



Agenzia Nazionale

PER L'AMMINISTRAZIONE E LA DESTINAZIONE DEI BENI SEQUESTRATI E CONFISCATI ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Piano della Formazione Criteri e modalità di attuazione

2024 - 2026

Sommario

Premessa	3
La struttura organizzativa dell'ANBSC	4
Il contesto normativo della formazione	7
Il fabbisogno formativo	10
La progettazione della formazione.....	14
Le azioni formative per il triennio 2024-2026	15
La Formazione obbligatoria	15
La Formazione di base	17
La formazione strategica.....	21
La Formazione avanzata	23
Criteri di selezione	24
Modalità di partecipazione.....	24
Adempimenti post-corso	25
Finanziamento della formazione	26

Premessa

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza indefettibile e basilare, parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione, dunque, riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale del processo formativo è quello della valorizzazione delle risorse umane, fondata non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche sulla motivazione, leva essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Un ruolo strategico riveste la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codici di comportamento, prevista da specifiche disposizioni (v. art.54 c.7 D.lgs. 165/2001 e art.15 comma 5 DPR 16 aprile 2013, n.62), rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Nell'ambito della gestione del personale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente le attività formative.

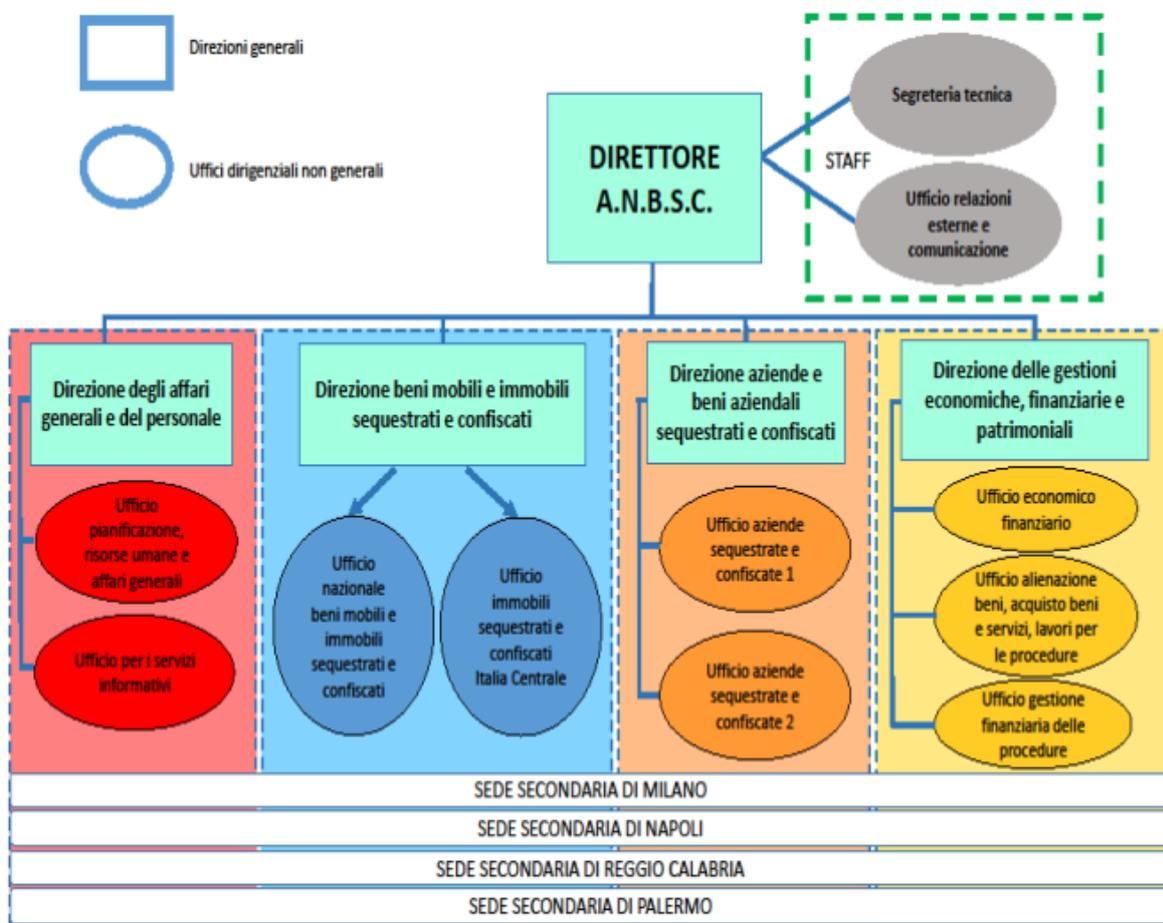
Il Piano della Formazione del personale è, pertanto, il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi da realizzare. Attraverso la predisposizione del predetto piano si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorirne lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici.

Il presente documento, frutto del processo di pianificazione della formazione di tutto il personale in servizio presso questa Agenzia per il triennio 2024-2026, si caratterizza, in continuità con il precedente piano triennale per la formazione, per l'accresciuta importanza strategica assegnata alla specializzazione del medesimo personale, in relazione al rafforzamento della missione istituzionale attribuita all'ANBSC dal legislatore in occasione della revisione operata al codice antimafia (D.lgs. n. 159/2011) dal decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 e, da ultimo, dal D.L. 22 giugno 2023 n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023 n. 112, che prevede, tra l'altro, un incremento dell'organico di 100 unità.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale Piano, sono stati coinvolti i Dirigenti generali, ai quali è stato richiesto di individuare le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

La struttura organizzativa dell'ANBSC

Nell'organigramma che segue viene rappresentata graficamente l'attuale struttura organizzativa dell'Agenzia, risultante dall'adozione del provvedimento di organizzazione n. 29603 del 2 luglio 2019 e tenuto conto del provvedimento n. 1566 del 13.01.2021 con il quale è stata apportata una modifica organizzativa e funzionale agli Uffici della Direzione Generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali. Il sopra citato provvedimento ha previsto l'articolazione territoriale e organica delle Direzioni generali, delle Sedi secondarie oltre che degli Uffici e dei Servizi.



