

# ***PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2024 - 2026***

La direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, documento centrale nel processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, prevede che la formazione del personale venga inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione, in correlazione con gli obiettivi programmatici strategici degli Enti.

La suddetta direttiva recita:

*"Qualsiasi organizzazione, per essere al passo con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze attraverso un'adeguata formazione del personale".* Fare formazione significa, quindi, dotare il personale delle conoscenze e degli strumenti adeguati ad affrontare al meglio le complesse sfide dell'innovazione, garantendo, contestualmente, un processo di aggiornamento continuo.

Il Consorzio, in linea con la direttiva sopra menzionata, considera la formazione un elemento importante nella programmazione dell'Ente, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del proprio personale.

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa, il Consorzio si è dato i seguenti obiettivi formativi:

- di carattere generale, rivolti a tutti i dipendenti;
- specifici, connessi a finalità strategiche dell'Ente o a particolari figure professionali.

Il Piano della Formazione del Consorzio C.I.S.A. si ispira ai seguenti principi:

- *Valorizzazione del personale:* il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, anche al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- *Uguaglianza e imparzialità:* la formazione è offerta a tutti dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- *Continuità:* la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *Partecipazione:* il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti ed include la possibilità di presentare suggerimenti e segnalazioni;
- *Efficacia:* la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Le nuove sfide che la Pubblica Amministrazione deve affrontare richiedono di focalizzare l'attività formativa dei dipendenti sulle competenze chiave alla base del nuovo modello lavorativo ed organizzativo: non si tratta solo di acquisire nuove competenze digitali, ma di operare un vero e proprio cambiamento “culturale”, in grado di finalizzare la prestazione lavorativa ai risultati attesi ed al *problem-solving*, in una logica di *change management*, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

A tal fine giova evidenziare la necessità di intercettare attività formative qualificate e, possibilmente, gratuite, finalizzate allo sviluppo delle competenze digitali, di quelle manageriali e più in generale delle *soft skill*, senza tralasciare le attività formative specifiche di aggiornamento sulle varie tematiche/funzioni, in considerazione del contesto normativo in continua evoluzione.

Tra le piattaforme di attività formative gratuite, utili e preziosi strumenti per i dipendenti, si citano ad esempio:

- *Piattaforma “Ordine Assistenti Sociali Piemonte”*. La formazione continua è un obbligo giuridico e deontologico, secondo le previsioni dell’art. 7 del D.P.R. n. 137/2012 e del Codice Deontologico degli Assistenti Sociali. La violazione dell’obbligo costituisce illecito disciplinare. Ogni professionista iscritto all’Albo ha l’obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale attraverso le attività formative e secondo le modalità disciplinate dal presente Regolamento. La formazione continua rappresenta per il professionista assistente sociale una responsabilità verso le persone e la comunità, nonché lo strumento per concorrere a realizzare e a tutelare gli interessi generali connessi all’esercizio della professione. La formazione continua rappresenta, altresì, un’opportunità per la professione, nel suo complesso, di accrescere e sviluppare le proprie conoscenze e competenze riferite alla pratica professionale;
- *Piattaforma Syllabus per la formazione digitale*. Il primo febbraio 2022 ha avuto inizio il programma di valutazione e formazione digitale rivolto ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, che rappresenta una importante occasione di investimento sul proprio percorso professionale. Il progetto Syllabus mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità *e-learning*, sulle competenze digitali di base, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese. Attraverso la piattaforma per l’*assessment* delle competenze digitali individuali, basata sul sistema “Syllabus” ([www.competenzedigitali.gov.it/syllabus](http://www.competenzedigitali.gov.it/syllabus)), i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che partecipano all’iniziativa possono sostenere un test a risposta multipla, (di cui una sola corretta), che si adatta in funzione delle risposte fornite alle domande relative alle singole competenze e possono visualizzare il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato) per ciascuna di esse (Syllabus prevede 5 aree di competenza). Il sistema, al termine dell’*assessment*, suggerisce i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza. Al termine della formazione, il sistema propone un test di verifica. Per le Amministrazioni, la piattaforma rende disponibili una dashboard per la reportistica relativa ai dati in forma aggregata sia sull’*assessment* sia sulla fruizione della formazione. In nessun caso le amministrazioni potranno verificare i risultati del singolo dipendente.
- Attività di formazione gratuite rese disponibili da Enti quali ANCI ed IFEL - Istituto per la Finanza e l’Economia.
- Attività di formazione non gratuite predisposte da Agenzie formative.

## **Attività di formazione obbligatorie per Legge quali:**

- Sicurezza dei Lavoratori, come previsto dal T.U. 81/2008;
- Prevenzione della corruzione e trasparenza, come prevista da specifiche disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1, co. 9, lett. b) e c));
- Trattamento dei dati personali, come previsto dal Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Appalti e contratti (qualificazione e mantenimento della Struttura Organizzativa Stabile - Stazione Appaltante).