

DETERMINAZIONE n. 149 del 31 maggio 2022

Direzione

Oggetto: Piano triennale della Formazione del personale anni 2022-2024 dell'Agencia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti. Approvazione.

IL DIRETTORE

Visti:

- la L.R. 23 dicembre 2011, n. 23 e ss.mm.ii., recante “*Norme di organizzazione territoriale delle funzioni relative ai servizi pubblici locali dell’ambiente*”, che con decorrenza dal 1 gennaio 2012 istituisce l’Agenzia territoriale dell’Emilia-Romagna per i servizi idrici e rifiuti (ATERSIR);
- lo Statuto dell’Agenzia, approvato con deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 5 del 14 maggio 2012 e ss.mm.ii.;
- il *Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi*, approvato con deliberazione di Consiglio d’Ambito n. 17 del 27 aprile 2020;
- la deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 4 del 14 aprile 2015, di approvazione dell’organigramma e del funzionigramma dell’Agenzia;
- il *Regolamento di contabilità* approvato con deliberazione di Consiglio d’Ambito n. 109 del 20 dicembre 2017;
- la deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 74 del 20 dicembre 2021 di approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024 e successive variazioni e del Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- le proprie determinazioni n. 1 del 5 gennaio 2022, “*Approvazione del Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 – Assegnazione risorse finanziarie*” e n. 45 del 25 febbraio 2022 “*Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 – Approvazione parte Obiettivi*”;

richiamati:

- il D.Lgs. n. 165/2001, ed in particolare l’art. 7, comma 4, in base al quale le amministrazioni pubbliche devono provvedere alla cura della formazione e dell’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi;
- il D.Lgs. n. 82/2005, *Codice dell’amministrazione digitale*, e in particolare l’art. 13, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive;
- la L. 190/2012, al cui art. 1 viene individuata la formazione quale una delle misure di sicurezza da prevedere nel *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*;
- l’art. 57, comma 2, lett. b), D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 157/2019, il quale ha disposto che, a decorrere dall’anno 2020, alle Regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 118/2011, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi di cui - tra gli altri - all’articolo 6, comma 13, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, in base al quale la somma da destinare alla formazione non doveva esser superiore al 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009, a pena di illecito disciplinare e responsabilità erariale;
- il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, Titolo IV, capo VI, che considera la formazione una leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo della Pubblica amministrazione, e stabilisce dunque che per lo sviluppo

- delle attività formative debba essere impiegata una quota annua non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, e che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;
- le direttive sulla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della Funzione pubblica del 13.12.2001 e del 30.07.2010, nonché la lettera del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19.01.2022;
 - il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (cd. PNRR), che individua nelle persone il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione, e ritiene lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021;

rilevata la necessità di adottare il Piano Triennale della Formazione per gli anni 2022-2024, al fine di rappresentare i relativi interventi formativi curati dall'Amministrazione e le dovute informazioni correlate;

tenuto conto della rilevazione effettuata con i Dirigenti dell'Ente in merito alle esigenze formative del personale dipendente di competenza, per l'anno in corso e i due successivi, e dei relativi riscontri;

considerato che il Piano Triennale della Formazione allegato alla presente determinazione quale *Allegato A*, parte integrante e sostanziale della stessa, risponde alle esigenze formative dell'Agenzia, coinvolgendo e interessando una molteplicità di ambiti strategici, fra cui alcuni a carattere trasversale ed altri più specificatamente settoriali;

dato atto che il Bilancio di previsione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 74 del 20 dicembre 2021 e successive variazioni, prevede idonei stanziamenti preordinati a sostenere gli oneri economici che discenderanno dall'attuazione del presente Piano triennale della Formazione del personale dell'Agenzia;

precisato che le iniziative di formazione, iscritte nell'allegato piano da adottare, potranno essere suscettibili di parziali modifiche e/o integrazioni, a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse;

esperita apposita procedura di confronto con la RSU e le organizzazioni sindacali in merito al Piano triennale di Formazione, ex art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, avviata con prot. PG.AT/2022/0004609 del 10.05.2022, alla quale non è stata presentata alcuna osservazione entro cinque giorni dall'informazione;

visto l'art. 183, comma 7 e 9, del D. Lgs. n. 267/2000, T.U. ordinamento degli EE.LL.;

ritenuto che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente atto consente di attestarne la regolarità e la correttezza amministrativa, ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147-*bis* del D.Lgs. 267/2000;

