



PIANO DELLA FORMAZIONE 2019

Sommario

Premessa	2
1 - Il contesto di riferimento	3
1.1 - La riforma del sistema camerale	3
1.2 - Le risorse economiche	4
1.3 - Le risorse umane	4
2 - Risorse destinate al finanziamento dell'attività di formazione	5
3 - Metodologia di fruizione delle iniziative.....	6
4 - Le tematiche principali	7
4.1 - Nuovi servizi e sviluppo delle competenze interne.....	7
4.2 - Digitalizzazione	8
4.3 - Formazione obbligatoria	9
4.3.1 - Formazione ex D.M. 26 ottobre 2012, n. 230	9
4.3.2 - Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro	9
4.3.3 - Anticorruzione e trasparenza	9
4.3.4 - Prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo	10
4.3.5 - Disciplina in materia di tutela dei dati personali.....	11
5 - Interventi formativi specifici	11
5.1 - Implementazione nuovo sistema contabile (CON2)	11
5.2 - Tematiche ulteriori	12
6 - Monitoraggio dell'attività formativa	12

Premessa

La Camera di Commercio di Pistoia riconosce alla formazione un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche di sviluppo e valorizzazione del personale, quale risorsa strategica e funzionale al miglioramento continuo dei processi dell'Ente e quindi dei servizi all'utenza.

La formazione, nel rispetto del disposto degli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali in quanto applicabili, nonché delle disposizioni contrattuali e normative in materia applicabili alla dirigenza, è intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti, avuto riguardo al contesto di riferimento e alla sua evoluzione.

La pianificazione dell'offerta formativa deve essere ampia e diversificata sia nelle metodologie che negli strumenti formativi per garantire percorsi di apprendimento coerenti ai bisogni dei partecipanti e trasferibili al contesto operativo di riferimento, contemperando tale esigenza con quella del contenimento dei costi e dei tempi.

L'azione formativa deve essere progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate, coniugate con gli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale.

Il processo di pianificazione dell'attività formativa deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle sue diverse fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni.

Il piano annuale della formazione viene redatto nel rispetto delle predette linee generali e presenta, anche per l'anno 2019, elementi di ampia flessibilità in considerazione del contesto di riferimento che si presenta in forte evoluzione ed è connotato dalla presenza di significativi elementi di incertezza che si riflettono inevitabilmente sul processo di programmazione e pianificazione delle attività a tutti i livelli.

1 - Il contesto di riferimento

1.1 - La riforma del sistema camerale

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 219/2016 di riforma del sistema delle Camere di Commercio, queste ultime hanno assunto un ruolo ricco di nuovi contenuti non tanto – o non solo - nelle competenze quanto nelle modalità di erogazione dei servizi.

Ciò richiede un elevato sforzo in termini di formazione del personale, già avviato nel biennio 2017/2018 sulla base di interventi formativi progettati e erogati da Unioncamere nazionale, in vista del completamento di un percorso ancora in divenire i cui tempi si stanno dilatando oltre ogni previsione iniziale.

Come si ricorderà, a seguito dell'intervento della sentenza della Corte costituzionale n. 261 del 13 dicembre 2017, il processo di accorpamento con la Camera di Commercio di Prato ha subito una ulteriore battuta di arresto ed è ripreso solo in data 1° marzo 2018 con la pubblicazione dell'avviso per l'avvio delle procedure che dovranno portare all'insediamento del Consiglio della costituenda Camera di Commercio di Pistoia-Prato, procedure ad oggi ancora in essere. Nel contempo non risulta ancora emanato il Decreto Ministeriale previsto inizialmente dall'art. 7, c. 3, del D.M. 8 agosto 2017 e ora previsto dal medesimo articolo del D.M. 16 febbraio 2018, Decreto che dovrà definire i servizi da rendersi su tutto il territorio nazionale nonché gli ambiti prioritari di intervento.

Nonostante il perdurare di tali elementi di incertezza appare necessario, al fine di mantenere un ruolo attivo nelle politiche economiche del territorio, proseguire nel percorso di riqualificazione del personale avviato nel 2017 oltre che rispondere alle esigenze dettate da obblighi normativi in continuo divenire e delinearne quindi, nell'ambito del presente piano, se non le singole iniziative (le difficoltà in tal senso sono palesi dato il contesto di riferimento) quantomeno le direttrici principali.

