

# Piano Formativo Annuale

## Fondimpresa

2015/16

Formazione Selezione Sviluppo Risorse Umane

## PIANO FORMATIVO ANNUALE CONTOFORMAZIONE (FONDIMPRESA)

### **Premessa**

La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento necessario per favorire il cambiamento di comportamenti individuali e collettivi nell'ambito delle attività che ogni operatore svolge nel contesto organizzativo dell'azienda e per promuovere lo sviluppo professionale a garanzia della qualità e dell'innovazione dei servizi. Svolge un ruolo prioritario in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle "prestazioni" dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle relative attività, migliorando la qualità delle prestazioni rivolte al cliente e all'utente, la qualità del servizio erogato e garantendo il rispetto dei livelli minimi indicati nel Piano.

La formazione è, infatti, rappresentativa della qualità del Servizio erogato, soprattutto se viene intesa come bagaglio di abilità e competenze tecnico professionali (sapere e saper fare), ma anche, o soprattutto, come cultura, come modo di saper leggere e interpretare la realtà, che riguarda gli aspetti relazionali e interattivi della persona (sapere essere). Nell'ambito di un'azienda di servizi, rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l'implementazione di tutto il sistema organizzativo dell'Azienda stessa (saper gestire).

La formazione e l'aggiornamento del personale sono assunti da questa Direzione sia come strumento per il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate, che per lo sviluppo della professionalità degli operatori.

La formazione, a tutti i livelli, rappresenta quindi una leva essenziale nel processo di innovazione, nelle fasi di sviluppo dell'organizzazione e costituisce un cardine fondamentale per il controllo della qualità dei Servizi e dell'attività lavorativa prodotta.

### **Il Piano**

Il Piano formativo aziendale finanziato con il "conto formazione" consiste in un progetto che contiene le motivazioni, gli obiettivi e l'articolazione delle azioni formative che l'impresa intende svolgere per soddisfare i fabbisogni di adeguamento o sviluppo delle competenze e delle professionalità dei propri lavoratori, con esclusione dei dirigenti, in tutte le principali aree di attività aziendale. Il Piano formativo può avere una durata massima di 12 mesi dalla data di avvio della attività formative, deve esporre il preventivo dei costi da sostenere per la realizzazione delle attività e deve essere condiviso con un accordo sottoscritto dalle rappresentanze delle parti sociali, a livello aziendale, territoriale, o di categoria.

### **La presentazione del Piano**

I Piani formativi finanziati con il "conto formazione" devono essere presentati dalle imprese aderenti, in forma singola o associata, con le modalità indicate nella Guida alla gestione e rendicontazione dei Piani Formativi Aziendali - Conto Formazione. L'attivazione e la presentazione del Piano formativo avvengono utilizzando l'applicazione informatica di Fondimpresa una volta effettuata la registrazione dell'azienda interessata. Dopo avere compilato "on line", anche in più sessioni di lavoro, le voci previste per la descrizione del Piano e delle azioni formative, e aver acquisito il relativo accordo con le organizzazioni sindacali, l'azienda può inviare il Piano a Fondimpresa direttamente tramite il sistema informatico completo di tutti gli allegati, secondo quanto previsto nella Guida. Il Piano presentato tramite il Sistema Informatico, non va inviato a Fondimpresa nè all'Articolazione Territoriale interessata, *ma deve essere conservato presso la sede dell'azienda titolare insieme con l'originale di tutti gli allegati e con la documentazione originale relativa alla gestione delle attività formative* (registri delle presenze, fogli firma partecipanti ecc.).

### **Istruttoria e valutazione dei piani**

L'istruttoria del Piano formativo presentato consiste nella verifica della sua conformità ai criteri previsti nella "Guida alla gestione e rendicontazione dei Piani Formativi Aziendali - Conto Formazione" e viene effettuata da Fondimpresa con le proprie Articolazioni Territoriali (Organismi Bilaterali Regionali) di norma entro 30 giorni dalla loro trasmissione tramite il sistema informatico.

In caso di esito positivo della verifica, anche in ordine ai requisiti di adesione ed alla regolarità contributiva dell'impresa, Fondimpresa comunica all'azienda interessata l'autorizzazione a dare corso alle attività. Il finanziamento del Piano a valere sul "conto formazione" dell'azienda viene determinato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Fondimpresa.