D E T E R M I N A

1. di adottare il Piano triennale della Formazione del personale di ATERSIR per gli anni 2022-2024, allegato al presente atto (*Allegato A*);
2. di attestare la regolarità e correttezza amministrativa del presente atto;
3. di trasmettere il presente provvedimento agli uffici di competenza per gli adempimenti conseguenti.

Il Direttore
Ing. Vito Belladonna
(*documento firmato digitalmente*)



Allegato A alla determinazione n. 149 del 31 maggio 2022

**Piano della formazione
del personale
anni 2022 - 2024**

INDICE

<u>Premessa</u>	3
<u>Introduzione</u>	3
<u>Normativa di riferimento</u>	3
<u>Finalità del Piano, metodo della sua definizione e contenuti</u>	5
<u>Definizione del piano della formazione 2022 - 2024</u>	5
<u>Attività programmate</u>	6
<u>Modalità di realizzazione della formazione</u>	7
<u>Diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico</u>	7
<u>Relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione</u>	8
<u>Valutazione della formazione erogata</u>	8
<u>Modalità della valutazione</u>	8
<u>Risorse finanziarie</u>	8
Allegato	
<u>QUESTIONARIO DI GRADIMENTO</u>	10

Premessa

Introduzione

Il piano della formazione è lo strumento per la programmazione delle attività formative e come tale definisce le attività di formazione che verranno attuate nel periodo di riferimento, sia in termini di contenuti che di risorse.

Il piano costituisce il sistema di governo della formazione e rappresenta una opportunità per valorizzare la formazione come:

- leva per il cambiamento organizzativo e gestionale;
- fonte di “valore aggiunto” per l’amministrazione;

in funzione degli obiettivi strategici, del modello organizzativo e delle esigenze del personale.

Il Piano di formazione si uniforma alle previsioni normative e contrattuali che propongono il concetto di formazione continua (cd. *lifelong learning* - LLL) nei confronti di tutto il personale.

Normativa di riferimento

Si riportano le principali fonti normative in materia di formazione nelle pubbliche amministrazioni:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale le amministrazioni pubbliche devono provvedere alla cura della formazione e dell’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi (articolo 7, comma 4);
- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, in base al quale le amministrazioni statali anche a ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici adottano, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni (articolo 8);
- l’art. 57, comma 2, lettera b), del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, il quale ha disposto che, a decorrere dall’anno 2020, alle Regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall’art. 1, comma 2,

del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi di cui - tra gli altri - all'articolo 6, comma 13 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, in base al quale la somma da destinare alla formazione (da svolgere prioritariamente tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione) non doveva esser superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, a pena di illecito disciplinare e responsabilità erariale;

- il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 - Titolo IV, capo VI -, che considera la formazione una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo della Pubblica amministrazione, e stabilisce dunque che per lo sviluppo delle attività formative debba essere impiegata una quota annua non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, e che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;
- le direttive sulla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni del dipartimento della Funzione pubblica del 13.12.2001 e del 30.07.2010, nonché la lettera del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19.01.2022;
- il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (cd. PNRR), definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea del 13.07.2021, che individua nelle persone il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione, e ritiene dunque lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Piano strategico "*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*", presentato il 10.01.2022 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione - Dipartimento per la Funzione pubblica, consistente in un programma di formazione e aggiornamento rivolto ai dipendenti pubblici, mirante:

- da un lato, ad accrescere le loro conoscenze e competenze mediante l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane (*PA 110 e lode*, protocollo siglato col MIUR il 07.10.2021);
- dall'altro, a sostenere le transizioni previste dal PNRR, iniziando da quella digitale (*Syllabus per la formazione digitale*), mediante programmi formativi specifici organizzati con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali, al fine di rafforzare le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi per la collettività.