Come indicato anche dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica, *"nel momento di profondo cambiamento che sta attraversando il sistema camerale nel suo complesso, nonché la Camera di*

Commercio di Pistoia in particolare, assume una rilevanza strategica la gestione delle risorse umane, ancor più di quanto non possa esserlo stato in passato: il personale camerale è da considerarsi come sempre un elemento di valore in termini di professionalità e competenze e, di conseguenza, le spese per lo sviluppo di tali risorse sono da considerarsi investimenti”¹.

1.2 - Le risorse economiche ²

L’individuazione delle risorse disponibili per l’attuazione dei programmi annuali stabiliti dall’Ente deve tener conto sia degli effetti di misure gestionali volte a recuperare efficienza e efficacia nell’impiego delle risorse stesse, sia delle misure di razionalizzazione e riduzione della spesa imposte dalle manovre di finanza pubblica (si fa riferimento, tra l’altro, alla L. 133/2008, alla L. 122/2010, alla L. 135/2012, alla L. 228/2013 e da ultimo alla L. 89/2014 e al D.L. 90/2014).

In particolare si ricorda come l’art. 28, c. 1, del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, ha disposto la riduzione del 50% della misura del diritto annuale camerale, principale fonte di finanziamento dell’Ente, riduzione confermata dall’art. 4 del D.Lgs. 219/2016 rendendo necessaria l’adozione di una politica di rigido contenimento dei costi al fine di limitare l’utilizzo degli avanzi patrimonializzati e salvaguardare così l’equilibrio di medio periodo dell’Ente.

1.3 - Le risorse umane ³

Il processo di riforma in corso, unito alla riduzione delle risorse disponibili a seguito della drastica riduzione della misura del diritto annuale, ha reso necessario adottare una politica di rigido contenimento dei costi del personale al fine di assicurare il tendenziale equilibrio economico della nuova Camera di

¹ La Relazione Previsionale e Programmatica per l’anno 2019 è stata approvata dal Consiglio con Deliberazione n. 11/2018 del 5 novembre 2018. Si veda, in particolare, la linea strategica H “Innovazione e Qualità”.

² Per un quadro maggiormente esaustivo si veda l’allegato A) alla Relazione Previsionale e Programmatica per l’anno 2019.

³ Per un quadro maggiormente esaustivo si veda l’allegato B) alla Relazione Previsionale e Programmatica per l’anno 2019.

Commercio, favorendo le fuoriuscite di personale fino a quando ciò è stato possibile senza compromettere in maniera significativa la funzionalità dell'Ente.

Il protrarsi delle procedure per la costituzione del nuovo Ente ha determinato una riduzione del personale in servizio a livelli numericamente inferiori alla dotazione organica provvisoria determinata con Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 8 agosto 2017 e confermata con Decreto 16 febbraio 2018 e ulteriori cessazioni sono previste in relazione ai recenti provvedimenti assunti dal Governo in materia pensionistica.

Tale situazione, unita al divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo stabilita dall'art. 3, c. 9, del D.lgs. 219/2016, richiede una sempre maggior flessibilità di utilizzo del personale, supportata da idonei percorsi formativi.

2 - Risorse destinate al finanziamento dell'attività di formazione

Stante il valore strategico riconosciuto alla formazione i documenti di programmazione economico-finanziaria prevedono la destinazione di risorse destinate al finanziamento dell'attività di formazione complessivamente superiori all'importo minimo di cui all'art. 49-ter, c. 12, del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali e alle corrispondenti disposizioni applicabili al personale con qualifica dirigenziale, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa fatti comunque salvi dalla citata disposizione contrattuale, e tenuto conto del quadro economico-finanziario di contesto:

Voce di spesa ⁴	Importo
Spese per la valorizzazione delle competenze	€ 10.000,00
Spese per la formazione al personale ex D.Lgs. 81/2008	€ 1.000,00
Spese esclusivamente per la formazione al personale	€ 8.615,00
Totale	€ 19.615,00

⁴ La ripartizione tiene conto, ai fini della classificazione e dell'applicazione dei limiti di spesa, della direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle indicazioni contenute deliberazione n. 116/2011/PAR della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia

Le risorse di cui sopra non comprendono le spese per trasferte, anch'esse soggette a rigide limitazioni.

A tali risorse si aggiungono le risorse poste a disposizione a livello di sistema camerale da Unioncamere Italiana mediante l'organizzazione di percorsi formativi e di valorizzazione delle competenze fruibili gratuitamente dal personale camerale, fatte salve le spese di cui al periodo precedente.