In base all'attuale quadro normativo di cui al D.lgs. 159/2011, artt. da 113 a 113-ter, come integrato e modificato dalla legge n. 161 del 2017, dal decreto-legge n. 113 del 2018, convertito dalla legge n. 132 del 2018, dalla legge n. 161 del 17 ottobre 2017 nonché dall'art. 27 di 75/2023 convertito con la legge 112/2023 la dotazione organica dell'Agenzia è stata incrementata dapprima da 30 a 200 unità complessive, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non dirigenziali e successivamente da 200 a 300 unità. Il regolamento di cui al D.P.R. n. 118/2018, nel definire i contingenti della nuova dotazione organica, ha

disposto anche una nuova articolazione degli uffici dirigenziali prevedendo, nell'ambito della dotazione organica complessiva di 200 unità, 19 posizioni dirigenziali, delle quali 4 di livello dirigenziale generale, 15 di seconda Fascia. Di seguito si riportano le Tabelle esplicative della dotazione organica dell'Agenzia

Qualifiche dirigenziali	Dotazione organica
Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali	4
Dirigenti di seconda fascia– Dirigenti	15
Totale	19

Qualifiche non dirigenziali	Dotazione organica
Terza area	234
Seconda area	47
Totale	281
Totale della dotazione organica: 300 unità	

Le tabelle che seguono fotografano la situazione dell'organico dell'ANBSC e del contingente del personale in comando/distacco/fuori ruolo o altra assegnazione temporanea in rapporto anche a quanto stabilito dall'art. 113 bis del D.lgs. 159/2011 commi 3 e 4 ter.

Detta normativa speciale ha previsto che l'ANBSC, nelle more del completamento della propria dotazione organica, si avvalga di personale in servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando/distacco/fuori ruolo (assegnazione temporanea) al fine di consentire all'Agenzia stessa, quale Ente di nuova istituzione, di attendere alla specifica mission istituzionale attribuitale.

Tali disposizioni, infatti, autorizzano l'ANBSC ad avvalersi di una aliquota, non superiore a 100 unità, di personale non dirigenziale (appartenente alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché ad enti pubblici economici) in posizione di comando, distacco o fuori ruolo anche in deroga alla vigente normativa generale in materia di mobilità temporanea e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Detto personale conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fisso, continuativo ed accessorio, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, con oneri a carico dell'amministrazione di appartenenza e successivo rimborso da parte dell'Agenzia all'amministrazione di appartenenza dei soli oneri relativi al trattamento accessorio.

Tale facoltà è riconosciuta proprio in virtù dei peculiari compiti cui l'ANBSC è preposta che necessitano, sovente, di competenze specialistiche e trasversali.

Dotazione organica – Dirigenti – Situazione al 31 dicembre 2023

Qualifiche dirigenziali	Posti organico ¹	Posti coperti	Posti non coperti
Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali	4	4**	4
Dirigenti di seconda fascia – Dirigenti	15	10 (°°)	5
Totale	19	14	9

(°°) di cui due posti ricoperti da un funzionario di ruolo e un esperto esterno con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001

** dei quattro posti dirigenziali di prima fascia 2 sono coperti da dirigenti di II fascia con incarico di I e 2 da incarichi ex art. 113 ter del CAM

Dotazione organica – Personale delle aree – Situazione al 31 dicembre 2023

Qualifiche non dirigenziali	Posti organico ²	Posti coperti	Posti non coperti
Area dei funzionari ex terza area	234	76(**)	157
Area degli assistenti ex seconda area	47	20***	27
Totale	281	96	184

(**) Le 76 unità comprendono n.3 unità in posizione di comando OUT e una unità con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001

***Le 20 unità comprendono 1 unità in comando OUT

1 Posti definiti dal D.P.R. 118/2018

2) Posti definiti dal D.P.R. 118/2018 e dal D.L. 75/2023

Dotazione organica “rafforzata” – Situazione al 31 dicembre 2023

ASSEGNAZIONI TEMPORANEE			
Qualifiche non dirigenziali	N. unità di personale in assegnazione temporanea con oneri a carico dell'ANBSC (alla data del 31 dicembre 2022)	N. unità di personale in posizione di comando ex art.113 bis co. 4 ter D.Lgs 159/2011	Forze di Polizia ex art.113-bis co. 4 ter D.Lgs 159/2011
Area dei funzionari	7	29	15(***)
Area degli assistenti ex seconda area	10	14	

(***) Le n.15 unità sono comprensive di una n.1 unità di GdF con oneri a carico di ANBSC.