Finalità del Piano, metodo della sua definizione e contenuti

Le finalità del Piano della formazione

Il piano della formazione definisce il modo in cui Atersir intende impostare il proprio programma delle attività di formazione, gestendo a tal fine le risorse disponibili, in sintonia con gli obiettivi **strategici dell'ente**, assicurando una forza lavoro competente e qualificata.

In particolare il Piano della formazione svolge una funzione strategica per il raggiungimento degli obiettivi specifici di Atersir, concorre al migliore svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, favorisce la correttezza degli atti, sfrutta gli strumenti tecnologici a disposizione per rendere efficaci ed efficienti gli interventi formativi attuati.

Il Piano della formazione deve anche agevolare lo sviluppo permanente delle potenzialità di ciascun dipendente rispondendo anche ai bisogni di crescita culturale e professionale di ogni collaboratore.

Il Piano non si considera esaustivo di tutti gli interventi formativi che verranno attivati, si focalizza prevalentemente sulla formazione da svolgersi presso l'Agenzia ed indirizzata a più dipendenti.

La formazione a catalogo non viene elencata nel piano di formazione, le proposte in questo senso verranno avanzate da ciascun Dirigente considerando le disponibilità di bilancio e l'attinenza dei corsi proposti con le attività e gli obiettivi dell'Agenzia.

Il Piano è uno strumento di lavoro dinamico che deve essere aggiornato periodicamente.

Definizione del piano della formazione 2022-2024

L'individuazione dei fabbisogni formativi è stata effettuata a seguito delle seguenti azioni:

- a) analisi del Documento Unico di Programmazione di Atersir;
- b) rilevazione dei bisogni di formazione delle varie strutture;
- c) verifica delle novità normative più recenti.

a) Analisi di priorità e strategie indicate nel DUP di Atersir

I risultati della rilevazione dei bisogni di formazione devono essere coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Documento Unico di Programmazione, con particolare riguardo alla necessità:

- di accrescere l'efficienza dell'ente;
- di migliorare la qualità dei servizi erogati;
- di sviluppare la cultura delle pari opportunità anche attraverso l'adozione di strumenti di conciliazione dei tempi vita lavoro, come previsto anche dal *Piano triennale delle azioni positive*, disciplinato dalla direttiva del Ministero della Funzione pubblica n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";
- di sviluppare altresì la legalità all'interno dell'Agenzia, attraverso formazione mirata alla prevenzione della corruzione del personale;
- di sviluppare e consolidare la cultura della trasparenza nell'ambito dell'attività di Atersir;
- di sensibilizzare il personale dell'Agenzia rispetto alle problematiche connesse al trattamento dei dati personali, e di fornire la necessaria preparazione tecnico-operativa al personale che ha accesso a dati personali, partecipa al loro trattamento e alle connesse attività di controllo;
- di accrescere la consapevolezza del personale dell'Agenzia rispetto al fondamentale tema della salute e della sicurezza sul lavoro.

b) Rilevazione dei bisogni di formazione

I Dirigenti delle Aree hanno raccolto e sintetizzato le richieste dei propri collaboratori. Sulla base delle esigenze rappresentate sono state individuate le azioni formative e definite priorità da parte della Direzione dell'Agenzia.

c) Verifica delle novità normative più recenti

La definizione del piano della formazione 2022/2024 ha tenuto in grande considerazione le novità normative introdotte a livello nazionale e pertinenti ai compiti istituzionali di Atersir, prevedendo alcuni importanti momenti di aggiornamento specifico su tali temi.