### **L'impostazione dei piani formativi condivisi**

In concomitanza con l'avvio della fase a regime del Fondo, Confindustria Cgil Cisl e Uil, hanno concordato le linee guida per un'omogenea impostazione dei piani formativi condivisi. Il protocollo d'intesa, stipulato il 14.02.08, indica il livello appropriato di stipulazione degli accordi sindacali. Tutte le novità e le istruzioni specifiche per presentare piani formativi sono contenute nella Guida e i suoi Allegati.

### **Policy**

Il criterio che ispira e guida un PFA in un'azienda avanzata ed in continua evoluzione è l'apprendimento organizzativo, in forza del quale una organizzazione cresce, si sviluppa e si rinnova contestualmente con la formazione continua dei suoi addetti, e viceversa.

Il che significa che il PFA è strettamente correlato con l'evoluzione dei profili professionali e delle competenze degli addetti in funzione dello sviluppo produttivo, organizzativo dell'azienda.

L'evoluzione dei processi lavorativi comporta una costante evoluzione dei ruoli e dei compiti degli addetti e, pertanto, richiede anche processi di formazione continua e ricorrente.

Dunque il *know-how* di ognuno è da reinventare continuamente e questo comporta una forte domanda di formazione da parte di un pubblico adulto già inserito nel mondo produttivo con precedenti conoscenze e competenze che devono essere utilizzate e rivalutate.

"Flessibilità" diventa la parola chiave della formazione ed è, in questo ambito, sinonimo di adattività; per saper gestire la complessità dei flussi di formazione, legati all'accelerazione del cambiamento, è necessario che le informazioni diventino conoscenze per consentire specifici obiettivi di miglioramento di singole attività nel breve termine e per sostenere un vantaggio competitivo nel medio e lungo termine.

Per questa ragione la formazione deve avere come caratteristica precisa la flessibilità:

- per avere un approccio *learner centred*;
- per aumentare la motivazione;
- per facilitare l'apprendimento attivo ed esperienziale, nel rispetto dello stile di apprendimento e delle strategie cognitive individuali.

In tale scenario, la progettazione della formazione del personale costituisce una variabile interagente con lo sviluppo dell'azienda, della sua ragione sociale .

## **Progettazione**

I fattori di una progettazione vanno letti ed agiti non singolarmente ma in considerazione dei nessi sistemici che li legano. Pertanto, la definizione e la descrizione di ciascun fattore debbono essere sempre “rivisitate e riadeguate” via via che si procede nella operazione progettuale.

- Individuazione, definizione, descrizione dei fabbisogni formativi in relazione alle esigenze di sviluppo dell'azienda
- Individuazione, definizione, descrizione della domanda di formazione, esplicita e dichiarata, implicita e da rilevare, espressa dagli addetti
- Analisi e descrizione delle variabili di partenza che condizionano le scelte che saranno effettuate per progettare, realizzare e valutare il percorso formativo

## **Fabbisogni formativi**

La definizione di fabbisogno formativo è prevalentemente legata al superamento del *gap* esistente tra le competenze che occorre possedere per svolgere una determinata attività e quelle possedute dal soggetto in un dato momento. Il *gap*, che i percorsi formativi sono chiamati a colmare, si può riferire o meno a determinati standard (attuali o desiderabili) e può avere diverse intensità, che vanno rilevate in sede di analisi. L'analisi dei fabbisogni formativi si configura come una vera e propria attività di ricerca orientata e finalizzata alla conoscenza:

- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'organizzazione;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

I fabbisogni formativi non sono sempre evidenti e immediatamente acquisibili, è necessario quindi rilevarli attraverso forme di indagine diretta (ad esempio attraverso ricerche preliminari o la rilevazione tramite inchiesta/questionari).

## **Metodologia**

La metodologia didattica si dovrà basare sulla continua alternanza di lezioni frontali e momenti di lavoro di gruppo per facilitare la comprensione, il trasferimento e la verifica diretta dei contributi teorici con lo scopo di creare interazione e scambio tra le persone.

La metodologia didattica dovrà prevedere, inoltre, diversi momenti in cui si analizzeranno casi concreti provenienti dall'esperienza lavorativa dei partecipanti, mettendo in comune le situazioni di difficoltà e disservizio vissute, le relative modalità di gestione, gli insuccessi e i successi.

Le aule saranno formate mediamente da 10/15 persone appartenenti alla stessa area professionale, provenienti anche da ambiti diversi, ma svolgenti mansioni analoghe.