Il contesto normativo della formazione

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

Tra questi, i principali sono:

- Decreto Legislativo n. 165/2001, articolo 1, comma 1, lettera c) rubricato “finalità ed ambito di applicazione”, reca la previsione di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”*. Il successivo art. 7, comma 4 prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- Direttiva 13/12/2001 del Dipartimento della funzione pubblica sulla formazione e sulla valorizzazione del personale della pubblica amministrazione in un’ottica di formazione continua che abbraccia l'intero arco della vita lavorativa, cercando sempre di coniugare i bisogni dell'individuo con i bisogni dell'organizzazione;
- Direttiva 23/03/2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*, la quale promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;
- Direttiva 30/11/2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto *“nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”*, successivamente integrata dalle indicazioni operative del 24 gennaio 2024 che esortano le amministrazioni a promuovere la formazione di 24 ore annue per tutto il personale;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto-legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni in Legge n. 122 del 2010 ed in particolare l’articolo 6, comma 13 in materia di contenimento della spesa pubblica per attività di formazione;

- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 70, recante "riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135";
- Contratti Collettivi del Comparto Funzioni Centrali, per il personale non dirigenziale e Area funzioni centrali per il personale dirigenziale;
- D.P.R. 9 agosto 2018, n. 118, *“Regolamento recante la disciplina sull'organizzazione e la dotazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Agenzia ai sensi dell'articolo 113, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159”*;
- Decreto-legge n. 113 del 4 ottobre 2018 recante *“disposizioni in materia di protezione internazionale e immigrazione, sicurezza pubblica, nonché misure per la funzionalità del Ministero dell'Interno e l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata”*;
- Atto organizzatorio dell'ANBSC n. 29603 del 2 luglio 2019 e n. 69735 del 10 dicembre 2021;
- Atto di indirizzo del Ministro dell'Interno del 24 febbraio 2023;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ANBSC (PIAO) n. 7378 del 31 gennaio 2024;
- Piano della formazione dell'ANBSC 2022 2024;
- Decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i. recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, che all'art. 6, comma 2, lett. b) indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate *“al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”*.
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, e i successivi decreti attuativi (in particolare il d.lgs. 33/13 e d.lgs. 39/13 che prevedono tra i vari adempimenti l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:*
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione e ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.
- Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) GDPR n. 2016/679 il quale prevede, all'articolo 32, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli Enti;

- Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al d.lgs. 7.03.2005 n. 82, successivamente modificato ed integrato (d.lgs. n. 179/2016 d.lgs. N. 217/2017), il quale all'articolo 13 prevede che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuino politiche di reclutamento e formazione del personale, finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

Il fabbisogno formativo

A norma dell'art. 110 CAM, all'Agenzia sono attribuiti i seguenti compiti:

- acquisizione dei flussi informativi necessari per l'esercizio dei propri compiti istituzionali;
- ausilio all'autorità giudiziaria nell'amministrazione e custodia dei beni e delle aziende sequestrati nel corso dei procedimenti di prevenzione e penali;
- amministrazione e destinazione dei beni e delle aziende confiscati ai sensi dell'articolo 38 del CAM, dal provvedimento di confisca emesso dalla corte di appello, in esito ai procedimenti di prevenzione e penali.

Lo svolgimento di tali complesse attività richiede l'acquisizione e il potenziamento di conoscenze e competenze altamente specialistiche in tema di gestione aziendale ed immobiliare nonché rispetto alle tematiche trasversali di gestione finanziaria delle procedure e di quanto connesso all'autofunzionamento dell'ANBSC.

In tale ambito, particolare cura richiedono le azioni volte all'ingegnerizzazione e standardizzazione dei processi, in una logica di innovazione e miglioramento continuo.

Il fabbisogno formativo è quindi correlato alle seguenti Aree tematiche:

- Gestione dei beni immobili
- Gestione delle aziende
- Management e Sviluppo delle Risorse umane
- Economia, Contabilità, Finanza e Statistica
- Innovazione e Digitalizzazione della P.A.
- Internazionalizzazione e Unione Europea

Di seguito si dettagliano i contenuti delle aree tematiche.

AREA TEMATICA
Gestione dei beni immobili

Legislazione antimafia
Amministrazione erariale dei beni immobili confiscati (aspetti normativi e contabili)
Amministrazione giudiziaria
Destinazione e riutilizzo a fini sociali dei beni confiscati
I controlli amministrativi e contabili
Diritto processuale penale
Estimo civile
Cartografia (GIS)
Mappe catastali (SIT)
Urbanistica-Edilizia
Tipologie di vincoli-Procedure sanatoria edilizia
Due diligence immobiliare
Diritto ed organizzazione dei soggetti del Terzo settore (Codice del T.S. dlgs.3/7/2017 n. 117)
Le fonti di finanziamento per gli Enti del Terzo settore
Articolazione degli ETS e forme di rappresentanza (il tema delle reti)
Gestione di progetti in ambiente multi-agenzia
Il capitale sociale e la relativa promozione

AREA TEMATICA
Gestione delle aziende

Legislazione antimafia
Amministrazione dei beni aziendali confiscati (aspetti normativi e contabili)
Amministrazione giudiziaria
Destinazione e riutilizzo dei beni aziendali confiscati.
Forme giuridiche cooperative e associative, l'Imprenditorialità sociale
Diritto del lavoro
Le liquidazioni delle società
I controlli amministrativi e contabili
Gestione del patrimonio aziendale sequestrato
Diritto processuale penale
Commissariamento delle imprese
Normativa relativa alle imprese in crisi
Diritto tributario d'impresa e diritto commerciale
Economia aziendale
Business process engineering
Responsabilità penale delle persone giuridiche e lotta al riciclaggio
Tutela dei terzi e dei lavoratori
Organizzazione aziendale e assetti di *corporate governance*
Il fenomeno dell'impresa mafiosa
Diritto ed organizzazione dei soggetti del Terzo settore (Codice del T.S. dlgs.3/7/2017 n. 117)
Le fonti di finanziamento per gli Enti del Terzo settore
Articolazione degli ETS e forme di rappresentanza (il tema delle reti)
Gestione di progetti in ambiente multi-agenzia
Il capitale sociale e la relativa promozione