Attività programmate

Il Piano triennale 2022/2024 tiene conto degli obiettivi fissati dalla programmazione delle attività dell’Agenzia, delle priorità e dei cambiamenti tecnologici intercorsi, degli aggiornamenti normativi e degli adeguamenti organizzativi (assunzione di nuovo personale, ri-organizzazione, ri-definizione ed ampliamento delle competenze dell’Agenzia ecc.).

Le proposte formulate dai dirigenti delle Aree sono state accolte e ricomprese nel programma elaborato relativo alle attività formative da svolgere, in rapporto alle risorse disponibili ed alle priorità segnalate.

Modalità di realizzazione della formazione

Le esigenze formative previste nel Piano possono essere soddisfatte:

1. mediante l’affidamento a soggetti esterni, che realizzano gli interventi necessari secondo le puntuali indicazioni dell’Agenzia medesima;
2. facendo partecipare il personale dell’Agenzia ad iniziative progettate e svolte integralmente da soggetti esterni (eventualmente selezionati con le procedure previste per l’acquisizione di beni e servizi);
3. mediante adesione ad iniziative di formazione finanziata (ad es. adesione al programma INPS Valore PA, Syllabus, ...);
4. attraverso modalità di affiancamento e addestramento sul lavoro.

Si predilige comunque la modalità di erogazione frontale o mista (e-learning/aula).

Si richiede comunque, a fianco dell’attività formativa “eterodiretta” di cui al presente Piano, che il personale dell’Agenzia provveda costantemente ed autonomamente ad effettuare autoformazione ed aggiornamento rispetto alle evoluzioni nei settori di attività

dell'Agenzia, attività senz'altro consentite dalle adesioni alle diverse banche dati e riviste specialistiche di settore effettuate da ATERSIR; questo al fine di consentire il migliore e più efficiente funzionamento dell'Agenzia stessa.

Diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico

Al fine di creare una cultura condivisa ed ottimizzare le risorse a disposizione delle attività formative, i partecipanti ai percorsi formativi, ivi comprese quelle erogate da soggetti esterni all'Agenzia, sono tenuti a trasmettere le conoscenze acquisite agli altri collaboratori impiegati nell'ambito lavorativo oggetto delle iniziative medesime. Ciò può avvenire, secondo le indicazioni del dirigente della struttura, mediante esemplificazione pratica (da attuarsi anche nell'ordinario contesto lavorativo), attraverso comunicazione orale/teorica, infine, in caso di partecipazione ad eventi esterni all'Agenzia, anche trasmettendo il materiale e la documentazione acquisiti.

Relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione

Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", la formazione riveste un'importanza cruciale per le attività di prevenzione e contrasto della corruzione; per questo motivo la partecipazione ai percorsi formativi in materia è definita come obbligatoria per le categorie di personale di volta in volta individuate.

In specifico, i fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche RPCT) in raccordo con il dirigente responsabile della formazione e le iniziative formative sono programmate nel Piano annuale della formazione in base a:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti sulle tematiche dell'etica e della legalità e del contenuto del Codice disciplinare e di comportamento;
- livello specifico, rivolto al RPCT, ai dirigenti, ai referenti anticorruzione riguardante la mappatura di tutti i processi (analisi e descrizione dei processi e relative fasi), individuazione delle responsabilità, valutazione e ponderazione del rischio secondo le indicazioni ANAC.

Valutazione della formazione erogata

Modalità della valutazione

Le attività formative svolte in house saranno soggette a valutazione del grado di soddisfazione dei discenti tramite un questionario individuale (in allegato) volto a testare l'opinione dei partecipanti in merito agli apprendimenti e all'organizzazione del corso, oltre all'approfondimento di eventuali suggerimenti utili alla programmazione di interventi futuri.

Sulla base dei risultati della valutazione e della **rendicontazione effettuata**, nonché nell'analisi dei risultati delle attività svolte, l'Area Amministrazione e supporto alla regolazione provvederà a predisporre il nuovo Piano della formazione.