3 - Metodologia di fruizione delle iniziative

La fruizione delle iniziative formative – a fini di contenimento dei costi e dei tempi - dovrà avvenire ordinariamente via web limitando la partecipazione in presenza ai casi in cui tale modalità non sia contemplata. Deroche potranno essere autorizzate dal Segretario generale in caso di tematiche particolari in relazione alle quali si ritenga utile e funzionale la presenza al fine di consentire un confronto tra i partecipanti difficilmente realizzabile nelle ordinarie forme di formazione a distanza.

Si conferma altresì l'opportunità di ricorrere, ove possibile, a metodi di autoformazione basate sulla condivisione delle conoscenze acquisite anche mediante la partecipazione a specifiche iniziative formative.

L'esperienza maturata negli anni passati ha dimostrato, infatti, come gli attori del processo di formazione (dirigente e responsabili di servizio) conoscendo bene le competenze professionali del personale dei propri uffici, l'ambiente, il clima lavorativo e i flussi di lavoro riescono a centrare non solo le necessità formative/informative ma anche le modalità di erogazione e di trasferimento delle conoscenze.

L'arricchimento formativo in tal senso è a doppio binario permettendo di spalmare le conoscenze su una platea sempre più ampia creando le premesse per informazioni di base e assume un'importanza particolare data la situazione evolutiva evidenziata in premessa al fine di valorizzare la flessibilità.

Importante anche il ricorso a forme di condivisione di percorsi formativi resi disponibili da Enti terzi suscettibili di apportare un arricchimento del bagaglio di conoscenze basato su esperienze realizzate anche in contesti diversi, in quanto applicabili all'Ente camerale.

4 - Le tematiche principali

Di seguito si indicano le principali tematiche che saranno affrontate nell'ambito del programma formativo per l'anno 2019, individuate in continuità con la pianificazione 2018. Tali tematiche, peraltro, seppure raggruppate secondo macro-voci, fanno parte di un quadro organico in cui esistono molteplici interrelazioni.

4.1 - Nuovi servizi e sviluppo delle competenze interne

Nel 2019 proseguirà, da parte di Unioncamere, la progettazione e l'erogazione di interventi formativi finalizzati a consolidare e implementare le competenze del personale camerale in relazione al nuovo ruolo che le Camere di Commercio sono chiamate a svolgere, anche in relazione alla progressiva definizione del ruolo stesso.

Sono attualmente in corso interventi formativi specialistici (rivolti a figure in possesso di specifiche competenze di base) concernenti l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (indirizzata in maniera specifica ai *controller* e ai funzionari responsabili della gestione del personale); al consolidamento delle competenze del personale già operante nell'ambito del PID (Punto Impresa Digitale – si veda anche il successivo paragrafo 4.2) e dell'Ufficio Brevetti e Marchi (iniziativa organizzata in collaborazione con il Ministero dello Sviluppo Economico e l'UIBM).

Stante la metodologia concretamente adottata da Unioncamere nel biennio 2017/2018 nell'ambito degli ulteriori percorsi per l'annualità in corso, al momento in via di definizione, si possono individuare le seguenti casistiche:

- interventi rivolti a figure in possesso di requisiti di base di elevata specializzazione anche tecnica o a figure professionali specifiche: i partecipanti saranno individuati tra le figure in possesso dei requisiti richiesti nell'ambito dell'organico delle due Camere di Commercio accorpate (Pistoia e Prato), di concerto tra i vertici delle due Amministrazioni, al fine di massimizzare l'utilità dell'intervento formativo;
- interventi dedicati a specifiche linee di attività: nell'ambito dei contingenti massimi di norma stabiliti da Unioncamere sarà data priorità al personale operante nello specifico settore di attività; qualora il

contingente non risulti esaurito saranno valutate manifestazioni di interesse da parte di personale operante in altri settori tenuto conto delle attitudini e delle esigenze di servizio;

- interventi a carattere trasversale: saranno valutate prioritariamente eventuali manifestazioni di interesse tenuto conto del settore di attività, delle attitudini nonché delle esigenze di servizio.

4.2 - Digitalizzazione

Il tema della digitalizzazione investe sia lo sviluppo dei nuovi servizi che la Camera di Commercio sarà chiamata a garantire, sia gli aspetti dell'organizzazione interna in relazione ai quali proseguirà il percorso di digitalizzazione delle procedure che il sistema camerale ha ormai avviato da decenni.