AREA TEMATICA Management e Sviluppo delle Risorse umane
Gestione risorse umane Contratti di lavoro Normativa previdenziale Tecniche normative Project management <i>Problem solving</i> Stili di leadership Analisi dell'organizzazione e dei processi Processi decisionali Processi di pianificazione Definizione del budget direzionale Controllo di gestione Ruolo e funzioni del controller Misurazione e valutazione della performance Relazioni sindacali Lavoro di Gruppo Smart working Comunicazione Tecniche di comunicazione integrata Orientamento all'utenza Benessere organizzativo, mobbing e pari opportunità Sicurezza nei luoghi di lavoro Trasparenza Formazione
AREA TEMATICA Economia, Contabilità, Finanza e Statistica
Elementi di analisi economico-finanziaria e patrimoniale Contabilità e bilancio Contabilità finanziaria e economico-patrimoniale nella P.A. Normativa fiscale e tributi La spesa pubblica Gestione dei beni patrimoniali Il Portale Acquisti in Rete (strumenti gestionali e di negoziazione) Approvvigionamenti e affidamenti di beni e servizi nella PA Contratti di servizi e forniture Fondo Unico Giustizia Normativa e procedure sugli appalti Vendite di patrimonio immobiliare pubblico Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo-contabile
AREA TEMATICA Innovazione e Digitalizzazione della P.A.
Il Codice dell'Amministrazione digitale Digitalizzazione della PA Progettazione e gestione dei processi informatici Patente Europea per l'uso del Computer livello base (ECDL base)

Patente Europea per l'uso del Computer livello standard (ECDL standard)
Applicativi in uso all'Agenzia
Linguaggi di programmazione (JAVA)
Sicurezza informatica e protezione dei dati
Gestione del web
Normativa sulla privacy
Anticorruzione
Il *whistleblowing*

AREA TEMATICA
Internazionalizzazione e Unione Europea

Utilizzo dei fondi comunitari
La rendicontazione finanziaria dei progetti a valere sui Fondi europei a gestione diretta
Fondi strutturali europei: metodologie e tecniche per la valutazione dei progetti
La Politica di Coesione dell'Unione europea: programmazione, progettazione e gestione dei Fondi SIE e dei Fondi diretti
Lingue straniere (Inglese)

La progettazione della formazione

Nella elaborazione del presente Piano si è tenuto conto dei seguenti principi ispiratori:

- coinvolgimento nelle attività formative di tutte le risorse umane presenti a qualsiasi titolo in Agenzia;
- previsione di interventi formativi in tutte le aree tematiche individuate nella fase di mappatura del fabbisogno formativo; al riguardo è stata diramata una apposita circolare ai Dirigenti generali al fine di acquisire le specifiche esigenze di formazione del personale loro assegnato con particolare attenzione alla formazione ritenuta fondamentale e quindi da ascrivere all'ambito di quella che di seguito verrà indicata come "*strategica*", in relazione alle peculiari attività svolte dall'Agenzia.
- individuazione di un'ampia platea dei soggetti chiamati ad erogare la formazione, al fine di acquisire competenze specialistiche, comprese quelle di taglio pratico, anche con il coinvolgimento di formatori appartenenti agli ordini professionali che, normalmente, interagiscono con i dipendenti dell'Agenzia, al fine di creare le condizioni per un efficace interscambio operativo fondato su tecniche condivise;
- realizzazione di corsi di primo inserimento, rivolti ai dipendenti neoassunti e assegnati all'Agenzia in posizione di comando o distacco;
- implementazione delle attività di collaborazione con i principali atenei dislocati sul territorio nazionale per lo svolgimento di corsi di formazione e master di II livello sul tema dei beni confiscati, finalizzati a dare maggiore qualità alle operazioni di riutilizzo dei beni, soprattutto di quelli aziendali.

Il contesto dello stato emergenziale che si è delineato per l'evoluzione della situazione epidemiologica derivante dalla diffusione del COVID -19 ha dato indiscutibilmente slancio allo sviluppo della formazione a distanza, con il coinvolgimento di discenti formati sul territorio nazionale senza costi di spostamento e ottimizzando i tempi con l'incentivazione all'uso delle tecnologie digitali più innovative.

Per quanto attiene alle modalità di concreta erogazione delle iniziative formative, tenendo conto dei cambiamenti organizzativi nell'ambito della P.A. i corsi di formazione saranno svolti in modalità varie, in presenza, *e-learning*, *live streaming* tenuti da personale interno, dalla SNA, dall'INPS-Valore P.A. o anche da esperti professionisti e/o docenti da individuare all'esito di convenzioni con Enti pubblici, ai sensi dell'articolo 15 della Legge 241/90, oppure ricorrendo al libero mercato con le modalità previste dal Codice dei contratti.

Nel presente Piano si intende, altresì, dare forte impulso al potenziamento delle competenze individuali di base, trasversali, e complementari per realizzare la transizione amministrativa e digitale in atto e dare sostegno al Programma di efficientamento e reingegnerizzazione dei processi dell'ANBSC.

Al fine di assicurare la massima trasparenza in tema di accesso alle singole iniziative di formazione, si avrà cura di esplicitare, in un'apposita sezione del Piano, i criteri di valutazione delle richieste di partecipazione, con caratteristiche di oggettività e riscontrabilità.

Le azioni formative per il triennio 2024-2026

Il *core business* e gli obiettivi generali e specifici dell'Agenzia, alla luce delle valutazioni appena rappresentate, conducono ad una programmazione del piano formativo che riflette, sia le esigenze di sviluppo e potenziamento delle competenze connesse all'amministrazione e destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, nelle diverse declinazioni anche trasversali di tali attività, sia di quelle relative alla gestione delle risorse umane, finanziarie ed informatiche.

