

**DECRETO DEL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO DEL SETTORE “RISORSE UMANE,
FINANZIARIE E STRUMENTALI E CONTROLLO OPERATORI PROFESSIONALI VIVAISTI”**

Oggetto: Approvazione del Piano Formativo AMAP – Anno 2026, attuativo del PIAO 2026–2028

VISTO il documento istruttorio e ritenuto, per le motivazioni nello stesso indicate, di adottare il presente decreto;

VISTA la L.R. 12.05.2022 n. 11 - Trasformazione dell’ASSAM nell’Agenzia per l’innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca”;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 02.12.2025 relativa all’approvazione del Bilancio preventivo Amap 2026-2028, annualità 2026 e s.m.i.;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30 gennaio 2026 Piano Integrato Attività e Organizzazione 2026-2028

DECRETA

- di approvare il Piano Formativo Amap 2026 di cui all’Allegato A al presente decreto, in attuazione di quanto stabilito nel Piao 2026-2028 approvato con delibera del CdA n. 2 del 30/01/2026;
- che gli interventi previsti dal Piano formativo AMAP 2026 saranno realizzati nei limiti degli stanziamenti del Bilancio preventivo AMAP 2026-2028 – Progetto “Personale” cod. 13.01, “Formazione, partecipazione a convegni” – codice 20.30.50;
- di demandare a successivi atti l’individuazione dei/delle docenti incaricati/e dei singoli corsi previsti dal Piano formativo, nonché l’assunzione dei relativi impegni di spesa;
- di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito Norme Marche.

Si attesta l'avvenuta verifica dell'inesistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e s.m.i.

La Dirigente del Settore
Dott.ssa Tiziana Pasquini
Documento informatico firmato digitalmente



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"
- CCNL del Comparto Funzioni Locali 23/02/2026
- PIAO AMAP 2026–2028, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30 gennaio 2026, quale atto di programmazione integrata contenente gli obiettivi formativi annuali e pluriennali dell'Agenzia

Motivazione e esito dell'istruttoria

La formazione del personale rappresenta, per AMAP, uno strumento strategico attraverso il quale l'Agenzia consolida la qualità dei servizi, il miglioramento dei processi interni e la valorizzazione delle proprie risorse umane. La normativa nazionale, a partire dall'art. 1 del D.Lgs. 165/2001, individua nella formazione un mezzo essenziale per favorire l'efficienza della pubblica amministrazione e l'utilizzo ottimale del capitale umano. A ciò si aggiunge la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, che stabilisce l'obbligo per tutte le amministrazioni di garantire almeno 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente, integrando tale vincolo nel sistema di misurazione della performance.

All'interno di questo quadro, AMAP ha avviato un percorso di sviluppo organizzativo fondato sulla mappatura dei processi, sulla costruzione dei profili professionali *competence-based* e sulla definizione delle competenze attese, anche attraverso l'adesione al Progetto R.I.V.A. del Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale percorso consente di identificare con chiarezza il fabbisogno formativo dell'Ente, favorendo l'allineamento tra obiettivi strategici, attività operative e profili professionali, così da costruire una programmazione della formazione realmente aderente alle esigenze dei diversi settori.

In continuità con gli obiettivi definiti nel PIAO 2026–2028, la strategia formativa dell'Agenzia si sviluppa lungo tre assi principali.

Il primo Asse strategico riguarda *“il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa”* e comprende interventi volti a rafforzare le competenze giuridico-amministrative, contabili e digitali, oltre a sviluppare capacità organizzative e manageriali. Rientrano in questa area i percorsi dedicati alla redazione degli atti amministrativi, all'utilizzo avanzato di strumenti informatici come Excel, nonché l'adesione ai programmi formativi della Piattaforma Syllabus e alle iniziative sulla Transizione Digitale. La medesima direttrice include interventi di aggiornamento in materia di appalti pubblici, anche attraverso piattaforme specialistiche (quali, ad esempio, ASSORUP), e iniziative a supporto del passaggio al sistema integrato di contabilità accrual. L'obiettivo è dotare il personale di strumenti concreti per semplificare, velocizzare e rendere più trasparenti i procedimenti amministrativi.