In quanto allo sviluppo dei nuovi servizi una parte fondamentale sarà incentrata sul consolidamento dei servizi digitali legati (anche, ma non in via esclusiva) al progetto Punto Impresa Digitale (PID) finanziato con parte della maggiorazione del diritto annuale a decorrere dall'anno 2018.

Il progetto PID si colloca all'interno del piano nazionale industria 4.0 che, attraverso numerosi strumenti, punta a rilanciare la competitività delle imprese italiane, sostenendole nei loro programmi di investimento e di innovazione. Gli enti camerali dovranno occuparsi della diffusione della conoscenza relativa ai vantaggi derivanti da investimenti in tecnologie e dell'assistenza alle imprese nella comprensione della propria maturità digitale, stimolandole nella realizzazione di progetti di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale.

Per raggiungere tali obiettivi, pur non potendo prescindere dal ricorso a servizi esterni, è comunque necessaria una formazione specifica del personale dedicato alla realizzazione del progetto, formazione rientrante nell'ambito di cui al precedente paragrafo 1 già avviata nel biennio precedente e che proseguirà anche nel 2019.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni assume un'importanza rilevante la prosecuzione dell'integrazione del sistema di gestione documentale (GEDOC) con gli altri sistemi in uso dalla Camera di Commercio.

Sulla base dei progressivi rilasci che saranno effettuati da parte di InfoCamere saranno programmate, se necessarie, sessioni formative da realizzarsi anche in collaborazione con la stessa InfoCamere.

Nel corso del 2019 sarà progressivamente introdotto il nuovo titolare delle Camere di Commercio che comporta una completa rivisitazione delle attuali modalità di protocollazione e archiviazione informatica dei documenti investendo non solo l'unità organizzativa deputata alla tenuta del protocollo informatico bensì tutte le unità organizzative dell'Ente che, per la parte di competenza, saranno chiamate a ridefinire il piano fascicolare sulla base delle nuove regole. La data di effettivo avvio della fase di implementazione sarà successiva alla conclusione del processo di accorpamento più volte citato potendosi anche verificare la condizione per uno slittamento al 2020. Anche in tal caso, tuttavia, tutte le unità organizzative saranno impegnate nella progressiva ridefinizione del piano fascicolare del nuovo Ente.

A tal fine saranno garantiti i necessari interventi formativi da definirsi, nelle modalità e nei tempi, a seguito della precisazione degli elementi di cui sopra.

4.3 - Formazione obbligatoria

4.3.1 - Formazione ex D.M. 26 ottobre 2012, n. 230

Il Segretario generale sarà destinatario della formazione prevista dall'art. 12 del D.M. 26 ottobre 2012, n. 230 (Linea manageriale di aggiornamento permanente), secondo le modalità che saranno stabilite da Unioncamere ai sensi del medesimo articolo.

4.3.2 - Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

Nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa in materia nel 2019 sono previsti i seguenti interventi formativi:

- corso di aggiornamento destinato ai "preposti";
- corso di aggiornamento per i dipendenti abilitati all'uso del defibrillatore;
- corso annuale di aggiornamento (4 ore) destinato al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

4.3.3 - Anticorruzione e trasparenza

Così come previsto dal vigente "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" saranno realizzati interventi formativi in materia, differenziati in quanto a tematiche e durata:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: formazione su eventuali aggiornamenti del PNA e provvedimenti ANAC in

materia o, comunque, finalizzati all'aggiornamento del PTPCT, della durata minima di sei ore;

- tutto il personale: aggiornamento su PTPCT e tematiche trasversali a cura del RPPCT e/o di Unioncamere Toscana o altro soggetto individuato dall'Amministrazione: durata media minima per dipendente 2 ore;
- personale appartenente alle aree individuate quali aree a rischio medio o elevato dal PTPCT (Aree di rischio personale, contratti pubblici, metrologia legale, sovvenzioni e contributi): aggiornamento di cui al punto precedente nonché aggiornamento su tematiche specifiche afferenti l'area di attività; durata media minima per dipendente (inclusa la formazione di cui al punto precedente) 3 ore. Il RPPCT potrà valutare l'opportunità, in relazione alle citate esigenze di flessibilità organizzativa, di estendere la formazione di cui al presente punto a tutto il personale.