Per dare piena attuazione ai diversi interventi formativi individuati secondo le specifiche aree tematiche, la formazione è articolata in 4 diversi ambiti: Formazione obbligatoria, Formazione di base, Formazione strategica e Formazione avanzata.

La Formazione obbligatoria

Secondo le specifiche disposizioni in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd Legge Severino), in particolare il comma 5, lettera b), il comma 8, il comma 10, lettera c), il comma 11 e secondo quanto ribadito dall'ANAC nel PNA 2019, *“la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta a tutto il personale dipendente”*.

Pertanto, attesa l'obbligatorietà normativamente prevista, questa Agenzia nel corso del 2022 ha avviato lo specifico programma formativo offerto dalla SNA *“Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR”* al quale ha partecipato tutto il personale in servizio, che sarà riproposto, in relazione ai nuovi ingressi di personale, negli anni successivi.

Per quanto attiene alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, il presente Piano prevede la riprogrammazione delle attività formative già offerte nel 2021, 2022 e 2023 nel rispetto delle scadenze previste dalla normativa di settore.

In tale ambito saranno attivati corsi di formazione e/o aggiornamento in relazione alle diverse figure indicate dalla normativa (Lavoratori, Dirigenti, RSPP, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti Antincendio a rischio basso) con riferimento al personale in servizio presso le sedi centrali e territoriali.

Per la formazione in materia di protezione dei dati, le disposizioni previste nel Regolamento Europeo 2016/679 (*General Data Protection Regulation* o GDPR) all'art. 39 stabiliscono i compiti assegnati al Responsabile della protezione dei dati (D.P.O.) includendo tra i controlli dell'osservanza del regolamento, anche la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.

Stante la rilevanza e l'obbligatorietà normativa di tale disciplina che impatta, trasversalmente, sulla quasi totalità delle attività amministrative dell'Agenzia, nel triennio 2024-2026 si favorirà un'ampia partecipazione del personale coinvolto nella materia e dei dirigenti.

Denominazione del corso	Ente erogatore
Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR	SNA
Corso per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	SNA/ enti di formazione
Formazione generale e specifica sulla sicurezza ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. 81/08	Enti di formazione
Addetti alle emergenze di prevenzione incendi	Enti di formazione
Addetti alle emergenze di Primo soccorso in azienda	Enti di formazione
Protezione della privacy: regole, ruoli e profili operativi	SNA/Enti di formazione

La Formazione di base

INPS – VALORE PA

L'offerta formativa in questo ambito comprende corsi rivolti a tutto il personale, distribuiti nelle aree tematiche di interesse dell'Agenzia ed erogati dalla SNA, da INPS "Valore P.A." e da Enti di formazione (operatori privati nello specifico settore, individuati a seguito di procedure di evidenza pubblica). Rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, l'ANBSC ha aderito anche per il 2023 al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale. Mediante questo programma, i funzionari interessati, appartenenti alle amministrazioni che si sono previamente accreditate, possono essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa su base regionale.

I funzionari delle Amministrazioni accreditate possono esprimere le loro preferenze sui corsi che l'INPS ha ritenuto validi sotto il profilo dei contenuti e della professionalità dei formatori, e compatibilmente con le risorse disponibili, attiva i corsi che hanno ottenuto i maggiori consensi in ciascun ambito di materie sulla base di una distribuzione territoriale (regionale). Per l'ANBSC nel corso del 2024, sulla base dei predetti criteri avranno luogo i seguenti corsi:

- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi metodi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social. Ascolto efficace organizzazione delle informazioni
- La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi.- Il Pnrr ed il Piano per l'informatica,
- Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche,
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico,
- Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security
- Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management,
- Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione

SNA

Sul sito della SNA è stato pubblicato il catalogo dei corsi che saranno svolti nel corrente anno, tra i quali l'ANBSC ha provveduto a selezionare quelli ritenuti più idonei ad assicurare un'adeguata preparazione professionale, in linea con i delicati compiti istituzionali suoi propri.

AIR e VIR: strumenti e tecniche di valutazione degli interventi normativi	SNA Roma	In aula
Aspetti fiscali del bilancio e del reddito di impresa	SNA Roma	In aula
Come gestire le relazioni per un colloquio di feedback efficace	SNA Roma	In aula
Comunicazione pubblica & social network	SNA Roma	In aula
Corso di certificazione linguistica C1	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Corso di certificazione linguistica C2	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Cyber sicurezza per la PA: elementi introduttivi		In aula
		Blended
Data science per la PA	E-learning	eLearning
Digitalizzazione e modernizzazione dei contratti - Corso di formazione di aggiornamento utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti	E-learning	eLearning
Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici	E-learning	eLearning
<i>Drafting</i> normativo	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Esperto in Protocollo e Cerimoniale	SNA Roma	In aula
Fiscalità della crisi di impresa	SNA Roma	In aula
Fondi Strutturali e d'Investimento: metodologie e tecniche della valutazione	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti. "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023). Le novità più rilevanti"	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Gestione e rendicontazione dei fondi strutturali e d'investimento dell'UE per i Piccoli Comuni - In collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica	SNA Roma	Blended
Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali - In collaborazione con ARAN	E-learning	eLearning
Gli aiuti di Stato: tra ordinamento europeo e disciplina nazionale nell'epoca del PNRR	E-learning	eLearning
Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Il Codice Unico di Progetto (CUP) - Generazione e utilizzo	E-learning	eLearning
Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli regolativi	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli	eLearning	eLearning
	SNA Roma	Blended
Il linguaggio dell'Amministrazione - In collaborazione con Accademia della sca	eLearning	eLearning
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico	E-learning	eLearning
		Blended
Il sistema dei controlli nelle Amministrazioni statali	SNA Roma	In aula
Il sistema tributario italiano e le riforme fiscali	E-learning	eLearning