Risorse finanziarie

Stanziamento economico

Lo stanziamento disponibile per il triennio è il seguente:

- per l'anno 2022 è pari ad € 19.195,00
- per l'anno 2023 è pari ad € 26.100,00
- per l'anno 2024 è pari ad € 30.000,00

Per quanto concerne le richieste di partecipare a corsi e convegni che si tengono fuori Regione, e che pertanto comportano spese di missione, ci si riserva la facoltà di autorizzare o meno la partecipazione anche in relazione alla possibilità di impegnare tali spese nell'apposito capitolo di bilancio.

È favorita la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione gratuiti/finanziati che siano ritenuti attinenti ai fabbisogni ed alle competenze dell'Agenzia.

Allegato:

Elenco attività formative 2022-2024

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO

La preghiamo gentilmente di compilare questo breve questionario di gradimento: ci aiuterà a capire se le sue aspettative sono state soddisfatte e come possiamo migliorare.

Il questionario è anonimo.

CORSO

Si prega di esprimere una valutazione in una scala da 1 a 10, in una scala da non soddisfacente a molto soddisfacente.

UTILITÀ

a) Congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

b) Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

c) Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento segnalate

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

d) Come giudica il suo grado di coinvolgimento (interesse ai contenuti, propensione ad intervenire durante la lezione, ecc.) per la durata del corso?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

DIDATTICA/ DOCENTI

e) Come giudica, complessivamente, lo stile di conduzione da parte del/i docente/i?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

f) Esprima la sua valutazione rispetto ai seguenti elementi caratterizzanti la docenza:

Padronanza dei contenuti e chiarezza espositiva

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

g) Gestione dell'aula: capacità comunicative e relazionali con singoli e gruppi (in caso di esercitazioni, simulazioni, ...)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

h) Spazio per le domande/interventi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

i)Organicità e sequenzialità nella presentazione degli argomenti

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MATERIALE DIDATTICO

l) Completezza e utilità dei materiali a supporto della didattica (anche per il lavoro)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

m) Funzionalità e confortevolezza dei locali utilizzati



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

n) Adeguatezza delle attrezzature a disposizione (videoproiettore, lavagna luminosa, ecc.)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Quali aspetti dell'intervento formativo ritiene di dover ulteriormente approfondire:

Commenti e spiegazioni (attese insoddisfatte, proposte di miglioramento, spiegazione delle valutazioni negative espresse)

Grazie della collaborazione



AGENZIA TERRITORIALE DELL'EMILIA-ROMAGNA PER I SERVIZI IDRICI E RIFIUTI

Allegato “Elenco attività formative 2022-2024”