La prima edizione di ogni corso dovrà svolgere il ruolo di edizione - pilota, per verificare le modalità organizzative e la coerenza tra le metodologie didattiche, gli obiettivi formativi e le attese delle persone in aula; durante gli interventi la verifica “giorno per giorno” attraverso il costante scambio di informazioni, tra i docenti e la responsabile della formazione, sull'andamento delle aule, sugli aspetti organizzativi e sugli eventuali imprevisti, consentirà di assicurare la tenuta dell'impianto (apportando le eventuali necessarie correzioni in corsa) e di

garantire un costante contatto tra organizzazione e docenti nel rispetto di ruoli e funzioni diverse.

Tutti gli interventi si concluderanno con questionari che avranno l'obiettivo di rilevare gradimento, grado di apprendimento, suggerimenti, proposte di miglioramento sui contenuti, sui materiali didattici, sulle docenze e sugli aspetti organizzati.

## **Monitoraggio e Controllo**

Si istituisce un'apposita commissione di controllo e valutazione per monitorare l'andamento dei corsi, le finalità e il raggiungimento degli obiettivi professionali e aziendali.

La commissione è composta da RSA e Dipendenti esperti del settore aziendale.

Compito delle RSA:

- Informativa ai lavoratori sui fondi paritetici
- Finalità del corso
- Obiettivi
- Motivazioni

Azienda:

- Rilevazione del fabbisogno
- Contenuti dei corsi
- Procedure
- Programmi

## **Fondi Paritetici**

Nel corso del 2003, con l'istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali, si realizza quanto previsto dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti. I datori di lavoro potranno, infatti, chiedere all'INPS di trasferire il contributo a uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti. Il nostro fondo interno di categoria è Fondimpresa con iscrizione regolare dal novembre 2004 e tuttora aperto.

## **Percorso di elaborazione del Piano Annuale**

Il Piano della Formazione 2015/2016 nasce in sintonia con il lavoro già intrapreso negli anni passati, ribadendone il ruolo strategico, in conformità con gli obiettivi aziendali legati alla continua trasformazione interna e in relazione con le esigenze della nostra committenza.

Il Piano recepisce le indicazioni e le priorità dettate dal confronto con le Unità Operative Complesse e con le Funzioni aziendali.

Nella formulazione del piano si è ritenuto di dover dare ampio spazio alla rilevazione dei bisogni percepiti dai responsabili, ma anche da tutto il personale dell'Azienda, per individuare i bisogni specifici e le azioni da implementare.

Pertanto, la raccolta del fabbisogno formativo è stata attuata con l'attivo coinvolgimento dei responsabili delle funzioni ai quali è stato affidato il compito di individuare obiettivi formativi specifici nelle proprie aree organizzative, in relazione alle attività e ai ruoli professionali, e di definire gli obiettivi da raggiungere in merito a tali bisogni e suggerire o proporre le necessarie azioni formative. Inoltre, è stato coinvolto tutto il personale, con la somministrazione di questionari individuali, perché potessero esprimere i bisogni specifici e le aree di competenza da attivare con i percorsi formativi.

## Formazione programmata sul Conto Formazione Fondimpresa – 2015 /2016

### Sezione corsi a favore dei seguenti Settori aziendali:

1. Funzione : Acquisti Logistica Gare e Appalti
2. Funzione: Produzione e *Facility Management*
3. Funzione: Servizio Prevenzione e Protezione
4. Funzione Amministrazione e Finanza
5. Funzione: Risorse Umane e Organizzazione
6. Funzione: Ufficio Patrimonio Gestione Amministrativa
7. Funzione: Gestione Pianificazione e Controllo
8. Funzione: Amministrazione e Paghe

## **ACQUISTI/LOGISTICA – PROCEDURE GARE E APPALTI**

.La normativa vigente e aggiornata in materia di appalti pubblici

Normativa europea in materia di appalti pubblici: brevi cenni preliminari e analisi sintetica della nuova direttiva n. 2014/24/UE abrogativa della direttiva n. 2004/18/CE

Normativa di cui al D.Lgs. n. 163/2006 e del regolamento attuativo di cui al DPR n. 207/2010: principi fondamentali ispiratori e istituti di maggior rilievo introdotti

La nuova Banca dati nazionale dei contratti pubblici

L'AVCP, i settori ordinari, i settori speciali e i settori esclusi, gli appalti riservati

La disciplina contrattuale, proroghe ed estensioni

Considerazioni finali, anche con riferimenti giurisprudenziali, sullo stato attuale della vigente normativa in materia