Il secondo Asse strategico riguarda *“il consolidamento delle competenze tecniche”* del personale operativo, in particolare dei servizi che svolgono attività ispettive, di controllo o funzioni ad elevata specializzazione. Per tale area il Piano prevede iniziative mirate, come la formazione del personale del Servizio Fitosanitario sulle tecniche ispettive, sulla gestione delle relazioni complesse e delle situazioni conflittuali, nonché interventi sullo stress lavoro-correlato. Accanto alla formazione tecnica specialistica, è prevista anche la realizzazione di percorsi interni volti a rafforzare il quadro giuridico e procedurale necessario per l'esercizio delle funzioni pubbliche.

Il terzo Asse strategico riguarda *“la sicurezza, la trasparenza e la prevenzione della corruzione”*. Essa comprende la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata da soggetti qualificati, nonché percorsi dedicati alla disciplina del conflitto di interessi, agli incarichi extra-istituzionali e agli obblighi di astensione previsti dalla normativa e dal codice di comportamento. Tali interventi costituiscono un presidio essenziale per garantire legalità, correttezza amministrativa e tutela dell'immagine istituzionale dell'Ente.

Accanto agli interventi programmati direttamente dall'Agenzia, il Piano tiene conto e valorizza anche l'ampia offerta di formazione erogata da soggetti esterni qualificati, tra cui la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), i programmi Valore PA, le iniziative legate alla Transizione Digitale e ulteriori percorsi formativi promossi da enti pubblici e privati accreditati. Tali opportunità, attivate nel corso dell'anno, contribuiscono in modo significativo al raggiungimento del monte ore formativo previsto per ciascun dipendente, garantendo al contempo un costante aggiornamento delle competenze su tematiche specialistiche e trasversali.

A partire da tali assi strategici, il Piano Formativo AMAP per l'anno 2026, Allegato A al presente decreto, definisce un insieme organico di interventi, articolati in schede che riportano obiettivi, contenuti, destinatari e risultati attesi. Le azioni previste comprendono, tra le principali, il corso sulla redazione degli atti amministrativi rivolto a tutto il personale, percorsi specialistici per i servizi tecnici, tra cui il settore fitosanitario e interventi formativi dedicati alla prevenzione del conflitto di interessi e alla disciplina degli incarichi esterni.

Gli interventi previsti dal Piano formativo AMAP 2026, di cui all'Allegato A al presente provvedimento, saranno realizzati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 comma 13 del CCNL 23.02.2026, nei limiti degli stanziamenti del Bilancio preventivo AMAP 2026-2028 – Progetto “Personale” cod. 13.01, “Formazione, partecipazione a convegni” – codice 20.30.50.

L'individuazione dei/delle docenti incaricati/e dei singoli corsi previsti dal Piano formativo, nonché l'assunzione dei relativi impegni di spesa, saranno demandate a successivi atti.

Nel suo complesso, il Piano Formativo Amap 2026 si configura come uno strumento pienamente aderente agli obblighi normativi vigenti, coerente con il percorso di sviluppo organizzativo dell'Agenzia e strettamente collegato ai profili professionali e al sistema di valutazione della performance.

Le attività previste rispondono ai fabbisogni formativi rilevati nei settori, sostengono la transizione digitale dell'Ente, contribuiscono al miglioramento della qualità dei servizi e rafforzano la capacità amministrativa dell'organizzazione. Per tali motivi, risulta necessario procedere alla sua formale



approvazione affinché il Piano divenga pienamente esecutivo e possa essere attuato nel corso dell'anno. Le esigenze formative inoltre sono in linea alle previsioni degli obiettivi formativi annuali e pluriennali previsti nel PIAO 2026-2028.

Il presente Piano formativo Amap 2026 sarà trasmesso alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera i, del CCNL 23.02.2026.

Per tutto quanto sopra esposto si propone l'adozione del presente atto nei termini del dispositivo.

Si attesta l'avvenuta verifica dell'inesistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/1990 e s.m.i.

La responsabile del procedimento

(Dott.ssa Monica Carteletti)

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

Piano formativo AMAP 2026

