



Agenzia Territorio

Formazione virtuale

Firmato la scorsa settimana, uscito ufficialmente solo oggi, il **piano di Formazione dell'Agencia del Territorio per il 2005** (scaricabile sul nostro sito).

Può sembrare materia di scarsa rilevanza ma è tutt'altro, visto che dal piano di formazione si comprende **quale investimento** l'Agencia intende fare sulla professionalità dei propri dipendenti e quindi, che futuro si prefigge.

Leggendo l'accordo **c'è poco da stare allegri**, con meno di 170.000 ore di formazione previste (168.958, per la precisione) contro le circa 500.000 ore concordate dagli stessi sindacati alle dogane (che hanno circa lo stesso numero di dipendenti).

Ma c'è di più. Leggendo con attenzione la tabella delle ore di formazione scopriamo che la fetta più grossa di ore (82.734) riguarda il "vecchi" processi di passaggi nelle aree e tra le aree, quelli, per capirci che non si sa se andranno a buon fine... scopriamo che ben 41.652 ore saranno impegnate a coprire i contratti di formazione-lavoro di una cinquantina di nuovi dipendenti precari... che si aggiungeranno agli LTD già presenti. (altro che stabilizzazione)... scopriamo che 7.476 ore saranno destinate alla cosiddetta Formazione Manageriale (per dirigenti e affini).

E così ci troviamo in mano un numero reale di 37.116 ore di formazione... equivalenti a meno di 4 ore procapite medie!

Mica male visto che dappertutto si scrive che la **formazione è la leva strategica** su cui la Pubblica Amministrazione punta per il suo sviluppo futuro.

Certo, qualcuno dirà, l'accordo parla di ulteriori 100.000 ore di formazione non inserite al suo interno... ma chiunque sia stato al tavolo di trattativa, in piena onestà non potrebbe che affermare che questo numero è maturato più per **coprire le vergogne** del resto dell'accordo che come vera previsione di investimento.

Così, anche per il 2005, l'Agencia del Territorio ha perso l'ennesima occasione e si candida nuovamente ad essere la più povera, sia economicamente che di spirito, delle tre Agenzie... concentrando la formazione su pochi, pochissimi, dipendenti (come potrebbe essere diversamente) e lasciando allo sbando tutti gli altri...

... e questo, con il 2006 alle porte, con il decentramento che incombe, non è certo un buon segnale.

PER QUESTO LE RdB NON HANNO FIRMATO L'ACCORDO



PROTOCOLLO DI INTESA SUL PIANO DI FORMAZIONE

Il giorno 10 marzo 2005, presso la sede centrale dell'Agencia del Territorio, la delegazione dell'Agencia del Territorio ha incontrato le Organizzazioni Sindacali nazionali CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, SALFi, FLP, RdB/CUB e CISAL INTESA.

Nel corso dell'incontro è stato illustrato il "Piano di formazione" rivolto a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato dell'Agencia del Territorio per l'anno 2005.

Le parti, pertanto

convengono

di approvare il documento allegato, che è parte integrante del presente protocollo.

A livello regionale si terranno incontri con le OO.SS. volti ad individuare i criteri, da applicare a livello locale, per la partecipazione del personale alle attività di formazione.

Si precisa che le attività previste dal Piano, non essendo indirizzate alla totalità dei lavoratori, non rientrano fra quelle previste dall'art. 83, comma 6 del CCNL.

Ulteriori interventi formativi a supporto dell'attività prevista dalla Legge 311/2004 art. 1 commi da 367 a 373, valutabili in circa 100.000 ore, saranno oggetto di successivi passaggi.