Imposta sul Valore Aggiunto nazionale - In collaborazione con Agenzia delle Entrate	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Intelligenza artificiale per la Pubblica Amministrazione	SNA Roma	In aula
Introduzione alla contabilità pubblica	E-learning	eLearning
Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici - Corso di formazione base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti	E-learning	eLearning
Introduzione alla statistica	E-learning	eLearning
Investire sul capitale umano: competenze e formazione - In collaborazione con Dipartimento Funzione Pubblica	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
L'innovazione nelle politiche pubbliche: la policy capacity	SNA Roma	In aula
La contabilità integrata armonizzata negli Enti Pubblici non economici	SNA Roma	In aula
La cooperazione amministrativa in Europa	E-learning	eLearning
La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
La disciplina dei contratti pubblici - Corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti	E-learning	Blended
	SNA Roma	
La disciplina europea dei servizi, dei servizi digitali e la digitalizzazione della PA	E-learning	eLearning
La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale	E-learning	In aula
	SNA Roma	Blended
La gestione e rendicontazione dei progetti nell'ambito delle politiche europee di coesione	E-learning	Blended
	SNA Roma	
La misurazione e la valutazione della performance: tra organizzazione e controllo di gestione	SNA Roma	In aula
La previsione strategica: futuro e metodi di anticipazione	E-learning	Blended
	SNA Roma	
La responsabilità del dipendente pubblico	E-learning	eLearning
La revisione contabile negli enti e organismi pubblici	E-learning	In aula
La strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile	SNA Roma	In aula
Laboratori sulla gestione del personale	E-learning	eLearning
Laboratorio di comunicazione efficace	E-learning	eLearning
Le abilità del manager: comportamenti, strumenti e sviluppo	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Le nuove famiglie professionali e la disciplina contrattuale- In collaborazione con Dipartimento Funzione Pubblica	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Le politiche di coesione dell'Unione europea: evoluzione di lungo periodo e nuova programmazione	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Le statistiche ufficiali per la PA - In collaborazione con ISTAT	E-learning	eLearning
L'organizzazione dell'Amministrazione: modelli, pratiche, strumenti	E-learning	eLearning
L'Unione europea: sistema istituzionale, politiche materiali e profili programmatici	E-learning	eLearning
Modelli di determinazione dei costi standard	SNA Roma	In aula
Motivare i collaboratori	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Negoziazione nelle organizzazioni complesse	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Open data: regole, modelli e soluzioni	E-learning	eLearning
Organizzare e gestire gruppi di lavoro	E-learning	In aula

	SNA Roma	Blended
Organizzazione e tecnologie abilitanti per la trasformazione digitale	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning Blended
Pianificazione, piano triennale e progettazione di interventi per la transizione digitale	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning Blended
L'analisi degli indicatori statistici, economici e sociali nell'ambito dell'attuazione del PNRR	SNA Roma	
Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio		eLearning
Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla Legge 190/2012 al PNRR	E-learning	eLearning
Principi di management pubblico	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Procedimenti basati su sistemi documentali e registri pubblici	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Processo di definizione della strategia: il ruolo del dirigente	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Progettare le politiche pubbliche: il policy design	SNA Roma	In aula
Project management nella PA	E-learning	Blended
	SNA Roma	
Protezione della privacy: regole, ruoli e profili operativi	E-learning	eLearning
Relazioni esterne, istituzionali & Public affairs	SNA Roma	In aula
Sistemi decisionali e supporto alla PA: il ruolo dei dati e dell'intelligenza artificiale	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Sistemi operanti in cloud e perimetro di sicurezza	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning
Sostenibilità della PA: strategie, gestione e rendicontazione	SNA Roma	In aula
Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato: elementi economici, contabili, finanziari e ambientali - Corso di formazione	E-learning	eLearning
	SNA Roma	
Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici	E-learning	In aula
	SNA Roma	eLearning Blended
Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato (cd. FOIA) nel sistema italiano: introduzione, buone pratiche, profili tecnici e operativi - In collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica	E-learning	eLearning
	SNA Roma	Blended
Ufficio stampa & media relations	SNA Roma	In aula

La formazione strategica

Nell'ambito dell'offerta formativa erogata dalla SNA, di cui sopra, il presente piano individua corsi considerati "strategici" per l'espletamento dei compiti assegnati al personale dirigenziale e non dirigenziale.

Per l'anno in corso, tenuto conto della necessità di contenimento della spesa e di garantire la funzionalità delle sedi di servizio, è stato previsto un contingente limitato di unità per la partecipazione ai corsi sottoindicati, specificamente designati dai rispettivi dirigenti previo consenso degli interessati. Gli stessi dirigenti avranno altresì cura di assicurare la rotazione dei discenti negli anni successivi.