Gestione MEPA e mercato elettronico della P.A

Il punto di vista della stazione appaltante

Gli acquisti nella Pubblica Amministrazione

Ruoli fondamentali della Pubblica Amministrazione nelle procedure di acquisto

Le varie fasi della procedura di una gara tradizionale

Gli acquisti telematici

Avcpass per la stazione appaltante

Tracciabilità dei flussi finanziari

Durc

Il punto di vista dell'operatore economico

La qualificazione delle imprese nei diversi sistemi di gara

I requisiti che devono possedere le imprese

L'avvalimento dei requisiti delle imprese

Forme di collaborazione tra operatori economici per la partecipazione alle gare

Il subappalto negli appalti pubblici

AVCPASS per l'operatore economico

Le cause tassative di esclusione dalla gara

Il criterio del prezzo più basso (i documenti necessari, la redazione e lo svolgimento della procedura di gara)

Il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa

L'anomalia delle offerte negli appalti

Accesso agli atti di gara

## **UFFICIO PATRIMONI E GESTIONE AMMINISTRATIVA**

Formazione su data base relazionale ORACLE, necessario per la conservazione e manipolazione dati del gestionale SEPAWE.

L'aula di 6 persone è composta da un quadro tre settimi e due sestì livelli.

Corso per Amministratore di condominio sulla nuova normativa e parte di pratica sul gestionale relativo. Aula di sei ore al giorno con cadenza settimanale preferibilmente in sede.

Aula prevista di 7 persone (tre settimi, un sesto e tre quinti livelli) vorrebbero accedervi anche un settimo e un sesto livello di affari legali.

Corso ACCESS approfondito per 10 persone tra sesto e settimo livello.

Corso ALGORITMO DEL CALCOLO CANONE LOCAZIONE PER FASCIE. Aula di sei persone (un settimo due sestimi tre quinti livelli)

Corso APE attestazione Prestazione Energetica aula di 20 persone possibilmente con crediti formativi.

Corso aggiornamento normative e procedure catastali. Aula di 20 persone possibilmente con crediti formativi.

### **GESTIONE PIANIFICAZIONE / PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO**

Si richiede urgentemente voucher per un quadro, sui fondamenti di contabilità generale, contabilità industriale e controllo di gestione.

Si richiede aula formativa su pianificazione, programmazione e controllo per sei persone (tre settimi / tre quinti livelli).

### **AMMINISTRAZIONE E FINANZA**

Si richiede urgentemente corso sul DURC ( documento unico regolarità contabile ) per sei persone (un settimo, tre sestimi e due quinti, uno di questi però andrà via a settembre).

Il corso sarà con cadenza settimanale, per 5 ore tra materia legislativa e pratica.

Due giornate dovrebbero essere sufficienti e preferibilmente dovrebbe avvenire in sede. Altri argomenti richiesti per la stessa aula:

- Tracciabilità flussi finanziari
- Verifica inadempimenti ex art.48 bis DPR 602/73
- Fatturazione elettronica ( già pianificata 2015)

### **CONTABILITA'**

Si richiede aula di livello medio alto su contabilità analitica. Tale aula conosce già bene la contabilità generale e sarà costituita da 6 persone ( un settimo, un sesto e quattro quinti livelli ). Il corso di massimo 5 ore tra teoria e pratica avrà cadenza settimanale e possibilmente dovrà essere fatto in azienda.

### **FACILITY MANAGEMENT**

(Pulizie/Manutenzione verde/Custodia/Collaboratori scolastici/Auto parco)

Formazione di aula su adesione al ruolo professionale – motivazione -comunicazione - dinamiche di gruppo con cadenza settimanale per due giornate.

In ordine di priorità si suddividono i comparti come di seguito:

60 dipendenti neo assunti nel reparto pulizie

### **AFFARI LEGALI CORRUZIONI E TRASPARENZA**

Si richiede corso di taglio legale specifico su l'anticorruzione e la trasparenza.

#### **Note:**

Possibilmente in modo prioritario per 5 persone e conseguentemente il coinvolgimento deve essere generale.

#### **Sicurezza sui luoghi di lavoro - Alto Rischio (Addetti alla Manutenzione Edile/PIS)**

Con l'ampliamento del servizio e della squadra di manutenzione risulta necessario integrare la suddetta con altri elementi di professionalità specifica.



Ove non fosse possibile ricercare i soggetti mancanti al nostro interno bisognerà strutturare un intervento formativo che investirà alcuni tra i componenti della squadra.

Il programma prevede:

- Sicurezza sul luogo di lavoro e DPI
- Formazione specifica impiantistica presso aziende specializzate del settore.
- Formazione per lavori in altezza