La Delegazione dell'Agencia

Organizzazioni Sindacali

_____ FIRMATO _____

CGIL/FP

___ FIRMATO ___

CISL/FPS

___ FIRMATO ___

UIL/PA

___ FIRMATO ___

UNSA/SALFi

___ FIRMATO ___

FLP

___ NON FIRMA ___

RdB/PI

___NON FIRMA___

CISAL INTESA

___ASSENTE_____



agenzia del
Territorio

Direzione centrale Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Formazione

Piano annuale di formazione

- Roma marzo 2005 -

Premessa

Nel contesto generale della pubblica amministrazione, attraversata da processi di profondo rinnovamento ed innovazione, e a circa cinque anni dalla costituzione dell'Agenzia del Territorio, è necessario ribadire la centralità del compito assegnato alla formazione, e l'importanza delle metodologie e degli strumenti messi al suo servizio per agevolarne la missione fondamentale: *contribuire allo sviluppo ed all'aggiornamento continuo del capitale umano.*

È un fatto ormai assodato, per l'Agenzia del Territorio, che risorse umane

- costantemente *aggiornate, sul piano delle competenze* necessarie a svolgere i ruoli organizzativi,
- *motivate*, alla collaborazione ed alla comunicazione interfunzionale,
- e in grado di orientare la propria azione al raggiungimento degli obiettivi di ruolo e di funzione,

costituiscono, a parità di condizioni tecnologiche, materiali e finanziarie, *il valore aggiunto che una pubblica amministrazione moderna deve ricercare.*

Ecco perché l'Agenzia punta al miglioramento continuo dei processi di definizione ed erogazione della formazione, indirizzandoli alla predisposizione di strumenti, metodologie, supporti informativi sempre più orientati alla costruzione di un'offerta in grado di:

- comprendere le esigenze delle funzioni interne;
- armonizzare queste esigenze con gli obiettivi complessivi assegnati all'Agenzia dagli orientamenti strategici;
- comprendere il bisogno di crescita delle risorse umane, come individui e come agenti di un ruolo;
- armonizzare l'intervento formativo con tutti gli altri interventi, gestionali e di sviluppo, che riguardano le risorse umane.

Linee generali per la pianificazione degli interventi

Le attività formative che confluiscono nel piano annuale intendono costituire un supporto al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, riconducibili alle seguenti direttrici strategiche di intervento

- *Gestire il sistema informativo del Catasto e della Pubblicità Immobiliare, nonché l'Osservatorio del mercato immobiliare, assicurando l'aggiornamento, la completezza e la coerenza delle informazioni tecniche, valutative e giuridiche.*
- *Migliorare la qualità e l'omogeneità sul territorio dei servizi, favorendone l'accesso, semplificandone i processi e riducendone l'onerosità per l'utenza.*
- *Gestire i processi di decentramento dei servizi catastali agli enti locali in un'ottica di fattibilità.*
- *Supportare il perseguimento degli obiettivi di politica fiscale ed erariale, anche attraverso proposte normative e valutazione dei costi/benefici delle iniziative da realizzare.*
- *Incrementare il livello di efficienza e l'economicità della gestione, nel rispetto dei vincoli economico/finanziari esistenti.*

Il Piano ha inoltre lo scopo di promuovere, attraverso la conduzione di opportune attività, le condizioni per lo sviluppo professionale dei dipendenti, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 18 del 16 gennaio 2002.

Il piano annuale. Dettagli di progettazione

Sul piano operativo e dei contenuti, il Piano punta ad accompagnare le innovazioni ed i cambiamenti in atto in Agenzia nei processi di lavoro e nelle tecnologie di supporto a questi, e a soddisfare il fabbisogno di competenza e di aggiornamento professionale del personale a tutti i livelli, con azioni declinate secondo tre assi fondamentali:

- Area manageriale, centrata sugli aspetti strategici, di contesto istituzionale, di cultura organizzativa, di innovazione di mercato/servizio.
- Area tecnico-gestionale, centrata sui contenuti tecnici ed operativi fondamentali dei processi lavorativi, con un'attenzione particolare agli aspetti gestionali e organizzativi.
- Area di orientamento generale, dedicata all'apprendimento dei contenuti essenziali di competenza richiesti dall'Agenzia, di tipo valoriale, normativo, informatico, organizzativo.

In linea generale si prevede per il 2005 un impegno quantificabile in **circa 170.000 ore** di formazione, secondo una distribuzione nelle tre aree omogenee di intervento.