	Titolo	Sede/Sedi	Modalità	
DAC	Aspetti fiscali del bilancio e del reddito di impresa	SNA Roma	In aula	4 unità
DAC	Fiscalità della crisi di impresa	SNA Roma	In aula	5 unità
DIGE DAG	Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti. "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023). Le novità più rilevanti"	E-learning	Blended	8 unità
DAG		SNA Roma		
DAG	Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche	E-learning	In aula	1 unità
		SNA Roma	eLearning	
DAG	Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico	E-learning	eLearning	1 unità
			Blended	
DAC/DIC	La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni	E-learning	In aula	14 unità
		SNA Roma	ELearning	
DIGE	La revisione contabile negli enti e organismi pubblici	E-learning	In aula	2 unità
DIC	L'analisi degli indicatori statistici, economici e sociali nell'ambito dell'attuazione del PNRR	E-learning	E-learning	5 unità
DIRIGENTI	Progettare le politiche pubbliche: il policy design	SNA Roma	In aula	5 unità
DIRIGENTI		E-learning	In aula	
	Sistemi decisionali e supporto alla PA: il ruolo dei dati e dell'intelligenza artificiale	SNA Roma	eLearning	
SEG tecnica		Ufficio stampa & media relations	SNA Roma	In aula

Le indicazioni operative per la partecipazione ai corsi saranno rese note mediante apposite circolari.

Come accennato nelle premesse, con il popolamento dei ruoli dell’Agenzia, derivante anche dalle recenti modifiche normative, si ritiene opportuno garantire ai nuovi arrivati un programma formativo di base, di carattere generale, strutturato in moduli di taglio operativo erogati da enti di formazione all’esito di specifiche convenzioni.

Dopo una prima fase di *assessment* delle competenze professionali, saranno previsti moduli specialistici rivolti a tutto il personale dell’Agenzia, ripartiti in base alle diverse aree gestionali - beni immobili e aziende - preordinati all’approfondimento e alla valorizzazione delle competenze già possedute.

I moduli specialistici – finalizzati a formare figure professionali in grado di affrontare le sfide poste dagli strumenti di contrasto alla criminalità economica e organizzata nella gestione e destinazione dei beni sequestrati – affronteranno le tematiche più rilevanti trattate dall’Agenzia: dal procedimento di aggressione patrimoniale in sede penale e di prevenzione, alle diverse ipotesi di provvedimento ablatorio, sia con riferimento ai beni mobili e immobili che alle aziende.

Detti moduli saranno curati oltre che da docenti del mondo accademico, da professionisti di settore.

Nella proposta didattica, all’analisi normativa si accompagnerà una costante attenzione alla prassi seguita nell’amministrazione e destinazione dei beni e delle aziende dislocate sul territorio nazionale.

Un focus particolare sarà dedicato all’integrazione dei sistemi di amministrazione e management, utile alla gestione delle posizioni che vedono coinvolti beni aziendali.

Sono state, inoltre, avviate forme di collaborazione con l’Ordine dei dottori commercialisti e con l’Ordine degli avvocati, che si prevede di sviluppare ed incrementare attraverso iniziative di formazione del personale nelle materie attinenti alle comuni attività lavorative.

Anche nel 2023 l’Agenzia ha aderito al programma di *assessment* e formazione digitale “*Syllabus*” promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, dando così attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, così come previsti nella recente Direttiva del 24 marzo u.s. del Ministro della Pubblica amministrazione “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”. Tale iniziativa, contenuta negli obiettivi previsti nel PNRR è finalizzata al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle competenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, all’accrescimento culturale del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione in carriera. L’ANBSC ha raggiunto l’obiettivo posto dalla citata Direttiva, avendo assicurato il completamento delle attività di formazione di almeno il 30% del personale e si prevede che i dipendenti interessati dall’iniziativa cresceranno progressivamente, fino a poter assicurare che almeno il 55% abbia conseguito gli obiettivi formativi al 31 dicembre 2024 e che almeno il 75% li abbia conseguiti al termine del 2025.

La Formazione avanzata

L'attività svolta dall'Agenzia, come più volte evidenziato, richiede conoscenze e competenze altamente specialistiche non rintracciabili nei percorsi formativi comuni alle altre pubbliche amministrazioni. Occorre, quindi, uno sviluppo significativo, attraverso il potenziamento di conoscenze e competenze molto settoriali, soprattutto in tema di gestione aziendale ed immobiliare nel contesto delle procedure di confisca, senza tuttavia tralasciare le tematiche trasversali di supporto alla gestione amministrativa, in particolare per le materie legate alla contabilità finanziaria, economica e patrimoniale e all'innovazione, alla trasparenza etc. A tale scopo proseguirà nel triennio 2024/2026 l'attività dell'ANBSC volta a promuovere percorsi di alta formazione del personale in servizio mediante la stipula di convenzioni, preferibilmente a titolo gratuito, con i principali Atenei, per la frequenza di specifici master, dottorati di ricerca e corsi di perfezionamento. I dirigenti dell'Agenzia offriranno la propria partecipazione, in qualità di docenti, sempre a titolo gratuito, a fronte della messa a disposizione di posti in favore del personale dell'Agenzia.

In tale specifico ambito si segnala il rinnovo delle collaborazioni con l'Università "Alma Mater" di Bologna, l'"Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano", la "Federico II" di Napoli e l'"Unitelma Sapienza" di Roma. In particolare, con quest'ultimo Ateneo è stata recentemente rinnovata una convenzione quadro per realizzare forme integrate di collaborazione scientifica, didattica e formativa attraverso l'organizzazione di corsi di formazione nello specifico settore dei beni confiscati. In tale contesto, l'Unitelma Sapienza ha messo a disposizione dell'ANBSC 20 borse di studio per la frequenza del master di II livello intitolato "*La gestione dei beni confiscati per amministratori giudiziari*" a fronte delle docenze gratuite rese dai dirigenti dell'Agenzia.