nr. progr	AREA tematica	Attività	Obiettivi formativi	Partecipanti	num. persone	Priorità	Collegamento agli obiettivi
1	A - Giuridico normativa generale	Anticorruzione e trasparenza	Formazione su adempimenti richiesti dal PTPCT	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022	Atersir_comunica
2	A - Giuridico normativa generale	Anticorruzione e trasparenza	Corso specifico operativo su presdisposizione pratica PTPCT e sez. II del PIAO	Dir/ASR	10	2022	Atersir_comunica
3	A - Giuridico normativa generale	Codice appalti	RUP e DEC ruoli e responsabilità	SII	6	2022	Affidamenti
4	A - Giuridico normativa generale	Codice appalti	RUP e DEC ruoli e responsabilità	SGR	6	2022	Affidamenti
5	A - Giuridico normativa generale	Codice appalti	Formazione continua e costante sugli appalti, in particolare sotto soglia comunitaria	ASR/SII/SGR	30	2022-2024	Affidamenti
6	A - Giuridico normativa generale	Formazione sul GDPR	GDPR: formazione al personale incaricato del trattamento dei dati personali e ai soggetti attuatori	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022	Atersir_riorganizzata
7	A - Giuridico normativa generale	Procedimento amministrativo	Conferenze di servizi	SII	15	2022	Autorizzazioni e pareri SII
8	A - Giuridico normativa generale	Procedimento amministrativo	Redazione atti	Neo assunti	20	2023	Attività strutturali
9	A - Giuridico normativa generale	SPL	La regolazione dei SPL - elementi giuridici ed economici	SGR/SII/ASR neo assunti	10	2022	Regolazione
10	A - Giuridico normativa generale	SPL	Il sistema dei contratti di lavoro dei lavoratori nei servizi pubblici locali di pertinenza dell'Agenzia	ASR	5	2022	Affidamenti
11	B - Area organizzazione e personale	Programmazione e governance	Formazione su Piano integrato di attività e organizzazione	Dir/ASR + Dirigenti	10	2022	Atersir_cresce
12	B - Area organizzazione e personale	Tutoraggio su tematiche di personale	Affiancamento per revisione strumenti di gestione del personale (Fondo dirigenti e relative pesature, regolamenti)	ASR	4	2022 -2023	Atersir_riorganizzata
13	C - Area manageriale	Comunicazione	Comunicazione efficace in riunioni tecniche, istituzionali, meeting interni, e stesura testi. Metodologia, tecnicità, strumenti	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022	Atersir_comunica
14	E - Area economico - finanziaria	Equilibri economici finanziari affidamenti	Affidamenti: l'equilibrio economico finanziario, la validazione per il pef, il subentro	Profili economici	6	2023	Affidamenti Validazione Controllo gestori
15	E - Area economico - finanziaria	PNRR	Rendicontazione delle spese per interventi PNRR	Dir/ASR/SII/SGR	40	2023	Atersir finanzia
16	G - Area informatica e telematica	Formazione digitale	Miglioramento del livello informatico di base - utilizzo avanzato degli strumenti	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022	Atersir digitale
17	G - Area informatica e telematica	Office (Excel, Word, Access, Powerpoint)	Miglioramento del livello informatico di base - utilizzo avanzato degli strumenti	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022-2024	Atersir digitale
18	G - Area informatica e telematica	Strumenti di Google	Approfondimento utilizzo strumenti collaborativi di G Suite	Dir/ASR/SII/SGR	40	2022	Atersir digitale
19	I - Area tecnico specialistica	Corsi obbligatori D. Lgs. 81/2008	Formazione obbligatoria sicurezza sul lavoro	Neo assunti	10	2022	Attività strutturali
20	I - Area tecnico specialistica	Corsi obbligatori D. Lgs. 81/2009	Formazione obbligatoria squadre primo soccorso	Squadra primo soccorso		2022	
21	I - Area tecnico specialistica	Gestione rifiuti	LCA (life cycle assessment) dei rifiuti e della gestione dei rifiuti	SGR	12	2022	Pianificazione SGR
22	I - Area tecnico specialistica	Gestione SII	Il controllo delle gestioni del Servizio Idrico Integrato: il controllo degli investimenti e le approvazioni dei progetti	SII	12	2023	Controlli gestori
23	I - Area tecnico specialistica	Metodo tariffario SGR	Formazione tecnica sul metodo tariffario rifiuti	Economici/SGR		2023	Attività strutturali
24	I - Area tecnico specialistica	Metodo tariffario SII	Formazione sul metodo tariffario SII	SII/Economici + SGR per confronto metodi tariffari	15	2022	Attività strutturali
25	I - Area tecnico specialistica	Responsabilità estesa del produttore rifiuti	Sistemi EPR nella gestione dei rifiuti urbani e dei rifiuti da imballaggi in particolare	SGR	15	2022	Regolazione
26	I - Area tecnico specialistica	Risorse idriche	L'evoluzione delle risorse idriche in Emilia-Romagna alla luce del cambiamento climatico	SII	15	2022	Regolazione

Allegato alla determinazione n. 149 del 31 maggio 2022

Oggetto: **Piano triennale della Formazione del personale anni 2022-2024 dell'Agencia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti. Approvazione.**

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria a norma dell'art. 183 comma 7 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Dirigente
Area Amministrazione e
Supporto alla Regolazione
Dott.ssa Elena Azzaroli
(documento firmato digitalmente)

Data di esecutività
Bologna, 31 maggio 2022