali					10		2	2						14



Aree tematiche/ Strutture	Staff Presidenza	Segr. Tecn. e Amm. va DG	Div.1	Div.2	Div.3	Div.4	Div.5	Div.6	Div.7	Strutt. 1	Strutt. 2	Strutt. 3	Strutt. 4	Totale
Monitoraggio e valutazione dei Programmi Operativi					10			13			8			31
Anticorruzione e rischio frode (base)				15	3	14	5	2	3	14	19	15		90
Anticorruzione e rischio frode (avanzato)		2	2	1	1	2			3					11
La trasparenza e il nuovo accesso civico dopo il FOIA, le linee guida ANAC e la circolare della Funzione Pubblica 2/2017		2	1	1	5	4	1	1	4		1			20
Privacy e sicurezza nelle banche dati e nella rete		1		1	3	5	4	2	6		3	6	3	34
Comunicazione istituzionale	1						2	1	5	1		3	1	13
Nuovi ammortizzatori sociali					2	2	2						1	7
Il regime del lavoro pubblico dopo il nuovo testo unico del pubblico impiego (D. Lgs. 75/2017): assunzioni, stabilizzazioni, lavoro flessibile, codice disciplinare.		2	3		3			3						11
Gestione economica, previdenziale e fiscale del personale			10		1									11
La contrattazione e le relazioni sindacali nel pubblico impiego		2	2		2			1	3					10
La sicurezza sul lavoro nella Pubblica Amministrazione				1					4					5
Informatica 1: pacchetto Office (B-base, I-intermedio, A-avanzato), utilizzo della rete.		2	27	11	10	3	6	19	8	8	1	2	11	108

Are e tematiche/ Strutture	Divisioni e	Staff Presi denza	Segr. Tech. e Amm. va DG	Div.1	Div.2	Div.3	Div.4	Div.5	Div.6	Div.7	Strutt. 1	Strutt. 2	Strutt. 3	Strutt. 4	Totale
Informatica 2: STATA (B-base, I- intermedio, A-avanzato), Statistical Package for Social Science - SPSS (base, intermedio, avanzato), Infografica Parlare in pubblico/public speaking			2		1	8	1		15	4	1		3	4	39
Corso di lingua (inglese/francese) : (B-base) I-intermedio, A- avanzato		3	2	28	32	26	10	8	20	10	28	19	30	20	233
<b>Totale</b>		<b>7</b>	<b>25</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>162</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>123</b>	<b>66</b>	<b>83</b>	<b>132</b>	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>1089</b>