Denominazione del corso	Ente erogatore
Corso di Alta Formazione per Amministratori giudiziari di Aziende e Beni Sequestrati e Confiscati (AFAG)	Università Cattolica del Sacro Cuore Alta Scuola "Federico Stella" sulla Giustizia Penale (ASGP)
Corso di Alta Formazione in gestione delle aziende sequestrate e confiscate alle mafie (GASCOM)	Università Federico II di Napoli
Mater Gestione e riutilizzo dei beni sequestrati e confiscati	Università Alma Mater Studiorum di Bologna
La gestione dei beni confiscati per amministratori giudiziari	Unitelma Sapienza di Roma
Corso di perfezionamento in Amministrazione Giudiziaria di Beni e Aziende	Università LUISS - Roma

Rimane ferma la possibilità che, in aggiunta alle modalità di formazione sopradescritte, nel corso di ogni anno, potranno essere organizzati momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti al personale, in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e disposizioni di servizio.

Criteri di selezione

I criteri contenuti nella presente sezione sono finalizzati alla soddisfazione di una duplice esigenza:

- fornire ai dirigenti preposti alle singole strutture dell’Agenzia chiare linee guida relative alle procedure di individuazione del personale che accede, previa approvazione da parte del Responsabile della formazione, alle singole iniziative formative;
- fornire al personale essenziali istruzioni in ordine alle modalità di partecipazione ed ai correlati successivi adempimenti.

Il processo di individuazione svolto dai suddetti dirigenti dovrà avvenire alla luce delle seguenti esigenze:

- valutare prioritariamente le esigenze di formazione dell’ufficio;
- garantire la regolare funzionalità delle ordinarie attività lavorative dell’ufficio nel quale il dipendente svolge il proprio servizio;
- considerare le esigenze familiari o personali del dipendente, al fine di garantire le pari opportunità ed assicurare la concreta partecipazione alle attività formative;

Le candidature segnalate da ciascun dirigente sono autorizzate dal Responsabile della formazione in base ai seguenti criteri che verranno utilizzati in via progressiva:

- 1) priorità al personale direttamente impegnato nell’attività oggetto del corso di formazione, ferma restando l’esigenza di garantire un’ampia, graduale e uniforme distribuzione delle conoscenze e delle competenze afferenti sia la specifica attività dal soggetto formato, sia l’azione complessivamente attuata dall’ANBSC;
- 2) priorità al personale che non abbia già svolto corsi analoghi, per materia e peso, su designazione dell’Agenzia, a quello proposto ovvero che non abbia già svolto corsi nello stesso anno;
- 3) priorità al personale con maggiore anzianità di servizio in ANBSC, eccezion fatta per i dipendenti nell’ultimo biennio antecedente il collocamento a riposo;
- 4) valutazione del curriculum.

Modalità di partecipazione

Non è consentita la partecipazione, in qualità di dipendenti dell’Agenzia, ad alcun evento formativo, rientrante tra le attività programmate e non programmate dal Piano triennale di formazione, se non preventivamente autorizzato sia dal dirigente cui fa capo il dipendente che dal Responsabile della formazione.

La formazione costituisce un diritto-dovere sia per il dipendente che per l'ANBSC. La frequenza a tutte le iniziative formative pianificate, pertanto, è obbligatoria ed i dirigenti sono tenuti a garantire, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto degli obiettivi assegnati, la partecipazione dei propri dipendenti alle diverse attività formative.

La partecipazione all'attività formativa comporta l'obbligo della frequenza secondo l'orario stabilito nel programma.

Qualora il dipendente designato sia impossibilitato a partecipare all'attività formativa per i motivi di seguito elencati è tenuto a darne comunicazione e documentazione tempestiva all'Ufficio del Personale che informerà il Responsabile della formazione dell'ANBSC:

- infortunio;
- malattie e gravi motivi personali;
- visite mediche già programmate.

Il personale in rapporto di lavoro part-time prende parte alle iniziative formative concordando preventivamente con il dirigente dell'ufficio/direzione dal quale dipende la variazione della giornata/periodo lavorativo, qualora non coincidente con l'orario predeterminato.

Il personale in congedo di maternità non partecipa alle iniziative formative ma viene garantita, comunque, la frequenza al primo corso utile.

Adempimenti post-corso

Al termine dell'attività formativa il dipendente è tenuto a trasmettere al Responsabile della formazione dell'ANBSC l'eventuale attestato comprovante l'esito della valutazione finale, ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale, e all'ufficio del personale tutti gli attestati di frequenza.

Al termine delle attività di formazione dovrà altresì essere compilato il questionario di gradimento che si unisce al presente piano formandone parte integrante (All. a).

Il suddetto questionario, da riempire in modalità anonimizzata direttamente sul sito istituzionale, sarà indispensabile ai fini della individuazione dei bisogni formativi e per la valutazione di impatto della formazione svolta al fine di migliorare lo sviluppo delle conoscenze di tutto il personale.

Finanziamento della formazione

Per il triennio 2024/2026, alle voci di conto U.1.03.02.04.004 - *Acquisto di servizi per formazione obbligatoria* e U.1.03.02.04.999 - *Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c.*, sono state stanziati le somme sotto riportate finalizzate ad assicurare il completamento delle attività formative programmate:

U.1.03.02.04.004 - Acquisto di servizi per formazione obbligatoria

2024	2025	2026
10.000,00	10.000,00	10.000,00

U.1.03.02.04.999 Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c.

2024	2025	2026
50.000,00	50.000,00	50.000,00

Si evidenzia che il livello degli stanziamenti di risorse destinate alla realizzazione del presente Piano è stato reso possibile dal decreto-legge n. 113 del 2018 che ha disposto una deroga rispetto alle rigorose norme di contenimento della spesa pubblica *“fino al terzo esercizio finanziario successivo all’adeguamento della dotazione organica di cui all’articolo 113-bis comma 1”* del CAM.