4.3.4 - Prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90, ha radicalmente modificato il D.Lgs. 231/2007 (recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione") estendendo, tra l'altro, l'ambito di applicazione soggettivo alle Camere di Commercio.

La piena applicazione della norma non può prescindere dall'emanazione delle linee guida di cui all'art. 10, c. 3, del D.Lgs. 231/2007 come da ultimo modificato, così come confermato anche da parte di Unioncamere nazionale, con nota acquisita al prot. 16402 del 27 dicembre 2017.

Nella stessa nota viene annunciata la costituzione di un apposito gruppo di lavoro a livello nazionale per fornire indicazioni omogenee, una volta disponibili dette linee guida che, al momento, non risultano ancora emanate.

I necessari interventi formativi potranno essere compiutamente programmati solo a seguito dell'elaborazione di dette indicazioni.

Sarà invece garantita la partecipazione del Responsabile della Funzione Antiriciclaggio nonché del personale che costituisce il nucleo permanente dell'Ufficio Assistenza Qualificata alle Imprese, già direttamente interessato dalla normativa in oggetto, a iniziative formative di sistema in materia.

4.3.5 - Disciplina in materia di tutela dei dati personali

In attuazione della nuova disciplina in materia di Privacy dettata dal Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR) nonché dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, di adeguamento della normativa nazionale, il personale deve essere destinatario di apposita formazione in materia.

Un primo intervento formativo di aggiornamento a carattere generale della durata di due ore e destinato a tutti i dipendenti (rientrante nell'attività di supporto realizzata dalla Società di Sistema InfoCamere finanziata con risorse aggiuntive rispetto alle risorse indicate al paragrafo 2) è stato realizzato nel primo trimestre dell'anno.

Saranno realizzati i seguenti ulteriori interventi:

- attività di tutoraggio (sempre rientrante nell'attività di supporto realizzata dalla Società di Sistema InfoCamere) per l'analisi dei trattamenti al fine della compilazione e aggiornamento del registro dei trattamenti;
- intervento formativo sulle procedure per la gestione di *data breach* (violazione di dati);
- intervento formativo sulle interrelazioni tra la nuova disciplina in materia di tutela dei dati personali e gli obblighi di trasparenza (poiché la trasparenza rappresenta una delle misure principali di contrasto alla corruzione tale formazione varrà anche ai fini del monte ore della formazione di cui al paragrafo 4.3.3).

5 - Interventi formativi specifici

5.1 - Implementazione nuovo sistema contabile (CON2)

Nel 2019 proseguirà la formazione necessaria all'implementazione del nuovo sistema contabile (CON2) avviata nel 2018 secondo tempi da definirsi in relazione all'effettivo andamento delle procedure di accorpamento con la Camera di Commercio di Prato.

5.2 - Tematiche ulteriori

Interventi su ulteriori specifiche tematiche, di natura prevalentemente specialistica e ad oggi non programmabili, potranno aver luogo a seguito di valutazione puntuale da parte del Segretario generale/Dirigente competente e in presenza delle necessarie risorse economiche.

Le esigenze formative potranno emergere all'esito delle procedure di monitoraggio di cui al successivo paragrafo 6 e/o su segnalazione specifica dei responsabili delle unità operative.

6 - Monitoraggio dell'attività formativa

I dipendenti che fruiscono degli interventi formativi, sia che gli stessi siano organizzati direttamente dall'Ente che da soggetti terzi e indipendentemente dal mezzo di fruizione (formazione in presenza, in sede o fuori sede; formazione a distanza), sono tenuti a compilare tempestivamente, alla fine dell'intervento, il questionario di gradimento predisposto dall'Amministrazione, indicando altresì eventuali suggerimenti di miglioramento e/o proposte relative a nuovi interventi formativi.

Tali questionari formeranno oggetto di successiva elaborazione al fine di disporre dei dati necessari alla:

- valutazione dell'efficacia degli interventi formativi effettuati;
- valutazione dei fabbisogni formativi ai fini dell'integrazione della pianificazione relativa all'anno in corso e alla predisposizione della pianificazione relativa all'anno successivo (tale valutazione sarà integrata dalle segnalazioni formulate direttamente dai responsabili delle Unità Operative).

L'aggiornamento della modulistica in corso e la precisazione delle procedure per la compilazione, presentazione e successiva elaborazione dei questionari, nonché per la presentazione di proposte formative, formeranno oggetto di specifico Ordine di Servizio.