L'offerta formativa riguarderà

- le attività individuate nel corso del 2004 per le quali non si è potuto procedere all'erogazione;
- la riproposizione di attività per le quali si ritiene necessario un approfondimento;
- le attività a supporto di esigenze di sviluppo ed inserimento delle risorse umane;
- le attività a supporto degli orientamenti strategici (derivanti dalla Convenzione) e di politica fiscale (con particolare riferimento alla legge n. 311/2004 finanziaria per il 2005).

Le iniziative di formazione vedranno quindi un'articolazione del programma su due tipologie principali di intervento:

- formazione a offerta interna: consiste in attività formative progettate direttamente dall'Agenzia, puntando alla qualità e all'efficacia della azione formativa ed alla coerenza con gli obiettivi strategici. Esse potranno essere condotte con metodologie tradizionali (aula) ovvero con l'ausilio di supporti che consentano la fruizione a distanza, in funzione di valutazioni sull'efficacia e disponibilità delle relative tecnologie, ovvero in affiancamento sul posto di lavoro (training on the job)
- Formazione a catalogo: consiste nell'offerta periodica di corsi o seminari svolti all'esterno dell'Agenzia, da attivare per specifiche professionalità e competenze. Rientrano in questa categoria eventuali iniziative individuate direttamente dal personale sul mercato esterno, secondo quanto stabilito dalla procedura operativa n. 15/2001.

Criteri per la partecipazione del personale

La formazione sarà indirizzata a tutto il personale.

L'accesso alle iniziative di formazione, sia ad offerta interna che a catalogo, è regolato dalla Procedura operativa n.15 e dalle successive integrazioni.

L'individuazione del personale destinatario della formazione dovrà quindi essere compiuta a partire dai seguenti criteri (in ordine di rilevanza):

1. Appartenenza organizzativa, ovvero attività che il soggetto è chiamato a svolgere o svolgerà.

Laddove non fosse possibile soddisfare tale criterio, la partecipazione dovrà essere motivata sulla base dei restanti due criteri, in ordine di priorità:

2. Esperienza pregressa in mansioni analoghe,
3. Attitudine o disponibilità.

Considerazioni ulteriori

Ad integrazione di quanto definito nella procedura operativa n. 15, si precisa che il piano

- È redatto in conformità dell'art. 4 comma 1 della Legge 16/01/03 n. 3
- È predisposto nel rispetto di quanto indicato all'art. 63 del CCNL Comparto Agenzie Fiscali, con particolare riferimento ai commi 2 e 3;
- È gestito e reso esecutivo nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3 lettera A) e dell'art. 6, comma 2 lett. M) del suddetto CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001.

Dettaglio del Piano

Diamo di seguito un'elencazione di massima delle attività formative previste.

Area	Titolo	Unità	gg.	ed.	ore
FM	<i>orientamento alla valutazione delle prestazioni</i>	20	2	1	285
FM	<i>coaching per dirigenti di nuovo inserimento</i>	20	2	1	285
FM	<i>incontri di focalizzazione sugli obiettivi (DR + UP)</i>	250	1	1	1.780
FM	<i>analisi organizzativa (Dirigenti UP e funzionari)</i>	240	3	1	5.126
OG	<i>Passaggi intra e fra le aree I</i>	2.324	5	1	82.734
OG	<i>orientamento alla qualità. Addetti servizi al pubblico</i>	1.000	1	1	7.120
OG	<i>incontro gestori di sistema</i>	120	2	1	1.709
OG	<i>Office (powerpoint, Winproject, access) centrali</i>	30	5	1	1.068
OG	<i>Office (powerpoint, access) regionali</i>	30	5	1	1.068
OG	<i>ecdl (solo esami)</i>	30	1	1	214
OG	<i>sicurezza reti</i>	120	1	1	854
OG	<i>informatica di base</i>	200	5	10	7.120
TG	<i>Funzioni commerciali</i>	60	4	6	1.709
TG	<i>Pubblicità immobiliare: atti e provvedimenti</i>	120	3	4	2.563
TG	<i>Metodologie estimali per l'Agenzia</i>	120	3	10	2.563
TG	<i>Internal Audit</i>	240	1	6	1.709
TG	<i>Revisione classamenti</i>	120	3	4	2.563
TG	<i>Formazione Legge 311/2004</i>	120	3	4	2.563
TG	<i>Sistemi gestionali del personale</i>	20	5	5	712
TG	<i>formazione lavoro (didattica)</i>	65	20	1	9.256
TG	<i>formazione lavoro (stage)</i>	65	70	1	32.396
TG	<i>formazione formatori</i>	30	5	1	1.068
TG	<i>pubblicità immobiliare: corso base</i>	100	2	4	1.424
TG	<i>La BSC e il controllo strategico nell'Agenzia del territorio</i>	50	3	2	1.068
		5.494	155		168.958

La distribuzione delle ore da erogare, aggregata per tipologia di formazione, è la seguente:

tot. FM	7.476
tot. TG	59.594
tot. OG	101.887
	168.958

Le attività sopra elencate saranno condotte prevedendo l'impegno di risorse finanziarie interne, nei limiti di quelle a tale scopo rese disponibili e, laddove possibile, di quelle statali e comunitarie.

Particolari linee di intervento

Rispetto al piano della formazione nel suo complesso, alcune linee di intervento da attuare nel 2005 incidono particolarmente sul piano dello sviluppo delle competenze professionali del personale.

Si tratta delle iniziative, determinate dalle esigenze emergenti, destinate

- alla formazione a seguito del passaggio del personale intra e fra le aree, a completamento dei moduli;
- all'orientamento alla qualità degli addetti al servizio al pubblico;
- all'orientamento professionale del personale con contratto a tempo determinato;
- all'orientamento al ruolo di *formatori interni* di alcuni funzionari per i processi di line e di staff;
- all'orientamento al ruolo di funzionari con incarichi dirigenziali;
- all'inserimento di funzionari con contratto di formazione lavoro nei processi di line e di staff dell'Agenzia;
- all'orientamento ed alla focalizzazione sugli obiettivi dei ruoli dirigenziali nelle Direzioni Regionali e negli Uffici Provinciali.

Ognuna di queste iniziative sarà condotta prevedendo una specifica organizzazione e logistica, con ampio coinvolgimento delle strutture centrali e periferiche dell'Agenzia nel governo e nel coordinamento delle stesse, e con metodologie di erogazione che consentano l'ottimizzazione dell'efficacia e dei costi.

Modalità di erogazione dei corsi

Sulla base dei risultati ottenuti nello scorso anno, è intenzione dell'Agencia rafforzare l'impiego delle risorse umane interne, per quanto attiene alle attività di docenza e tutoraggio al personale, per buona parte delle iniziative previste nel 2005.

Già dal 2004 l'Agencia è impegnata, insieme al partner tecnologico (So.Ge.I.), nella definizione degli standard architettonici e di servizio per la gestione di attività formative di e-learning, che dovrebbero vedere le prime applicazioni sperimentali nel corso del 2005 su alcune attività del piano.

Allo stesso tempo si sono individuate le modalità di collaborazione con la Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze, soprattutto per la formazione tecnica e giuridica. Detta collaborazione potrà riguardare anche la conduzione di attività a carattere interfunzionale, con particolare riferimento alla formazione manageriale.

Sono inoltre in fase di progettazione le attività formative da porre in essere a seguito di quanto disposto dalla legge 311/2004 in materia di lotta all'elusione e all'illegittimità nell'uso dei dati catastali e di pubblicità immobiliare. Si fa riferimento in particolare alle attività di formazione specialistica e continua del personale dell'Agencia del Territorio e della Guardia di Finanza afferente il divieto di commercializzazione dei documenti, dei dati e delle informazioni catastali ed ipotecari estrapolati dagli archivi e da pubblici registri immobiliari (L.311/2004, art. 1 commi 367 – 373). Per queste iniziative il dettato normativo prevede che entro il 30 aprile venga messo a punto un piano formativo, in collaborazione con la Guardia di Finanza e la Scuola (art. 1 comma 373).

Infine, allo scopo di razionalizzare i costi di realizzazione delle iniziative, saranno ricercate modalità di collaborazione con le diverse scuole pubbliche orientate alla formazione ai pubblici dipendenti, compreso il FORMEZ, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legge 12 luglio 2004 n. 168.